



1º SEMINÁRIO VIRTUAL

# TRABALHO DO FUTURO OU FUTURO DO TRABALHO?



Instituto de Economia e Relações Internacionais  
Universidade Federal de Uberlândia



**NEST**

**Universidade Federal de Uberlândia - UFU**

Valder Steffen Júnior  
Reitor

**Instituto de Economia e Relações Internacionais – IERI**

Wolfgang Lenk  
Diretor

**Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais –  
CEPES**

Luiz Bertolucci Jr.  
Coordenador

**Organizadores da Publicação:**

Alanna Santos de Oliveira  
Ester William Ferreira  
Luiz Bertolucci Júnior  
Marcelo Sartorio Loural  
Welber Tomás de Oliveira

Como citar este trabalho:

CEPES, 2021. **Trabalho do Futuro ou Futuro do Trabalho?**. Uberlândia-MG: Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais/Instituto de Economia e Relações Internacionais/Universidade Federal de Uberlândia, maio. p. 184. Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br/cepes/Publicacoes-especificas-sobre-o-Mercado-de-Trabalho>

# TRABALHO DO FUTURO OU FUTURO DO TRABALHO?

## **Autoras(es)**

Alanna Santos de Oliveira  
Carlos José Diniz  
Ester Ferreira William  
Luiz Bertolucci Júnior  
Marcelo Sartorio Loural  
Pedro Henrique Evangelista Duarte  
Rick Humberto Naves Galdino  
Ruth Gabriela Marques Fagundes  
Tarcísio Fernandes de Paula  
Welber Tomás de Oliveira

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do CEPES/IERIUFU. É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais não são permitidas.

## SUMÁRIO

<b>Introdução: Trabalho do Futuro ou Futuro do Trabalho .....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1: Diálogos transversais: mulheres, raça e trabalho no município de Uberlândia-MG .....</b>	<b>8</b>
<b>Capítulo 2: Montanha acima: a difícil escalada das pessoas com deficiência na busca pelo trabalho formal e decente .....</b>	<b>30</b>
<b>Capítulo 3: A situação dos jovens no mercado de trabalho brasileiro.....</b>	<b>93</b>
<b>Capítulo 4: Reforma trabalhista, terceirização e trabalho intermitente: uma avaliação para o município de Uberlândia/MG .....</b>	<b>122</b>
<b>Capítulo 5: Reflexões e conjecturas do mundo do trabalho no setor público..</b>	<b>151</b>

# Trabalho do Futuro ou Futuro do Trabalho?

É indubitável que o mundo do trabalho vem sofrendo uma gama de transformações de grande profundidade e de maneira célere no país. Essas transformações, é claro, não são exclusivas à sociedade brasileira, mas, ao contrário, elas estão em curso já há algumas décadas, globalmente falando. Todavia, cumpre notar que essas mudanças têm impactos muito mais contundentes em uma economia subdesenvolvida (ou periférica) como a brasileira.

Desde a década de 1970 o mundo do trabalho tem experimentado reestruturações produtivas relevantes, em nível global, frente às novas necessidades do processo de acumulação capitalista sob a égide do sistema financeiro. Um dos pontos mais marcantes dos novos tempos refere-se ao processo de transição a uma sociedade de serviços, dentro do quadro de regressão neoliberal do trabalho. Também é uma característica inequívoca desse momento a flexibilização e a desregulamentação da relação entre trabalho e capital, de modo que há uma busca, a qualquer custo, pelo não reconhecimento da classe trabalhadora como tal, e pela institucionalização da informalidade.

É neste contexto, portanto, que nos cabe apontar o papel da reforma trabalhista no Brasil – que se inicia em 2017 e tem desdobramentos importantes em anos posteriores –, ou seja, ela se insere no âmbito da consolidação dessas premissas no país. As modificações introduzidas pela dita reforma, em linhas gerais, se dão no sentido de: 1) esvaziamento das instituições do direito do trabalho; 2) conferência de institucionalidade ao marco ilegal<sup>1</sup>; 3) fragmentação da classe trabalhadora e enfraquecimento dos sindicatos; 4) facilitação das demissões; e 5) instituição ou aprimoramento de modalidades de contrato que primam pela redução dos tempos de não-trabalho e por maior flexibilidade na gestão da mão de obra.

A justificativa maior em defesa dessas transformações diz respeito à geração de empregos que essa mudança institucional supostamente traria, recuperando o mercado de trabalho brasileiro amplamente abalado pela crise econômico-política de 2015-2016.

---

<sup>1</sup> Exemplo disso é o novo entendimento de que uma pessoa jurídica que presta serviço exclusivamente a uma empresa não se trata de um empregado subordinado a esta, ou seja, não configure uma relação de assalariamento disfarçado pela “pejotização”.

Portanto, bastaria implantar-se modificações capazes de flexibilizar as relações trabalhistas que o país voltaria a gerar empregos.

Além dessas mudanças institucionais, não podemos nos esquecer que o mundo do trabalho também experimenta as repercussões importantes do avanço tecnológico e da forma de inserção do país no capitalismo global que se firma na década de 1990. O desemprego tecnológico sempre foi tema recorrente nas prospecções acerca do futuro do trabalho. Houve, nesse sentido, grande especulação em torno da possibilidade de que o trabalho vivo teria chegado ao fim, ou de que, no mínimo, perderia sua centralidade na nova sociedade capitalista. Ao contrário disso, o avanço da indústria 4.0, no Brasil, bem como no mundo, tem mostrado que o trabalho, talvez, jamais tenha sido tão importante para o processo de acumulação do capital, e, neste sentido, a força de trabalho tem sido submetida a formas cada vez mais primitivas de exploração (como longas jornadas, desmonte de direitos trabalhistas, e até mesmo por meio da ascensão de postos cada vez mais rudimentares e com grande importância relativa na geração de emprego).

É, então, no contexto dessa grande transformação social, produtiva e político-institucional no mundo das relações de trabalho que o Brasil passa a enfrentar as repercussões econômicas do novo Coronavírus. A crise da Covid-19 acelera de modo importante as modificações que vinham ocorrendo na nossa sociedade. Isso pode ser notado, por exemplo, pela grande centralidade assumida pelos trabalhadores de aplicativo (lembrando que essa centralidade não implica em valorização e nem sequer em reconhecimento de uma ampla gama de indivíduos na categoria de trabalhadores); pela ampliação do teletrabalho, que foi institucionalizado pela reforma trabalhista em 2017; pelo aumento das jornadas de trabalho em um novo universo de fusão entre o trabalho produtivo e reprodutivo, o qual também implica em uma nova questão, qual seja, a completa incorporação do trabalho ao ambiente doméstico; e pelo aumento dos contratos intermitentes e de prazo determinado que crescem no período da crise.

Cumpram também destacar que a pandemia não somente acelera as modificações já em curso na sociedade do trabalho, mas também reforça antigas formas de exploração, já que as desigualdades socioeconômicas constituem um mal estrutural das economias subdesenvolvidas, de difícil superação, mas de ampla capacidade de reprodução. É o caso, por exemplo, das desigualdades de gênero que persistem, a despeito dos avanços já alcançados pelas mulheres. A crise deixou bem claro um rosto feminino, evidenciado pelas altas taxas de desemprego (cuja diferença com as taxas

masculinas cresceu significativamente), elevada subutilização, pela elevada inserção na informalidade e nos postos mais precarizados de trabalho, pela sobrecarga das mulheres nas atividades de cuidado e afazeres domésticos, bem como pelo aumento da violência doméstica.

Assim, questões estruturais remanescem e as formas de exploração se renovam, por assim dizer, diante de crises. Por essa razão, torna-se ainda mais relevante o olhar detido sobre nosso histórico de incongruências, de assimetrias. Por isso, essa publicação tenta olhar para esse grande conjunto de transformações – de origem institucional, tecnológica e da crise econômico-sanitária – com enfoque em temas de notória complexidade e natureza estrutural.

Nesse sentido, queremos proporcionar reflexões sobre o trabalho e suas transformações nas seguintes direções: 1) desigualdades de gênero e raça; 2) a situação das pessoas com deficiência; 3) inserção dos jovens no mercado de trabalho; 4) a flexibilização do trabalho pela terceirização e intermitência; e 5) a realidade do trabalho no setor público. Cada uma dessas temáticas é foco de um capítulo da presente publicação. Esperamos que esta não somente problematize, mas também aguçe os sentidos do leitor na direção de busca por novos horizontes para o mundo do trabalho, tendo em vista o aguçamento sem precedentes das desigualdades e da exploração do trabalhador a que o “novo modelo” está nos levando.

# Diálogos transversais: mulheres, raça e trabalho no município de Uberlândia - MG

*Alanna Santos de Oliveira<sup>2</sup>  
Ester William Ferreira<sup>3</sup>*

## 1. Introdução

Este capítulo constitui um esforço de apreensão da condição da mulher na sociedade, analisada pela perspectiva do mercado de trabalho. Trata-se, portanto, de um estudo que se caracteriza pelo reconhecimento de desigualdades estruturais num sistema de hierarquização de gêneros e de constituição de relações de poder. Dito isto, a análise proposta contempla também o fator raça como elemento determinante na produção e reprodução dessas assimetrias, bem como no fortalecimento de sistemas de dominação.

Entende-se que o elemento central que condiciona, sistematiza e reproduz as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade capitalista diz respeito à divisão sexual do trabalho e, em decorrência, aos papéis sociais que são naturalizados com base em argumentos de natureza biológica.

Apesar do longo percurso decorrido desde os primeiros estudos que denunciavam as desigualdades nas relações sociais no contexto do mercado de trabalho, verifica-se que as assimetrias não somente persistem como também se renovam ao assumir novas formas. Embora a participação da mulher na esfera produtiva tenha se elevado, com o incremento em setores tradicionalmente masculinizados (no entanto, bem menos do que seria esperado), e reduções na desigualdade de salários tenham ocorrido ao longo do século passado<sup>4</sup>, o cerne da questão – que se encontra nas atribuições de papéis em um espaço de cisão entre o trabalho produtivo e o reprodutivo – não se alterou

<sup>2</sup> Pesquisadora do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: alannacepes@gmail.com

<sup>3</sup> Pesquisadora do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: ewferreira@ufu.br

<sup>4</sup> O hiato salarial entre sexos reduziu-se significativamente entre 1980 e 2000, mas, desde então, permaneceu quase estagnado, segundo Lavinhas et al (2016).



significativamente. Isso implica, portanto, que as assimetrias continuam desveladas, como será ressaltado na análise de dados.

As informações relativas ao mercado de trabalho analisadas neste estudo procedem, em sua maior parte, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), e estão voltadas à compreensão do contexto geral nacional e do quadro específico que se refere ao município de Uberlândia-MG. Os dados trabalhados contemplam, em geral, a década de 2010 (destaca-se que a última informação disponível até o momento de finalização deste trabalho referia-se ao ano de 2019, no caso da RAIS, mas nem sempre se trabalhou com ela devido às mudanças metodológicas na captação desses dados oriunda da implantação do eSocial).

O trabalho está organizado em quatro seções, contando com esta introdução. A segunda seção constitui um esforço de síntese teórica acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho. A terceira apresenta a análise das informações oriundas do mercado de trabalho formal, enfocando o Brasil e o município de Uberlândia. A última seção traz as considerações finais.

## 2. As mulheres e o trabalho: uma “pinçelada” teórica

*“O acesso de mulheres a posições de poder pode ser tomado como um signo de mudança, mas, se essa mudança permanece situada nos limites de outras hierarquias e formas de exploração seu benefício é circunscrito ao de algumas vidas privilegiadas” (Biroli, 2018, p. 13).*

Os estudos de gênero, de um modo geral, centram-se na proposta de desenvolvimento da igualdade de oportunidades e, portanto, configuram, antes de qualquer coisa, reflexões sobre desigualdades e relações de poder – sobretudo quando orientados pela noção de interseccionalidade ou de consubstancialidade<sup>5</sup>. Quando esses estudos têm por *locus* privilegiado o mercado de trabalho, apresenta-se, então, uma referência clara à análise da exploração econômica, a qual somente adquire sentido integral quando se considera a perspectiva ampla do trabalho, ou seja, seu caráter produtivo e reprodutivo.

---

<sup>5</sup> A esse respeito ver Kergoat (2016).

Por conseguinte, ao adotar essa percepção abrangente da noção de trabalho, a análise das desigualdades de gênero lança raízes profundas sobre a divisão sexual do trabalho. Tendo isto em vista, o passo fundamental para a compreensão da inserção e das diferenças que se colocam entre homens e mulheres no mundo do trabalho reside no reconhecimento da importância que o núcleo familiar assume no delineamento da esfera produtiva.

A abordagem das questões relativas às responsabilidades familiares é um aspecto fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de homens e mulheres no mundo do trabalho. Os rígidos papéis de gênero que definem as bases de organização e distribuição do trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo não são capazes de responder às necessidades colocadas pelas configurações familiares atuais e pelas características do mercado de trabalho. Ou seja, os mecanismos tradicionais de conciliação baseados no modelo homem/provedor e totalmente à disposição do mercado de trabalho e mulher/cuidadora e responsável exclusiva pela esfera dos cuidados e dos afazeres domésticos não responde ao cenário atual de massiva inserção das mulheres no mercado de trabalho. Desta forma, estabelece-se uma tensão entre trabalho e família (Organização Internacional do Trabalho, 2010, p.4).

A literatura feminista, de um modo geral, aponta que a grande questão que se coloca nas bases da inserção feminina no mercado de trabalho reside na dualidade, que não é natural e, sim, socialmente criada, entre o espaço público e o doméstico. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é o ponto central de organização das relações de poder na sociedade e, portanto, conforme destaca Biroli (2018), a inserção das mulheres nas relações de trabalho está intimamente conectada à noção de dominação de gênero.

A responsabilização desigual de mulheres e homens por um trabalho que se define, assim, como produtivo e não remunerado seria a base do sistema patriarcal do capitalismo. O patriarcado, como sistema político, consistiria numa estrutura de exploração das mulheres pelos homens. Seu núcleo, nessa perspectiva, é a divisão sexual do trabalho, em que se configurariam dois grupos (ou classes): as mulheres, que têm sua força de trabalho apropriada, e os homens, que se beneficiam coletivamente desse sistema” (Biroli, 2018, p. 28).

A percepção do posicionamento das mulheres nessa estrutura de poder requer a compreensão da relação de complementaridade entre trabalho produtivo e reprodutivo. Nesta interação é que se verificam as desigualdades mais fundamentais entre homens e mulheres, sobretudo no que diz respeito à naturalização de papéis de gênero.

No contexto pré-capitalista, a unidade familiar era o espaço de produção onde se verificava a integração entre os dois tipos de trabalho, ou seja, onde a dualidade “público e doméstico” não estava ainda consumada. Com o advento da sociedade industrial essa ruptura se processa.

Para Clark, o advento do capitalismo e o surgimento da grande indústria alteram significativamente a posição econômica das mulheres de três formas: i) através da substituição do salário familiar pelo salário individual, possibilitando aos homens se organizarem para competir no mercado de trabalho, sem compartilhar com as mulheres; ii) pelo rápido aumento da riqueza que permitiu que as mulheres das classes superiores se retirassem de todas as relações com os negócios da família; e iii) pela incorporação dos homens, que se dedicavam a alguma corporação de ofício, ao trabalho nas indústrias sem que houvesse possibilidade da mulher seguir no emprego de seu marido” (Teixeira, 2014, p.4).

A transferência do espaço produtivo da família para o mercado tipifica a divisão das tarefas realizadas no espaço doméstico como “improdutivas” e as do mercado como “produtivas”. Conseqüentemente, dado que a atribuição das tarefas domésticas se dá em relação às mulheres – e, pelo menos inicialmente, as atividades de mercado incorporam predominantemente os homens –, elas foram historicamente vistas como improdutivas. Isso quer dizer, que a nova ordem econômica corroborou para uma divisão sexual do trabalho que implica numa hierarquização sexista e, portanto, é com base nessa perspectiva que alguns autores consideram que o patriarcado constitui uma das bases centrais do capitalismo.

A dimensão do trabalho reprodutivo é fundamental para a compreensão das raízes da divisão sexual do trabalho que se perpetua até os dias atuais, compondo hierarquias de gênero que sedimentam determinadas estruturas de poder na sociedade. A condição subalterna do trabalho reprodutivo vis-à-vis o produtivo é o ponto de partida das desigualdades entre homens e mulheres na ampla esfera do trabalho. Nesse contexto, cumpre ressaltar que o trabalho reprodutivo pode ser entendido como citado abaixo:

O trabalho reprodutivo pode ser desagregado em três componentes: 1) reprodução biológica que se refere à procriação e aos cuidados das crianças; 2) reprodução da força de trabalho que está associada à manutenção cotidiana da força de trabalho, à educação, às técnicas de produção, à socialização e à ideologia do trabalho; e 3) reprodução social que implica a transmissão e o acesso ao controle de recursos econômicos de uma geração para outra mediante instituições, especialmente as famílias (Teixeira, 2017, p. 20).

O trabalho doméstico não remunerado, historicamente realizado pelas mulheres, representa uma importante fonte de sustentação do capitalismo, ou seja, constitui uma das formas mais proeminentes de exploração nesse sistema. A apropriação desse trabalho pelos homens e, em última instância, sua exploração pelo capital, permite a redução do custo de subsistência e de reprodução da força de trabalho. Disso verifica-

se, portanto, a vitalidade desse tipo de trabalho, a despeito da invisibilidade que o sistema tenta lhe atribuir.

[...] a produção para o mercado somente se realiza por meio da sustentação de uma estrutura que é vital para a própria reprodução da força de trabalho, o trabalho realizado no interior das famílias, e são essas duas dimensões integradas que compõem e dão sustentação ao sistema capitalista (Teixeira, 2017, p.114).

Todavia, é necessário ressaltar que a divisão sexual do trabalho que incide sobre homens e mulheres, produzindo essa estrutura de dominação, não o faz de modo homogêneo mesmo em relação a essas últimas, devido à superposição de outros fatores que culminam em um quadro estrutural de explorações cruzadas. A produção do gênero não se dá de forma isolada de outras variáveis sociais e, por conseguinte, a divisão sexual do trabalho não cria padrões homogêneos de exploração.

Há, de fato, um tipo de exploração que se efetiva porque o trabalho doméstico é realizado pelas mulheres, mas isso não significa que seja realizado nas mesmas condições por mulheres negras e brancas, pelas mais ricas e pelas mais pobres ou por mulheres de diferentes partes do mundo [...] Na conexão entre divisão sexual do trabalho não remunerado e trabalho remunerado, a vida das mulheres se organiza de maneiras distintas, segundo a posição que elas ocupem em outros eixos nos quais se definem vantagens e desvantagens (Biroli, 2018, p. 36).

A exploração do trabalho das mulheres se dá de modo heterogêneo em função das condições de classe e raça, afora outros fatores. Entender isso significa relativizar algumas verdades tidas como absolutas, como a apreensão de que o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, possibilitando-lhes o trabalho remunerado, revela-se como condição de emancipação para todas as mulheres. Na verdade, isso depende fortemente dos espaços que essas mulheres ocupam no trabalho remunerado, o que invariavelmente se liga às condições de acesso que tiveram às distintas profissões.

Portanto, para a mulher branca e relativamente bem posicionada nos estratos de renda, esse argumento geralmente é válido, mas para muitas mulheres negras, ou de baixa condição econômica, que assumem postos notadamente precarizados, não. “O acesso a esse tipo de trabalho não assume, assim, cotidiana e historicamente, o mesmo sentido que o acesso ao trabalho pelas mulheres brancas que puderam trilhar carreiras profissionais” (Biroli, 2018, p. 38).

Isso foi magistralmente tratado por Angela Davis, em seu clássico “*Mulheres, Raça e Classe*”, ao analisar o processamento histórico do movimento abolicionista nos Estados Unidos em conjunto com a conformação do feminismo incipiente do século XIX,

composto predominantemente por mulheres brancas de classe média. Inicialmente voltadas para a defesa da libertação dos escravos, esse conjunto de mulheres, ao passar a se posicionar no ambiente político, começou também a reivindicar seus próprios direitos, identificando-se com o processo de escravidão por uma espécie de analogia à figura do casamento e, portanto, da submissão incondicional das mulheres aos homens que o matrimônio suscitava.

O foco enfático era a instituição do matrimônio e seus vários efeitos prejudiciais às mulheres: o casamento roubava delas seu direito à propriedade, tornando-as econômica e moralmente dependentes de seus maridos [...] como consequência da condição de inferioridade das mulheres no interior do casamento, elas também eram sujeitas a desigualdades nas instituições de ensino e na carreira. “Empregos lucrativos” e todas as possibilidades de prosperidade e distinção eram absolutamente inacessíveis a elas (Davis, 1981, p. 63).

No entanto, a luta que vivenciavam na condição de mulheres era notadamente distinta da de suas irmãs negras e mesmo das brancas de classe baixa, como as operárias. Sendo assim, suas reivindicações, naquele momento, desconsideravam outras formas de dominação no interior da categoria gênero, as quais, ainda hoje, estabelecem explorações cruzadas desta com classe e raça.

Entretanto, enquanto consumação exata da consciência do dilema das mulheres brancas de classe média, a declaração ignorava totalmente a difícil situação das mulheres brancas da classe trabalhadora, bem como a condição das mulheres negras tanto do Sul quanto do Norte (Davis, 1981, p. 64).

De um modo geral, é possível notar que o feminismo desenvolveu-se primariamente “encapsulado” na condição de classe, de raça ou mesmo de colonialidade. Apenas com o passar do tempo é que sua apreensão própria e, portanto, suas reivindicações políticas de igualdade, passaram a compreender o cruzamento intrínseco das relações de opressão entre gênero, raça e classe, sobretudo nas sociedades pós-escravistas e pós-coloniais.

Essa reorientação do movimento, tanto em sua vertente mais política quanto acadêmica, traz ganhos expressivos para a compreensão do tema das desigualdades entre homens e mulheres e, conseqüentemente, para o esforço de superação desse paradigma de hierarquização.

O debate sobre as convergências entre gênero, raça e classe tem como ponto de partida o questionamento da possibilidade de compreender as desigualdades presentes nas sociedades contemporâneas levando em conta apenas uma

dessas variáveis, de forma isolada. Põe em xeque, assim, modelos tanto do marxismo tradicional quanto de algumas vertentes do feminismo da chamada “segunda onda”, que julgavam que um determinado eixo de opressão era a raiz de todos os outros. E, mais ainda do que isso, identifica não uma simples sobreposição entre padrões de dominação independentes, mas um entrelaçamento complexo, o que faz com que qualquer interpretação aprofundada do mundo social e qualquer projeto emancipatório consequente precise incorporar simultaneamente os três eixos (Biroli e Miguel, 2015, p. 27).

Uma vez que se reconhece que a produção do gênero prova-se racializada e condicionada a uma dada estrutura de classes, torna-se intuitiva e lógica a constatação de que há “vulnerabilidades relativas” entre as mulheres devido à coexistência de múltiplas formas de opressão. Somente a partir do tratamento transversal desse tema é que se torna possível compreender que, além de afetar as mulheres como grupo, como pode parecer à primeira vista, as opressões que derivam da divisão sexual do trabalho não incidem de forma única sobre elas.

### 3. Mulheres no mercado de trabalho: quem são? O que fazem? Quanto ganham?

*“E, se um aumento da participação das mulheres no trabalho assalariado ao longo de décadas introduz fissuras na dependência econômica, também ressalta a permanência de dinâmicas de discriminação que se reatualizam” (Abreu et al, 2016, p. 9).*

Mesmo partindo da noção de transversalidade discutida na seção anterior, pode-se dizer que a entrada da mulher no mercado de trabalho geralmente é vista como um avanço importante, reconhecido no âmbito das abordagens feministas desenvolvidas nessa matriz de consubstancialidades. Isto porque o acesso a uma remuneração monetária representa um ganho de autonomia em relação à instituição familiar historicamente dominada pelos homens.

Todavia, essa compreensão deve necessariamente ser submetida à análise das atividades que a mulher desenvolve, para a necessária clivagem dos tipos de trabalho e do que estes, de fato, representam para a situação da mulher. A investigação concreta por vezes tem demonstrado que a inserção de muitas mulheres tem se dado em um quadro de reorganização do trabalho tipicamente feminino (de cuidado, de limpeza, de manutenção), reproduzindo, portanto, as mesmas lógicas patriarcais de tempos anteriores.

É abundante na literatura a constatação, com base em dados, de que, embora haja cada vez mais mulheres no mercado de trabalho, elas, em geral, ocupam empregos mais precários, rebaixados e mal pagos, associando isso ao paradigma da atribuição das responsabilidades domésticas e familiares com base nos papéis de gênero (ABRAMO E VALENZUELA, 2016; ANTUNES, 2018; DANIEL, 2011; LAVINAS et al., 2016; MELO E THOMÉ, 2018; TEIXEIRA, 2017). Neste ponto, retorna-se, portanto, à discussão inicialmente colocada acerca da importância que a cisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, no marco da divisão sexual do trabalho e dos papéis de gênero, assume para a análise da condição de inserção da mulher no mundo do trabalho, sobretudo quando analisada por meio de dois aspectos centrais: a segregação ocupacional e a desigualdade de salários.

O estudo recente de Abreu et al (2016) revelou, por meio de dados da PNAD que comparava os anos 2002 e 2012, que a segmentação setorial pouco se alterou no Brasil nesse decurso de dez anos. As mulheres continuaram majoritariamente concentradas nas atividades ligadas ao setor de comércio e serviços, destacando-se nas funções ligadas ao universo da reprodução social, como nos subsetores de educação e saúde, por exemplo. Os dados evidenciaram ainda que, nos serviços domésticos, a participação feminina, que era de 92,9% em 2002, manteve-se em 92,3%. Por outro lado, a presença feminina foi veemente minoritária na ocupação de cargos de direção, chefia e assessoramento. No setor público, por exemplo, apenas 26% dos cargos de mais alta ordem encontravam-se nas mãos de mulheres.

O conceito de segregação ocupacional é bastante relevante para a compreensão da inserção feminina no mercado de trabalho. A segregação ocupacional se manifesta quando homens e mulheres respondem de forma desproporcional por determinadas atividades: “Para a OIT, há predominância de um dos sexos quando um deles constitui mais de 80% da força de trabalho em determinada atividade e, neste setor, metade dos trabalhadores está em ocupações em que predomina um dos sexos” (Teixeira, 2017, p. 128).

O que determina, em última instância, essa segregação são fatores de ordem cultural, social, histórica e econômica, sobretudo ligados ao delineamento de papéis de gênero. Esse conceito auxilia na compreensão da desvalorização de determinadas atividades ou ocupações (num contexto de segregação horizontal) e na dificuldade de

acesso pelas mulheres a determinados cargos (segregação vertical), refletindo-se, invariavelmente, em importantes diferenças salariais entre homens e mulheres.

A concentração em uma determinada categoria profissional pode ser um fator de redução dos salários que, por sua vez, indica uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho de baixa remuneração, expressando uma relação de causalidade: as mulheres são atraídas por empregos com menor remuneração ou a sua presença em determinados setores desvaloriza o próprio emprego. Se considerarmos o conceito de divisão sexual de trabalho, pode-se considerar que as ocupações associadas ao sexo feminino serão menos valorizadas socialmente (Teixeira, 2017, p. 142).

Sobre as desigualdades salariais entre homens e mulheres o reconhecimento dessa situação emerge ainda no século XIX, quando autoras como Beatrice Webb e Millicent Fawcet identificam que o debate se resumia a dois argumentos: produtividade e subsistência. De um lado, alegava-se que as mulheres ganhavam menos que os homens porque eram menos produtivas e, de outro, que, como o salário relacionava-se ao nível de subsistência (e apenas as solteiras trabalhavam), não haveria porque elas ganharem tanto quanto os homens que chefiavam famílias. Por conseguinte, desse último aspecto emerge a noção do salário família, e as representações de papéis de gênero que se subscrevem a essa ideia.

Considerando-se os diversos fatores que são apontados no âmbito da literatura feminista para a persistência das desigualdades salariais entre homens e mulheres, destacam-se a questão da segregação ocupacional e o uso diferenciado do tempo que culmina em tempos de trabalho remunerado distintos para homens e mulheres. Confirma-se, portanto, que a raiz estrutural dessa e de tantas outras assimetrias no mercado de trabalho situa-se no marco da divisão sexual deste e, desse modo, na naturalização dos papéis sociais atribuídos aos sexos.

Diante disso, esta seção traz um panorama geral do emprego para as mulheres, com base em dados da RAIS e da PNAD-C, chamando-se atenção para fatores como a participação feminina no mercado, a vulnerabilidade da mulher em termos de desemprego, precarização e informalidade, bem como para sua inserção no trabalho reprodutivo. Além disso, são apresentadas informações sobre a remuneração do trabalho auferido pelas mulheres, bem como são analisadas as atividades em que as mulheres se inserem.

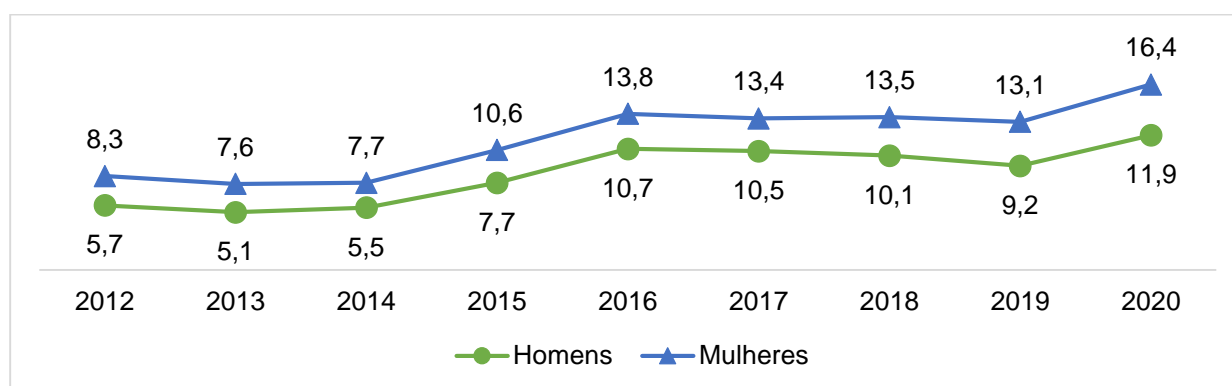


Do ponto de vista metodológico destacam-se aqui dois fatores: 1) os dados da PNAD-C não possuem uma amostra representativa para análise apenas do município de Uberlândia, razão pela qual recorre-se aos microdados da RAIS, e 2) a informação declarada na RAIS é feita por heteroidentificação, ou seja, uma terceira pessoa informa os dados do trabalhador, inclusive no que diz respeito à cor e raça.

A heteroatribuição na RAIS configura uma limitação, visto que os informantes não possuem (presume-se) treinamento formal para conduzir esse preenchimento. Ademais, há estudos concretos que identificam um viés nos resultados por heteroatribuição, causando um desvio para o embranquecimento da população (OSÓRIO, 2003). Neste trabalho, as pesquisadoras reconhecem essa dificuldade, mas, tendo em vista a inexistência de outras informações desse tipo, em nível municipal, dão prosseguimento à análise por meio dos microdados da RAIS.

Passando, então, ao delineamento do panorama do mercado de trabalho para as mulheres, os dados trazem indicativos de que elas se encontram em situação de maior vulnerabilidade em relação aos homens, e denotam que a desvantagem feminina se apresenta em diferentes graus e formas a depender da cor ou raça dessas mulheres. Partindo da primeira informação levantada, o Gráfico 1 evidencia que a desocupação (taxa de desemprego aberto) é sempre maior para o sexo feminino no país, chegando em seu ápice no ano 2020, com 16,4%, ao passo que, para o sexo masculino, chegou a 11,9% no mesmo ano.

**Gráfico 1** – Taxa de desemprego aberto no Brasil, por sexo, no período 2012-2020<sup>6</sup> (%)

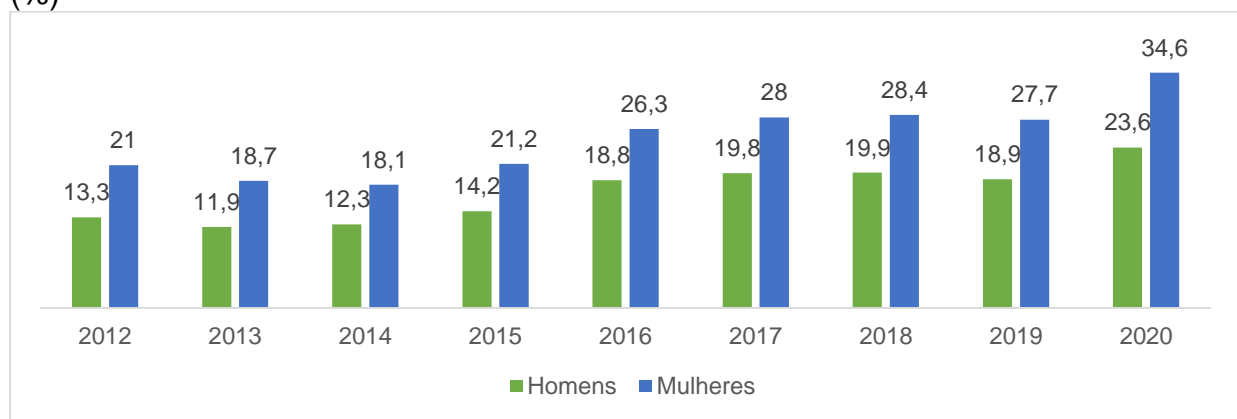


Fonte: Microdados da PNAD/C-IBGE. Elaboração CEPES/IERI.

<sup>6</sup> Utilizou-se como referência o quarto trimestre de cada ano em todo o estudo com os microdados da PNAD-C.

A taxa de subutilização da força de trabalho<sup>7</sup> também é maior entre as mulheres relativamente aos homens, delatando uma diferença bastante considerável. A subutilização da força de trabalho feminina chegou a quase 35% no ano de 2020, enquanto a masculina foi de 24%.

**Gráfico 2** – Taxa de subutilização da força de trabalho no Brasil, por sexo, 2012-2020 (%)



Fonte: PNAD/C-SIDRA -IBGE. Elaboração CEPES/IERI.

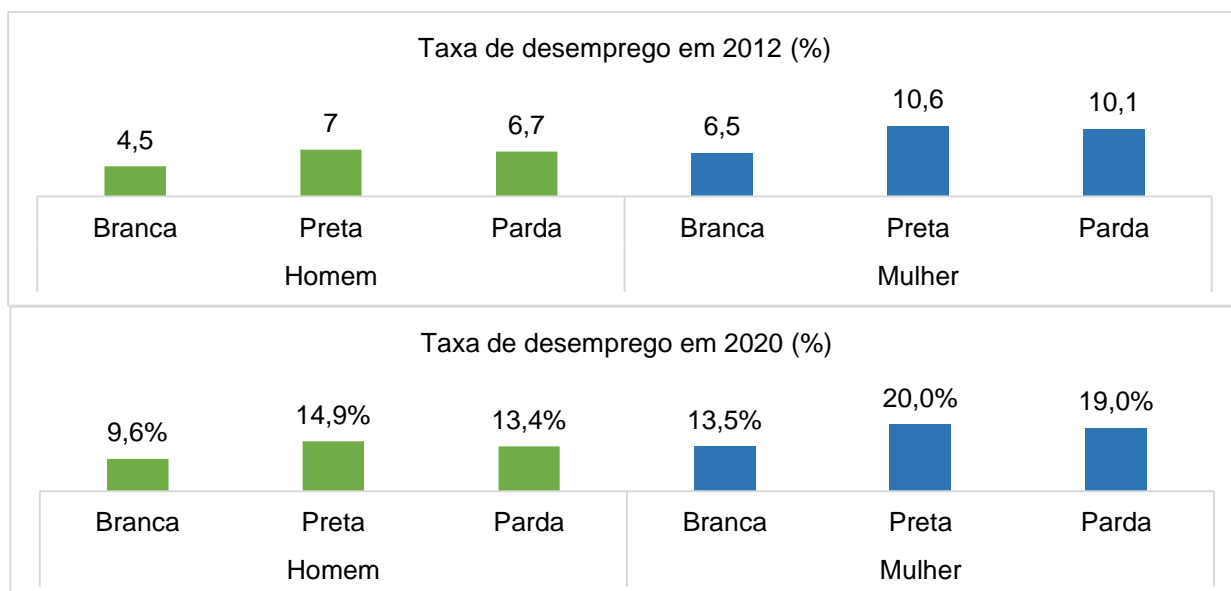
A série da PNAD-C revela um aumento significativo do desemprego para ambos os sexos: essa taxa se eleva para a casa de dois dígitos a partir de 2015, para as mulheres, e 2016, para os homens, e praticamente não retorna ao nível anterior, sobretudo diante do quadro de pandemia que se inicia no último ano analisado. A crise da Covid-19, como toda crise, não atingiu a sociedade de forma homogênea, e isso fica evidente pelos dados apresentados. A diferença entre a taxa de desemprego das mulheres e dos homens, que ao início da série era de pouco mais de 2 pontos percentuais, passa a aumentar nos anos de 2018 e 2019 (o que, de fato, já é um indicativo de mudanças político-institucionais que frearam a redução das desigualdades de gênero), e salta para 4,5 pontos percentuais no ano de 2020. Isso significa que a pandemia atingiu mais as mulheres que os homens, no mercado de trabalho. O mesmo pode ser observado em relação à taxa de subutilização da força de trabalho feminina.

Mas, conforme já ressaltado, a vulnerabilidade econômico-social não atinge de forma única todas as mulheres. Quando os dados de desemprego, por exemplo, são colocados em relação também à cor e raça, verifica-se que as mulheres mais atingidas

<sup>7</sup> A subutilização da força de trabalho refere-se à população desocupada, aos subocupados por insuficiência de horas trabalhadas e à força de trabalho potencial (desalentados e pessoas que realizaram busca efetiva por trabalho, mas que não puderam assumi-lo na semana de referência).

são as pretas e pardas, respectivamente. O Gráfico 3 evidencia as maiores taxas de desocupação para essas mulheres, bem como mostra o aumento significativo no ano de 2020 em relação ao do início da série.

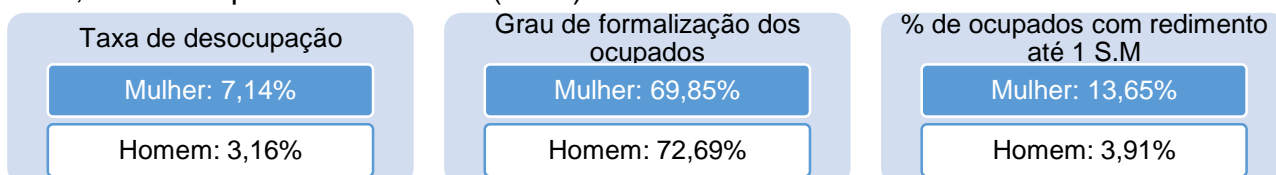
**Gráfico 3** – Taxa de desemprego aberto no Brasil, por sexo e cor, em 2012 e 2020 (%)



Fonte: Microdados da PNAD/C-IBGE. Elaboração CEPES/IERI.

Em Uberlândia, a taxa de desocupação, calculada a partir dos dados do Censo Demográfico, no ano 2010, era de 7,14% para as mulheres e 3,16% para os homens (considerando-se a população de 18 anos ou mais), denotando uma diferença mais acentuada que a observada para o país nos anos analisados por meio da PNAD contínua. O grau de formalização dos ocupados também foi maior para os homens. Em adição, nota-se que a proporção de mulheres ocupadas com rendimentos de até um salário mínimo foi muito superior à apresentada por eles. Essas informações reforçam a constatação de maior vulnerabilidade econômica para o sexo feminino, também no âmbito do referido município.

**Figura 1** – Dados censitários do trabalho por sexo, para a população de 18 anos ou mais, no município de Uberlândia (2010).



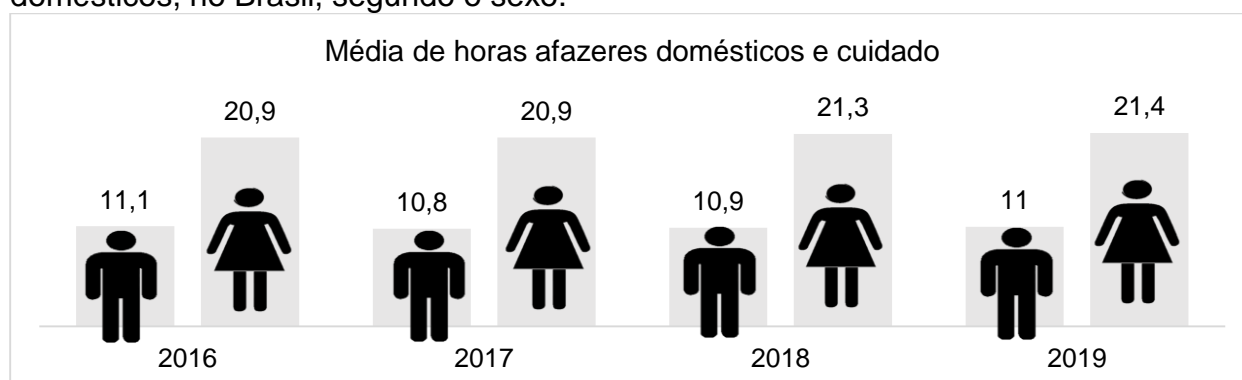
Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, PNUD. Elaboração CEPES/IERI.

A maior taxa de desemprego para as mulheres está associada a vários fatores que têm origem numa matriz de desigualdades culturais que naturaliza papéis de gênero. Essa taxa está relacionada, por exemplo, com a segregação ocupacional e setorial que delata a maior presença de homens em cargos de mais alto nível, ou em maior número de ocupações formais ou mesmo em atividades econômicas mais estáveis.

Outro ponto a ser considerado é a maior propensão à contratação do sexo masculino vis-à-vis o feminino em função da desigualdade na atribuição pelas atividades parentais que, comumente, recaem sobre as mulheres. Nesse sentido, a discriminação relativa à licença maternidade, considerada um ônus trabalhista, é algo bastante comum de se verificar no mercado de trabalho.

Um exemplo claro de como essas assimetrias se evidenciam em termos de responsabilização pelo trabalho não remunerado e reprodutivo pode ser apresentado pelos dados da PNAD-C, que revelam o número médio de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais às atividades de cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos. O Gráfico 4 mostra que o número médio de horas dedicadas a essas atividades é bem maior para as mulheres, chegando quase ao dobro do registrado para os homens.

**Gráfico 4** – Média de horas dedicadas às atividades de cuidado e/ou afazeres domésticos, no Brasil, segundo o sexo.



Fonte: PNAD/C-SIDRA -IBGE. Elaboração CEPES/IERI.

Na mesma direção, a taxa de realização dessas atividades é maior para o sexo feminino relativamente ao masculino, sobretudo para a população declarada preta – a taxa de realização refere-se ao percentual de pessoas que realizaram afazeres domésticos ou cuidados de pessoas no total da população de 14 anos ou mais de idade.

**Tabela 1** – Taxa de realização das atividades de cuidado e/ou afazeres domésticos, no Brasil, segundo sexo, cor e raça (%)

Sexo	Cor e raça	2016	2017	2018
Homem	Branca	75,9	80,1	81,4
	Preta	75,2	80,0	82,1
	Parda	72,2	77,2	79,3
Mulher	Branca	89,9	91,8	92,1
	Preta	91,7	94,1	94,4
	Parda	91,2	93,2	93,6

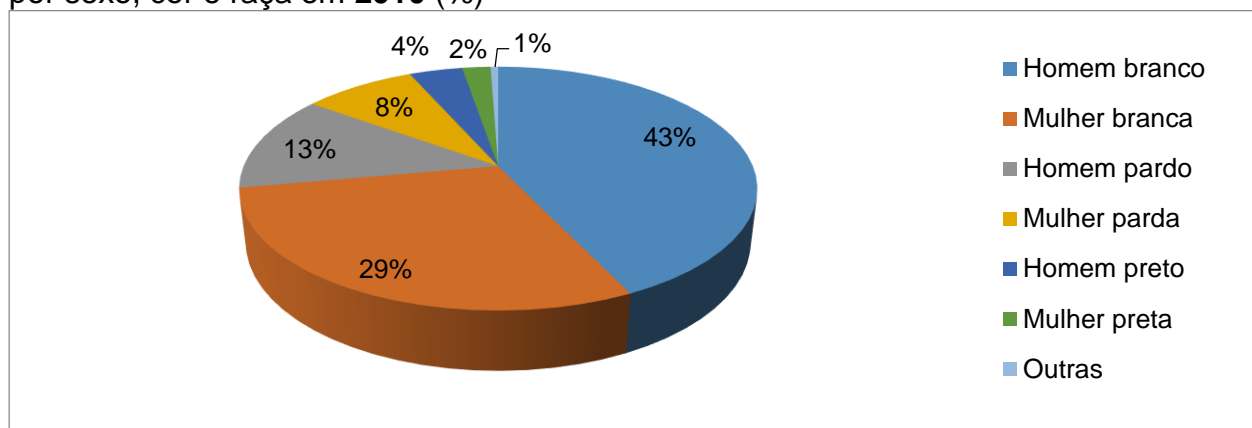
Fonte: PNAD/C-IBGE. Elaboração CEPES/IERI.

Tendo em vista a expressiva diferença na responsabilização pelo cuidado e pelos afazeres domésticos, não espanta que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho seja menor que a dos homens. Em 2017, segundo dados das Nações Unidas, a participação das brasileiras na força de trabalho foi de 53%, enquanto a dos homens foi de 73%.

Para Uberlândia, apesar de não se dispor dessa informação, é possível acompanhar a participação da mulher no mercado de trabalho formal relativamente à do homem por meio dos dados da Rais. Neste caso, a informação se refere à distribuição dos vínculos empregatícios ativos entre homens e mulheres. Em 2010, do total de vínculos empregatícios (183.371), 58% correspondiam ao sexo masculino e 42%, ao feminino. Em 2019, houve um leve aumento da participação das mulheres (44,9%) no total de vínculos (219.322), mas ainda insuficiente para reverter o quadro díspar que revela a menor presença feminina.

Quanto aos dados por raça e cor, verifica-se que, no caso das mulheres, a participação maior no mercado formal de trabalho refere-se à da mulher branca, demonstrando que a vulnerabilidade que se impõe ao sexo feminino varia em função do fator cor e raça. Olhando apenas para os vínculos empregatícios formais que tiveram cor e raça declarada no município em 2010 (Gráfico 5), nota-se que 43% deles eram de homens brancos, 29% de mulheres brancas, 13% de homens pardos, 8% de mulheres pardas, 4% de homens pretos e 2% de mulheres pretas.

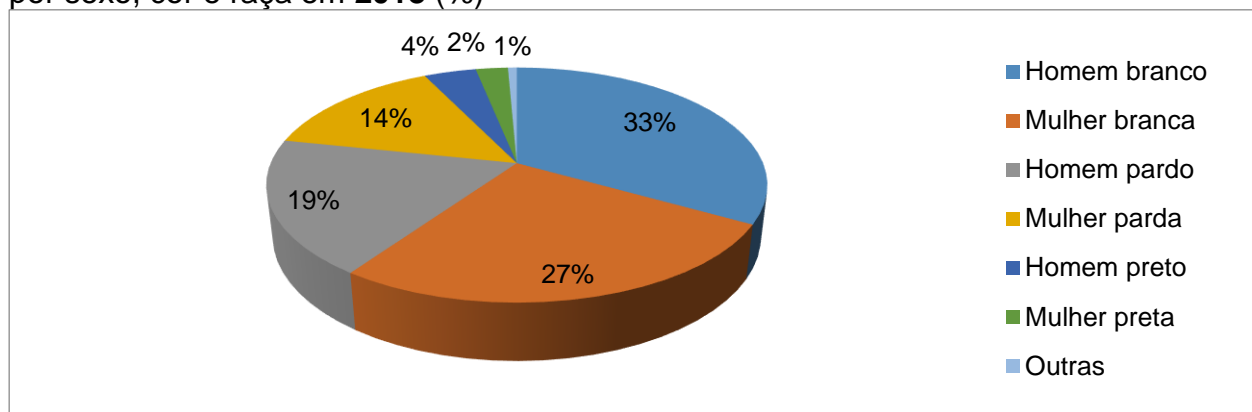
**Gráfico 5** – Distribuição dos vínculos empregatícios do mercado formal de Uberlândia por sexo, cor e raça em **2010** (%)



Fonte: Microdados da Rais. Elaboração CEPES/IERI.

Em 2018 (ano que foi adotado neste estudo devido ao fato de que o último ano da RAIS, 2019, a partir da implementação do eSocial, evidenciou um número muito expressivo de “não-identificados” na dimensão cor e raça), nota-se uma alteração significativa no que diz respeito à participação dos homens brancos, que cai para 33%, e um aumento em favor da população parda (a participação das mulheres sobe para 14,5% e a dos homens para 18,6%). Ocorre também uma redução na participação das mulheres brancas, que cai para 26,5%, e um crescimento ínfimo no caso da população preta (a participação das mulheres e dos homens aumenta em menos de 0,5 pontos percentuais).

**Gráfico 6** – Distribuição dos vínculos empregatícios do mercado formal de Uberlândia por sexo, cor e raça em **2018** (%)



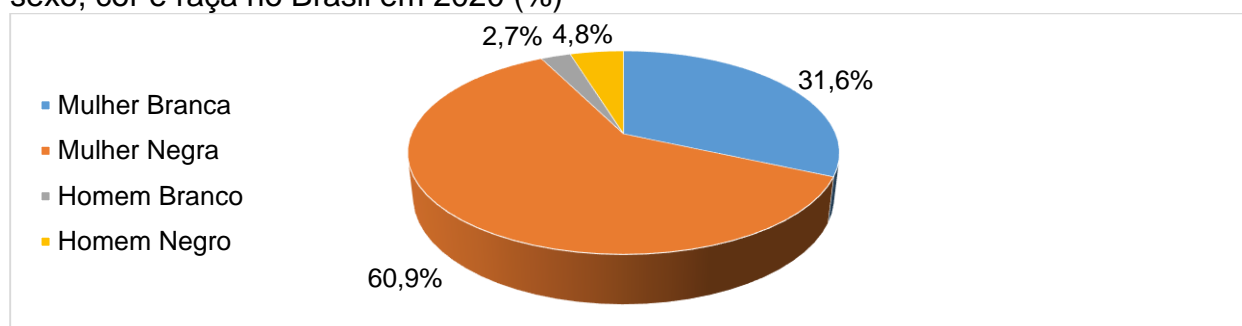
Fonte: Microdados da Rais. Elaboração CEPES/IERI.

Como dito antes, é fundamental tomar em conjunto as informações de cor e raça, a fim de verificar a determinação de explorações cruzadas. É também nesse sentido que são percebidas as diferentes vulnerabilidades entre as próprias mulheres. Os dados denotam uma maior taxa de desemprego para as mulheres pretas, maior taxa de realização das atividades de cuidado e afazeres domésticos e menor taxa de participação no mercado de trabalho formal, o que revela um cenário de maior vulnerabilidade para essa população.

Isso também denota que, juntamente com a discriminação por sexo, há uma forte discriminação por cor e raça, as quais sedimentam uma situação de maior exploração das mulheres negras. Novamente os fatores determinantes desse quadro lançam raízes em fatores históricos e culturais, e são resultantes de uma matriz de desigualdades forjadas num país de passado colonial e cujo sistema escravocrata perdurou por séculos.

Um exemplo dessa herança colonial e escravocrata refere-se, por exemplo, à predominância da mulher negra na realização do trabalho doméstico. Os dados da PNAD-C, em 2020, revelam que mais de 90% do trabalho doméstico (remunerado) foi realizado por mulheres. Quando se analisa cor e raça, distinguindo-se apenas entre brancos e negros, percebe-se que 61% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico eram mulheres negras.

**Gráfico 7** – Distribuição das pessoas ocupadas no trabalho doméstico remunerado por sexo, cor e raça no Brasil em 2020 (%)



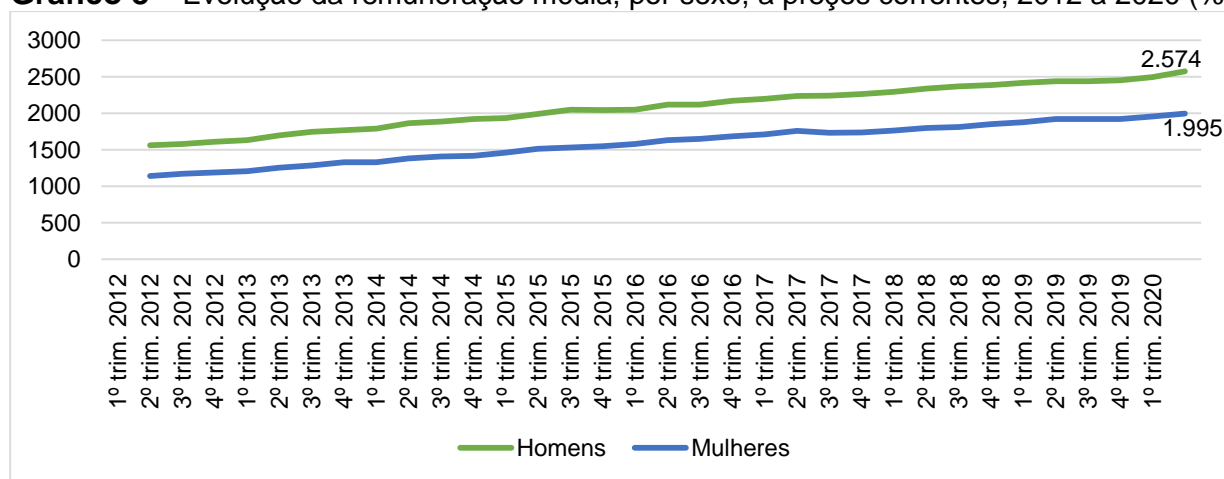
Fonte: Microdados da PNAD-C. Elaboração CEPES/IERI.

Quanto à análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres, diversos fatores são apontados na literatura feminista para a persistência das assimetrias, destacando-se a segregação ocupacional e o uso diferenciado do tempo que culmina em tempos de trabalho remunerado distintos para homens e mulheres. Confirma-se, pois, que a raiz estrutural dessa e de outras assimetrias no mercado de trabalho situa-

se no marco da divisão sexual deste e, desse modo, na naturalização dos papéis sociais atribuídos aos sexos.

O Gráfico 8 mostra a evolução da remuneração média dos homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro por meio dos dados da PNAD-C. Ao início da série, a remuneração média feminina corresponde a 73% da masculina e, ao final, a 78%. Apesar do ligeiro aumento no percentual de equivalência, a desigualdade persiste.

**Gráfico 8** – Evolução da remuneração média, por sexo, a preços correntes, 2012 a 2020 (%)



Fonte: PNAD-C-IBGE. Elaboração CEPES/IERI.

Fatores como a quantidade de horas trabalhadas, a ocupação selecionada e o grau de escolaridade influem na remuneração aferida e, por isso, torna-se importante controlar para tais variáveis ao efetuar uma análise comparativa das desigualdades salariais. Desse modo, a Tabela a seguir traz a remuneração média em Uberlândia, por sexo, nas 10 principais ocupações geradoras de emprego formal do município. As informações foram extraídas considerando-se os que trabalhavam 40 horas ou mais, e os dados foram separados para dois graus de escolaridade selecionados: ensino médio completo e superior completo.

Os dados da Tabela 2 delatam remunerações médias inferiores para as mulheres em quase todas as ocupações analisadas. Percebe-se que essa desigualdade tende a ser maior para os que têm ensino superior completo. Em algumas ocupações a diferença excede 2 mil reais. Considerando que fatores como ocupação detida, grau de escolaridade e quantidade de horas contratadas foram os mesmos para os dois sexos, as informações evidenciam a persistência das discriminações de gênero na dimensão da obtenção de renda pelo trabalho.



**Tabela 2 – Dados de remuneração média, por sexo, em Uberlândia, 2019 (R\$)**

Para os que tinham <b>ensino médio completo</b> , em 2019			
10 principais ocupações do trabalhador com ensino médio	Sexo Trabalhador		Diferença (R\$)
	Feminino	Masculino	
Vendedor de comercio varejista	1.870,85	2.546,75	-676
Auxiliar de escritório, em geral	1.662,48	1.963,56	-301
Operador de telemarketing receptivo	1.683,40	1.966,88	-283
Assistente administrativo	1.941,51	2.340,14	-399
Operador de telemarketing ativo e receptivo	1.191,26	1.184,14	7
Motorista de caminhão	1.849,03	2.600,45	-751
Operador de caixa	1.354,90	1.372,73	-18
Faxineiro	1.320,24	1.380,77	-61
Técnico de enfermagem	2.474,47	2.965,90	-491
Porteiro de edifícios	1.526,64	1.666,38	-140
Para os que tinham <b>ensino superior completo</b> , em 2019			
10 principais ocupações do trabalhador com ensino médio	Sexo Trabalhador		Diferença (R\$)
	Feminino	Masculino	
Assistente administrativo	2.971,46	3.670,28	-699
Analista de desenvolvimento de sistemas	4.906,27	5.429,36	-523
Auxiliar de escritório, em geral	3.181,41	4.691,62	-1.510
Administrador	3.735,73	5.482,62	-1.747
Enfermeiro	6.102,78	6.521,35	-419
Vendedor de comercio varejista	3.119,85	4.638,14	-1.518
Supervisor administrativo	4.527,20	6.157,52	-1.630
Gerente administrativo	5.250,94	8.039,17	-2.788
Analista de negócios	2.811,59	3.518,91	-707
Contador	4.477,75	6.819,10	-2.341

Fonte: Rais. Elaboração CEPES/IERI.

Outra face da desigualdade sexual no trabalho ainda é observada na presença desigual de homens e mulheres nos setores econômicos, mesmo após a elevação da participação feminina no mercado de trabalho. A predominância da força de trabalho masculina em determinados setores, ao lado do lento aumento da presença de mulheres em atividades e ocupações tidas como masculinas, deixam claro que ainda existe uma segregação setorial e ocupacional, que, além de reforçar algumas assimetrias de gênero já descritas, reflete a velha separação entre trabalho de homens e de mulheres, firmada na atribuição de papéis “naturalizados” para os sexos. Os dados das tabelas a seguir confirmam esse quadro de distribuição desigual de homens e mulheres nos setores econômicos também em Uberlândia.

**Tabela 3** – Distribuição dos vínculos empregatícios do mercado formal de Uberlândia por sexo e setor de atividade econômica, 2010 (%)

Setor de atividade econômica	Sexo Trabalhador (Total Coluna=100%)		Sexo Trabalhador (Total Linha=100%)		
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
Extrativa mineral	0,02	0,2	7,9	92,1	227
Indústria de transformação	11,4	17,3	32,4	67,6	27.197
Serviços industriais de utilidade pública	0,6	1,5	23,3	76,7	2.111
Construção Civil	1,1	11,3	6,4	93,6	12.795
Comércio	22,7	25,5	39,2	60,8	44.536
Serviços	48,8	35,2	50,1	49,9	74.988
Administração Pública	13,6	5,4	64,4	35,6	16.225
Agropec., ext. vegetal, caça e pesca	1,9	3,6	27,2	72,8	5.292
Total	77.050	106.321	42,0	58,0	183.371

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Rais.

**Tabela 4** – Distribuição dos vínculos empregatícios do mercado formal de Uberlândia por sexo e setor de atividade econômica, 2019 (%)

Setor de atividade econômica	Sexo Trabalhador (Total Coluna=100%)		Sexo Trabalhador (Total Linha=100%)		
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
Extrativa mineral	0,01	0,1	9,3	90,7	150
Indústria de transformação	7,9	14,7	30,5	69,5	25.566
Serv. industriais de utilidade pública	0,5	1,5	23,0	77,0	2.282
Construção Civil	0,8	7,8	8,1	91,9	10.242
Comércio	21,0	23,6	42,0	58,0	49.197
Serviços	59,4	45,6	51,5	48,5	113.633
Administração Pública	8,9	3,0	70,4	29,6	12.417
Agropec., ext. vegetal, caça e pesca	1,4	3,7	23,4	76,6	5.835
Total	98.461	120.861	44,9	55,1	219.322

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Rais.

Considerando o total de vínculos empregatícios no mercado formal de Uberlândia, em 2010, nota-se que trabalhadores de ambos os sexos registraram maiores percentuais no setor de Serviços, sendo maior o percentual de mulheres nesse setor, seguido do setor Comércio. Importante observar que são baixas as participações relativas das mulheres nos demais setores (com exceção de Administração Pública). Em 2019, verifica-se que a distribuição relativa dos vínculos entre homens e mulheres pouco se alterou no município.

A análise intrassetorial revela maior participação dos homens em quase todos os setores econômicos, tanto em 2010 quanto em 2019 – em alguns, os percentuais passam de 70% e chegam a mais de 90%. Embora seja notado o aumento da participação das mulheres em setores tidos como tradicionalmente masculinos (Extrativa Mineral, Construção Civil, por exemplo), elas são maioria no setor Serviços (53% em 2018) e chegam a mais de 70% no setor Administração Pública. Nesses setores, estudo realizado em 2018 por Oliveira e Ferreira (2019) mostra que, em Uberlândia, as mulheres ocupam postos de trabalho principalmente em atividades ligadas ao ensino, a serviços relacionados à saúde e cuidados e, também, a alojamento e alimentação, confirmando que a participação feminina ainda continua concentrada em atividades historicamente determinadas.

#### 4. Considerações finais

Este estudo buscou reforçar o reconhecimento da persistência das desigualdades de gênero, que assume novas formas com o passar do tempo. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho é notável e pode ser identificado como uma evolução positiva para as mulheres, mas o que de fato pode ratificar essa constatação é a qualificação do debate por meio de uma análise que reflita essa inserção em termos, por exemplo, dos lugares que essas mulheres ocupam, dos salários que auferem, das diferentes vulnerabilidades a que podem estar sujeitas em função de fatores como cor e raça, entre outros.

Desse modo, os dados apresentados denotam maiores taxas de desemprego e subutilização para as mulheres (especialmente para as negras), maior taxa média de afazeres domésticos e cuidado de pessoas, maior presença feminina (e negra) no trabalho doméstico remunerado, menores salários, continuidade da segregação setorial, entre outras informações que atestam a persistência das desigualdades, tanto no país quanto no município de Uberlândia. O cerne fundamental que exige superação é de natureza cultural, o que torna sua transposição lenta e complexa, e reside no paradigma da divisão sexual do trabalho. Não se pode esquecer que este tem uma funcionalidade específica dentro do capitalismo que é a exploração do sexo feminino como uma das bases de sustentação da acumulação de capital. A esse propósito, cumpre ressaltar também que a inserção de mais mulheres, com seus salários, em geral, mais baixos que

os do sexo masculino, caracteriza mais uma forma estratégica de sustentação do processo de acumulação na fase contemporânea do capitalismo financeirizado que se utiliza fortemente da precarização para garantia de sua continuidade.

## 5. Referências

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.113-124.

ABREU, Alice Rangel de Paiva et al. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.149 a 160.

ANTUNES, R. *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018. 228p.

BIROLI, Flávia e MIGUEL, Luíz Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações - revista de ciências sociais*, v.20, n.2, p.27-55, 2015

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016, 244p.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social em Questão - Ano XIV - nº 25/26*, p.323-344, 2011.

JUTEAU, Danielle; LAURIN, Nicole. L'évolution des formes d'appropriation des femmes : des religieuses aux 'mères porteuses'. *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*. Vol 25, nº2, 1988. p. 183-207.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.17-26.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela F. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.93-109.

MELO, Hildete Pereira de; THOME, Débora. *Mulheres e Poder: histórias, ideias e indicadores*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2018. 192p

MELO, Hildete Pereira de; DI SABBATO, Alberto. A estrutura econômica num prisma de gênero. *Gênero* (Niterói), v. 12, p. 23-59, 2011.

OLIVEIRA, Alanna S.; FERREIRA, Ester W. A Inserção da Mulher no Mercado Formal de Trabalho do Município de Uberlândia-MG. Uberlândia: CEPES/IERIUFU, 2019. (Série A Mulher no Município de Uberlândia-MG: Trabalho, Educação e Demografia, v. 1/3). Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A abordagem da OIT sobre a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms\\_229490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_229490.pdf) Acesso em 08 de fevereiro de 2021.

OSÓRIO, Rafael G. O Sistema Classificatório de “Cor ou Raça” do IBGE. Texto para Discussão nº 996. IPEA: Brasília, 2003.

PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) – Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e> . Acesso em 28 de fevereiro de 2021.

RAIS– Relação Anual de Informações Sociais. Ministério do Emprego e Trabalho. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php> Acesso em 17 janeiro de 2021.

TEIXEIRA, Marilaine Oliveira. Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. Análise. Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2014. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11198.pdf>

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese de doutoramento. Instituto de Economia/ UNICAMP. Campinas, 228p., 2017.

# Montanha acima: a difícil escalada das pessoas com deficiência na busca pelo trabalho formal e decente.

Luiz Bertolucci Jr.<sup>8</sup>

Ruth Gabriela Marques Fagundes<sup>9</sup>

*A deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso.*

*Meu sucesso em física teórica me assegura apoio para viver uma vida que vale a pena. É claro que a maioria das pessoas com deficiência no mundo tem extrema dificuldade até mesmo para sobreviver a cada dia, quanto mais para ter uma vida produtiva e de realização pessoal.*

*... temos a obrigação moral de remover as barreiras à participação e de investir recursos financeiros e conhecimento suficientes para liberar o vasto potencial das pessoas com deficiência. Os governantes de todo o mundo não podem mais negligenciar as centenas de milhões de pessoas com deficiência cujo acesso à saúde, reabilitação, suporte, educação e emprego tem sido negado, e que nunca tiveram a oportunidade de brilhar.*

Professor Stephen W Hawking

Trechos de declaração de Hawking selecionados do Preâmbulo do Relatório Mundial da Deficiência publicado pelo Banco Mundial em 2011.

## Introdução

Neste momento histórico, maio de 2021, a população brasileira lida com a grave situação da pandemia provocada pela doença da Covid-19, com alta mortalidade de pessoas em diferentes grupos populacionais: naqueles considerados vulneráveis compostos por idosos; pessoas com comorbidades e doenças crônicas; pessoas em níveis de renda baixo e expostas ao maior risco de contaminação e, também, para as

<sup>8</sup> Economista – IERI/UFU e Doutor em Demografia CEDEPLAR/UFMG. Pesquisador no CEPES/IERI/UFU e orientador da ICV (PIVIC/CEPES/2020) – área Demografia. Contato: bertolucci@ufu.br

<sup>9</sup> Graduanda em Estatística – FAMAT/UFU. Pesquisadora ICV (PIVIC/CEPES/2020).

Os autores agradecem a colaboração de Guilherme Mazaró Delazari e de Thaís Soares Pellosi, pesquisadores ICV (PIVIC/CEPES/2020) por suas contribuições pontuais neste trabalho.

peças com deficiência (PcD). Neste mês, as famílias brasileiras sofrem com o luto de mais de quatrocentas mil mortes relacionadas diretamente à doença, boa parte destas mortes evitáveis, e que, somadas a outras doenças respiratórias agudas graves, certamente ultrapassam o meio milhão de brasileiros mortos<sup>10</sup>, produto nefasto desta crise multifacetada.

Mesmo antes desta caótica situação em que o País submergiu, ao longo do último quinquênio, a deficiência, em suas diversas manifestações, tem provocado impactos de relevância na vida das pessoas e de suas famílias, pressionando por mudanças na sociedade contemporânea. As diferentes formas de deficiência experimentadas pelas pessoas, em larga medida "invisíveis" ou invisibilizadas, têm sido objeto de interesse e estudos nas décadas recentes, sobretudo em função do aumento do contingente de pessoas com deficiência (PcD) na população brasileira.

Estimativas do Relatório Mundial da Deficiência<sup>11</sup>, publicado em 2011, mostram que mais de um bilhão de pessoas já viviam com algum tipo de deficiência, representando cerca de 15% da população global em 2010, número superior aos 10% de população estimados pela Organização Mundial da Saúde, em 1970. O relatório destaca que estimativas similares já haviam sido apresentadas por meio de duas pesquisas de abrangência mundial: Pesquisa Mundial de Saúde, realizada em 2002–2004 com 59 países, e que estimou em 785 milhões de pessoas (15,6%), com 15 anos ou mais, vivendo com algum tipo de deficiência, enquanto o estudo “Carga Global de Doenças”, relativo a 2004, realizado em 17 sub-regiões do mundo, estimou 975 milhões de pessoas com deficiência, ou 19,4% da população mundial.

As últimas pesquisas censitárias brasileiras captaram crescentes proporções de PcD na população total: 14,3%, no ano 2000, e 23,9% de PcD na população residente em 2010, conforme detalha a Tabela 1. A proporção de PcD está fortemente associada à idade. Os resultados mostram que, em 2000, 29,6% das PcD censitadas no Brasil encontravam-se nos grupos de idade acima de 60 anos, percentual que praticamente se

---

<sup>10</sup> MARTINEZ, Miguel A. B. Podem ser mais de 430 mil: uma estimativa para mortes por covid-19 no Brasil além das oficialmente notificadas. *Jornal da USP*, São Paulo. Disponível *online* em <https://jornal.usp.br/?p=400640>. Acesso em: 15 abr. 2021.

<sup>11</sup> OMS. **Relatório Mundial sobre a Deficiência** / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPCD, 2012. 334 p. Título original: World report on disability, 2011.

mantém em 2010: 28,6% das PcD. A idade mediana das PcD no Brasil se aproximava dos 49 anos em 2010, enquanto a metade da população sem deficiência contava com idades de até 25 anos.

Se considerado o tipo de deficiência, pode-se dizer que as deficiências auditiva, motora e múltipla são aquelas que concentravam a maior proporção de PcD nas idades de 60 anos e mais. No entanto, enquanto as deficiências motora e múltipla apresentam idade mediana das PcD acima de 50 anos e 60 anos, respectivamente, a deficiência auditiva mostra a idade mediana de 41,1 anos, uma vez que apresenta uma distribuição relativa maior de PcD auditivas nos diversos grupos etários mais jovens, desde 5 anos de idade.

**Tabela 1 - BRASIL - População residente, proporção por grupo etário e idade mediana, para as pessoas com deficiência (PcD) por tipo de deficiência e para as pessoas sem deficiência, nos anos 2000 e 2010 (%)**

Ano 2000								
Grupo Etário	Pessoas com deficiência	PcD Mental	PcD Visual	PcD Auditiva	PcD Motora	PcD Múltipla	Pessoas Sem deficiência	População Total
0 a 4	1,5	4,7	0,6	1,5	5,1	0,8	11,0	9,6
5 a 9	2,9	6,8	3,1	5,0	1,8	1,6	10,9	9,8
10 a 14	4,4	9,4	5,5	6,0	2,1	2,3	11,2	10,2
15 a 19	4,7	10,5	6,0	5,6	2,6	2,3	11,6	10,6
20 a 24	4,9	10,4	5,9	6,0	3,3	2,5	10,3	9,5
25 a 29	4,9	9,6	5,8	6,6	4,1	2,7	8,7	8,2
30 a 34	5,5	9,7	6,1	7,4	5,4	3,3	8,0	7,7
35 a 39	6,4	9,5	7,2	7,7	6,9	4,2	7,4	7,2
40 a 44	8,6	7,8	11,1	7,3	7,1	6,2	5,8	6,2
45 a 49	9,7	5,8	12,5	6,7	7,3	7,9	4,4	5,1
50 a 54	9,1	4,6	10,4	6,6	8,4	8,9	3,3	4,2
55 a 59	8,0	3,4	7,9	6,3	8,7	9,1	2,4	3,2
60 e mais	29,6	7,8	17,9	27,2	37,1	48,2	5,0	8,6
Proporção total (%)	14,3	0,8	6,3	1,2	1,5	4,4	85,7	100,0
Idade mediana	48,2	29,3	44,5	42,9	52,5	59,0	22,6	25,2
Número pessoas	24.270.090	1.374.409	10.694.068	2.106.023	2.577.405	7.518.185	143.726.948	169.872.857
Ano 2010								
Grupo Etário	Pessoas com deficiência	PcD Mental	PcD Visual	PcD Auditiva	PcD Motora	PcD Múltipla	Pessoas Sem deficiência	População Total
0 a 4	0,8	3,2	0,6	1,7	2,5	0,4	9,2	7,2
5 a 9	2,5	6,8	2,9	5,1	1,8	1,0	9,5	7,8
10 a 14	4,2	9,7	5,4	6,1	2,1	1,5	10,5	9,0
15 a 19	4,4	9,6	5,8	5,8	2,4	1,5	10,3	8,9
20 a 24	4,9	9,9	6,3	6,6	3,1	1,8	10,4	9,0
25 a 29	5,2	10,0	6,5	7,2	4,1	2,1	10,1	9,0
30 a 34	5,4	10,0	6,2	7,9	5,5	2,5	9,2	8,3
35 a 39	5,7	9,0	6,3	7,9	6,6	3,2	7,8	7,3
40 a 44	8,3	8,4	10,1	7,2	7,0	5,5	6,3	6,8
45 a 49	10,4	6,8	12,9	6,1	7,1	8,1	4,9	6,2
50 a 54	10,3	5,4	11,5	6,1	8,4	10,2	3,7	5,3
55 a 59	9,1	3,9	8,9	6,3	9,2	10,8	2,8	4,3
60 e mais	28,6	7,3	16,5	25,9	40,3	51,5	5,2	10,8
Proporção total (%)	23,9	0,6	12,9	1,7	2,2	6,5	76,1	100,0
Idade mediana	49,1	30,3	44,9	41,1	54,7	60,1	25,0	29,4
Número pessoas	45.606.048	1.136.819	24.636.267	3.305.798	4.108.874	12.418.290	145.084.975	190.755.797

Fonte: Censos Demográficos de 2000 e 2010 - IBGE.



Observação: A deficiência múltipla (PcD múltipla) é considerada quando a pessoa declara possuir duas ou mais deficiências primárias (mental, visual, auditiva, física ou motora).

Também as pessoas com deficiência visual, tipo de deficiência que apresentou o maior aumento absoluto, encontram-se nas idades adultas mais altas, acima de 40 anos, aumentando a proporção de maneira mais significativa nos grupos etários com 60 anos e mais, o que leva esse grupo populacional a apresentar idade mediana de 44 anos em ambos os Censos.

Observou-se, em outro sentido, queda absoluta e relativa somente no número de pessoas que declararam contar com a deficiência mental: de uma proporção de 0,8%, em 2000, para 0,6% da população residente em 2010 no Brasil. Essas pessoas estavam, em maior proporção, nos grupos etários mais jovens, nas idades entre 10 e 39 anos, facultando estimar a idade mediana para as PcD mental de aproximadamente 30 anos, tanto em 2000 quanto em 2010.

Estas informações censitárias, assim como outras advindas de pesquisa especializada em Uberlândia, compuseram extenso trabalho de cunho demográfico<sup>12</sup>, no qual se buscou explicar não somente o crescimento do número de PcD na população brasileira, inclusive a possibilidade de ter havido inflação na estimativa do número delas, mas também a dinâmica migratória deste contingente populacional. O crescimento no número de PcD enumeradas em 2010, em relação ao Censo anterior, foi em parte explicado pela composição etária mais envelhecida da população brasileira em 2010, uma vez que as pessoas com mais anos de vida apresentam maior risco de deficiência. No ano 2000, aproximadamente 16% da população estava concentrada em idades com 50 anos e mais, proporção esta que passou a mais de 20% em 2010.

A Tabela 2 permite verificar o aumento da prevalência da deficiência por grupo etário e quanto esta prevalência se acentua na década de 2010. Em 2000, a prevalência de PcD por mil residentes cresce com a idade, acentuando-se nas idades adultas, e praticamente equiparando-se a prevalência de PcD e Psd nas idades acima de 60 anos.

---

<sup>12</sup> BERTOLUCCI, Luiz. **Pessoas com deficiência: uma avaliação de migrantes e não-migrantes no município de Uberlândia, Minas Gerais, nas décadas de 1990 e 2000**. 315 f.. Tese (Doutorado em Demografia) — Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, UFMG, Belo Horizonte, 2013. Disponível em <http://cedeplar.ufmg.br/teses-e-dissertacoes/demografia/teses/category/97-2013> .

Na década seguinte, provavelmente devido ao recrudescimento da urbanização da população brasileira e seus efeitos, os avanços médicos e tecnológicos, que mantêm e expandem os anos de vida, ainda que as pessoas experimentem deficiências ou incapacidades<sup>13</sup>, e devido ao envelhecimento populacional<sup>14</sup>, nota-se que a prevalência da deficiência cresce num ritmo acentuado, superando nas idades mais avançadas, acima de 55 anos, a prevalência de pessoas sem deficiência na população total.

É possível que, com a realização de novo censo demográfico, neste ano, possa se encontrar mais pessoas que vivenciem deficiências, não somente resultante de sequelas provocadas pela Covid-19 nas pessoas sobreviventes, mas também tendo como causas os problemas genéticos, as complicações no nascimento, os efeitos socioeconômicos (pobreza, violência, acidentes no trânsito e aqueles resultantes de postos de trabalho precários), as doenças evitáveis ou devido ao fracasso no tratamento das condições tratáveis (medicação equivocada, negativismo frente a pandemia, acesso a tratamento negado, imunização insuficiente, prevenção desorientada) e os efeitos da dinâmica demográfica associada aos processos de envelhecimento.

Para além da expressiva mortalidade, nos dias que correm, fomentada por complicações de doenças respiratórias e vasculares, devida à pandemia causada pelo novo Coronavírus, a mortalidade por causas externas também tem produzido mortes evitáveis em todas as faixas etárias, nas décadas recentes, mostrando, inclusive, elevada proporção nas idades mais jovens<sup>15</sup>. O elevado nível de violência nos grandes centros urbanos, associado ao grande número de acidentes no trânsito e nos empregos precários, têm gerado não somente mortalidade alta, mas a aquisição de deficiência por pessoas nas diferentes idades produtivas<sup>16</sup>.

Destaque-se que a transição demográfica experimentada pela população brasileira, na qual os grupos populacionais em idades mais altas, adultos e idosos,

---

<sup>13</sup> MEDEIROS, M.; DINIZ, D. A Nova Maneira de se entender a Deficiência e o Envelhecimento. Brasília: IPEA, 2004. (**Texto para Discussão**, n. 1040).

<sup>14</sup> FREEDMAN, V.A. (2006) **Late-Life Disability Trends**: An Overview of Current Evidence. In: Workshop on Disability in America: A New Look - Summary and Background Papers. Marilyn J. Field, Alan M. Jette and Linda Martin, Editors. Washington, D.C.: The National Academies Press. Disponível em: <http://www.nap.edu/catalog/11579.html>. Acesso em jul. 2011.

<sup>15</sup> NERI, M.; SOARES, W. L. Idade, incapacidade e o número de pessoas deficientes. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Campinas, v. 21, n. 2, p. 303-321, jul./dez. 2004.

<sup>16</sup> FERREIRA, E. W. (Coord.) Levantamento de Informações Econômico-Sociais das Pessoas com Deficiência no Município de Uberlândia/MG – Fase II. **Relatório de Pesquisa**. Uberlândia: CEPES/IEUFU, 2009. 204p. Disponível em: <<http://www.ieufu.br/cepes>>. Acesso em: mai. 2010.

passam a ocupar maior proporção que aqueles de crianças e jovens, resulta não somente dos efeitos sobre a estrutura etária que as mudanças na mortalidade e morbidade geram, mas principalmente pelo declínio de outra importante variável demográfica, a fecundidade, componente de maior influência na determinação do futuro envelhecimento da estrutura etária populacional.

Estudos mostram que o nível da fecundidade brasileira está abaixo da reposição demográfica desde a década de 2000, ou seja, as mulheres em idade reprodutiva (entre 15 e 45 anos) estariam tendo menos de dois filhos, o que impediria a reposição populacional. Também mostram que a queda da fecundidade observada no país tem sido intensificada pela postergação dos nascimentos<sup>17</sup>, ou seja, as mulheres, ao exercerem a maternidade nas idades mais avançadas, podem levar à redução no número de filhos vivos tidos, definindo um impacto ainda maior na queda da fecundidade.

---

<sup>17</sup> MIRANDA-RIBEIRO, Adriana; GARCIA, Ricardo Alexandrino; FARIA, Tereza Cristina de Azevedo Bernardes. **Baixa fecundidade e adiamento do primeiro filho no Brasil**. Rev. bras. estud. popul., São Paulo, v. 36, e0080, 2019. Available from <<http://www.scielo.br>>. access on 03 May 2021. Epub Sep 30, 2019. <http://dx.doi.org/10.20947/s0102-3098a0080>.

**Tabela 2 - BRASIL - Prevalência de Deficiência na população residente, por grupo etário e tipo de deficiência, nos anos 2000 e 2010 (%)**

Ano 2000							
Grupo Etário	Pessoas com deficiência	PcD Mental	PcD Visual	PcD Auditiva	PcD Motora	PcD Múltipla	Pessoas Sem deficiência
0 a 4	22	4	4	2	8	4	978
5 a 9	42	6	20	6	3	7	958
10 a 14	61	7	34	7	3	10	939
15 a 19	64	8	36	7	4	10	936
20 a 24	73	9	39	8	5	12	927
25 a 29	87	10	45	10	8	15	913
30 a 34	102	10	50	12	11	19	898
35 a 39	126	11	62	13	15	26	874
40 a 44	198	10	112	15	17	44	802
45 a 49	269	9	154	16	21	68	731
50 a 54	312	9	158	20	31	95	688
55 a 59	354	9	155	24	41	125	646
60 e mais	494	7	132	39	66	249	506
Ano 2010							
Grupo Etário	Pessoas com deficiência	PcD Mental	PcD Visual	PcD Auditiva	PcD Motora	PcD Múltipla	Pessoas Sem deficiência
0 a 4	28	3	10	4	8	4	972
5 a 9	77	5	47	11	5	8	923
10 a 14	112	6	78	12	5	11	888
15 a 19	119	6	84	11	6	11	881
20 a 24	129	7	89	13	7	13	871
25 a 29	139	7	94	14	10	15	861
30 a 34	155	7	98	17	14	20	845
35 a 39	187	7	112	19	19	29	813
40 a 44	292	7	192	18	22	52	708
45 a 49	403	7	269	17	25	85	597
50 a 54	464	6	280	20	34	124	536
55 a 59	503	5	265	25	46	162	497
60 e mais	634	4	198	42	80	311	366

Fonte: Censos Demográficos de 2000 e 2010 - IBGE.

Observação: A deficiência múltipla (PcD múltipla) é considerada quando a pessoa declara possuir duas ou mais deficiências primárias (mental, visual, auditiva, física ou motora).

Diante deste contexto de redução no número de filhos e postergação da maternidade, pode-se relacionar diversos fatores de risco<sup>18,19,20</sup>, que refletem alterações nos padrões demográficos de fecundidade e da morbimortalidade, e que indicam a possibilidade de aumento da deficiência, a partir do nascimento:

<sup>18</sup> TIENSOLI, L.O. *et al.* Triagem auditiva em hospital público de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil: deficiência auditiva e seus fatores de risco em neonatos e lactentes. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 6: p. 1431-41, 2007.

<sup>19</sup> PINTO, A. C. M. **Avaliação da Assistência e da Saúde do Recém-Nascido de Alto Risco no Distrito Sanitário Leste de Belo Horizonte, 2006-2009**, 217p. Dissertação (Mestrado em Demografia) — Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

<sup>20</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Subsecretaria de Planejamento e Orçamento. Sistema de Planejamento do SUS: Uma construção coletiva, Plano Nacional de Saúde (PNS)2008/2009-2011 / Ministério da Saúde, Secretaria Executiva, Subsecretaria de Planejamento e Orçamento. Brasília : Ministério da Saúde, 2010b. 168 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde).

- O aumento de gestações de alto risco na adolescência, resultante do crescimento da fecundidade de mulheres com idades entre 10 e 19 anos, associada a fatores socioeconômicos desfavoráveis, imaturidade física, pré-natal inadequado ou não realizado, e estado nutricional materno comprometido;
- O adiamento da maternidade, aumentando a taxa de fecundidade de mulheres em idades mais avançadas (40 anos e acima), idades finais do período fértil, expõe as mulheres a maior chance de doenças maternas prévias ou ligadas à gestação atual como doença hipertensiva e o diabetes, com crescimento da morbidade e mortalidade materna e do feto, podendo também ocorrer o nascimento prematuro;
- Com a queda da fertilidade de mulheres com idades mais avançadas, aumenta o uso da reprodução assistida: estimulação ovariana e fertilização *in vitro*, o que pode levar à gestação múltipla (gemelaridade), crescendo o risco de complicações maternas e de nascimentos prematuros;
- Os avanços tecnológicos e científicos, no âmbito da Neonatologia, ao diminuir a mortalidade infantil e aumentarem a chance de sobrevivência de crianças com complicações no nascimento devidas à prematuridade, baixo peso, infecções, asfixia ao nascer, doenças e malformações congênitas, gemelaridade, entre outras, aumentam o risco de alterações no crescimento e desenvolvimento neuropsicomotor; de paralisia cerebral; déficit de atenção e hiperatividade; de distúrbios na visão, na audição, na coordenação motora, e outras sequelas incapacitantes;
- A melhoria na educação das mães leva à adoção de práticas mais saudáveis quanto ao cuidado de higiene e saúde dos filhos, o que, junto ao maior poder de decisão na família pela mãe instruída, aumentam a sobrevivência dos filhos que nasceram com distúrbios orgânicos.

Desde o nascimento, portanto, o funcionamento de uma criança e sua condição de saúde devem ser considerados no contexto da família e do ambiente social<sup>21</sup>. Crianças com menos de 5 anos de idade nos países em desenvolvimento são expostas a vários riscos que podem levar à deficiência, incluindo pobreza, desnutrição, problemas

---

<sup>21</sup> FERREIRA, J.R. A construção escolar da deficiência mental. Piracicaba, SP: Ed. UNIMEP, 1989. 168p. (Serie Aberta; 3)

de saúde e ambientes domésticos desestimulantes, que prejudicam o desenvolvimento cognitivo, motor e psíquico<sup>22</sup>.

Diante da complexa relação entre problemas de saúde e deficiências, deve-se considerar que a comorbidade tem implicações para a ocorrência de deficiências. Uma condição comórbida é aquela condição adicional, independente e não relacionada com a condição primária de saúde. Assim, a perspectiva, agravada pelos eventos pandêmicos recentes, é de aumento de problemas crônicos de saúde acontecerem conjuntamente à deficiência, seja como causa ou como consequência.

Importa considerar, diante do que até aqui foi exposto, que os menores níveis de fecundidade e de mortalidade, as mudanças no padrão de morbidade, associadas ao crescimento da expectativa de vida e à maior exposição ao risco de acidentes ou agravos, inclusive pela intensificação dos movimentos migratórios e de mobilidade espacial por motivo de trabalho, educação, entre outros, a deficiência tornou-se uma possibilidade que poderá atingir uma crescente parcela da população, aumentando a probabilidade de que as famílias venham a ter, entre seus membros, pelo menos uma PcD.

Vários podem ser os impactos da deficiência na família e na sociedade. Para além da “economia da deficiência”, inclusive considerando o custo de conversão que ocorre quando as famílias contam com maior pressão sobre seus orçamentos domésticos para fazer frente às necessidades de seus membros, crianças ou idosos com deficiência, as famílias enfrentarão os custos não-econômicos, de difícil mensuração, devidos à ineficiência de programas públicos de inclusão ou da precária condição socioeconômica da família, que podem levar a um ciclo de invisibilidade, resultante do estresse e do isolamento social da pessoa e sua família<sup>23,24</sup>. De fato, as famílias com PcD enfrentam maiores desvantagens econômicas e sociais do que as demais famílias, e essas

---

<sup>22</sup> Ver nota bibliográfica 5.

<sup>23</sup> CAVALCANTE, F. G. Pessoas Muito Especiais: a construção social do portador de deficiência e a reinvenção da família. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2003. 432p. (Coleção Antropologia & Saúde)

<sup>24</sup> RICHARDS, P.L. Disability and the Historical Geography of Immigration. Disability Studies quarterly. The Society for Disability Studies. Summer 2004, Volume 24, nº 3. Disponível em: [www.dsqsds.org](http://www.dsqsds.org). Acesso em: ago.2010.

desvantagens culminam com a piora do bem-estar social e econômico, levando à pobreza por diversos canais <sup>25,26,27</sup> :

1. Educação não-inclusiva: as famílias encontram dificuldades para inserirem sua criança "especial" no sistema educacional, quase sempre despreparado para sua inclusão, diminuindo as oportunidades de formação de capital humano, de inserção no mercado de trabalho formal e, conseqüentemente, com menor produtividade durante a vida adulta;
2. Ambiente hostil ou inadequado: a pobreza das famílias com PcD pode ser ainda mais exacerbada diante das dificuldades ou barreiras ambientais, tais como insegurança alimentar, habitações inadequadas, falta de acesso à água potável e saneamento, transporte não-acessível e oferta insuficiente de serviços de saúde;
3. Emprego precário e renda insuficiente: as pessoas com deficiência têm maior chance de ficarem desempregadas, ganhar menos ou atuarem em atividades precárias e informais, o que leva as famílias a terem dificuldades em sair da pobreza. As PcD experimentam a discriminação no trabalho, acesso limitado ao transporte, falta de acesso a recursos que garantam o autoemprego e outras atividades de subsistência, principalmente no meio urbano.

Assim, se considerada a perspectiva do crescimento do número de PcD, pelas causas aqui expostas, nos próximos anos; e de igual modo, a persistência, pelo menos ao longo das próximas duas décadas, de crescente proporção de pessoas nos grupos etários centrais, sejam PcD ou sem deficiência, como ficará a inclusão das PcD no estagnado mercado de trabalho brasileiro? Se, justamente entre 15 e 65 anos, idades

---

<sup>25</sup> Ver nota bibliográfica 5.

<sup>26</sup> ELWAN, A. **Poverty and disability**: a survey of the literature. Washington: World Bank, 1999. Disponível em: <http://siteresources.world-bank.org/DISABILITY/Resources/2806581172608138489/PovertyDisabElwan.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2010.

<sup>27</sup> BOTWEY, D. N. The role of district assemblies in curbing rural-urban migration of disabled persons in Ghana. **Rehabilitation Adviser**, Sightsavers International, 2008. Disponível em: [www.afri-can.org/Ghana/David.doc](http://www.afri-can.org/Ghana/David.doc). Acesso em: fev. 2010.

consideradas ativas, é quando ocorre com maior intensidade, ao longo do ciclo de vida, a busca pelo sistema de ensino para capacitação e qualificação e, também, a procura de emprego no mercado de trabalho, este crescente contingente populacional conseguirá ocupações formais e decentes, considerando empregos de qualidade e com renda suficiente? Se permanece aberta a janela de oportunidade populacional, também conhecida como bônus demográfico, tendo em vista que, agora, o maior contingente de jovens e adultos, diminui as taxas de dependência de crianças e idosos, o que poderá favorecer à dinâmica socioeconômica de todos, o aparato legal voltado às PcD, e que evoluiu de maneira espetacular nas últimas décadas, poderá ser suficiente para garantir que as PcD ocupem, em maior proporção, postos de trabalho de qualidade no mercado de trabalho brasileiro? São questões que poderão ser discutidas ao longo das seções seguintes, neste trabalho.

## 1 - Evolução no conceito da deficiência e seus efeitos para a consolidação do Aparato Legal, nos últimos 70 anos: uma escalada difícil e tortuosa

Os resultados e necessidades da deficiência promoveram com maior intensidade, desde os anos 1970, mudança no seu entendimento e no conceito, devido em grande parte à organização de pessoas com deficiência e de suas famílias e à consideração da deficiência como uma questão de direitos humanos.

Iniciativas nacionais e internacionais têm realçado, nas últimas décadas, que a deficiência é uma questão de direitos humanos, culminando em 2006 com a adoção da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), promulgada no Brasil em agosto de 2009. Os resultados dessa convenção resgatam os princípios norteadores das relações sociais emanados da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>28</sup>, de 1948, em que se buscava conjugar os valores da liberdade e da igualdade, reconhecendo que *todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos*.

---

<sup>28</sup> ONU. Declaração dos Direitos Humanos. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 1948. Disponível em [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php).



A CDPD, com o propósito de promover e assegurar o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, adotou o conceito social de longo prazo para a deficiência: as pessoas com deficiência (PcD) são as que apresentam impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas<sup>29</sup>.

Essa definição reconhece que a deficiência é um conceito em evolução e que resulta da interação entre fatores contextuais: a PcD (fator pessoal) e as barreiras (fator ambiental) devidas às atitudes e ao meio ambiente<sup>30</sup>.

Recorde-se de que os ambientes onde as pessoas vivem têm um importante resultado sobre a prevalência e extensão, ou severidade da deficiência, que cresce devido aos efeitos dos fatores ambientais. A difícil acessibilidade no local de residência, transporte inadequado, exposição a péssimas condições de saneamento, desnutrição e falta de acesso aos serviços de saúde são fatores que variam em termos regionais, mas que, geralmente, são associados a outros fenômenos sociais (como a pobreza). Grandes mudanças ambientais como as causadas por desastres naturais, construções complexas e extensas de infraestrutura ou situações de conflito, afetam a prevalência de deficiências não apenas por as mudarem, mas também por criarem barreiras no ambiente físico<sup>26</sup>.

Por outro lado, a percepção da deficiência pode ser menos severa em um ambiente em que se evitem as atitudes negativas, que funcionam como barreiras atitudinais; assim como mais acessibilidade em residências e vias; disponibilidade de um adequado sistema de transportes ou de infraestrutura em serviços públicos, que reduzam barreiras à realização e participação em atividades. Não menos importantes são ações com impacto ambiental que incluam a assistência fornecida por outra pessoa

---

<sup>29</sup> BRASIL, Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 3. ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

<sup>30</sup> CORDE, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência– 2006. Brasília: Corde, 2007.

ou uma ferramenta, tecnologia assistiva, veículo adaptado, ou qualquer forma de modificação ambiental em um cômodo, casa ou local de trabalho<sup>31,32</sup>.

Dos anos 50 às últimas décadas do Século XX consolida-se o movimento integrado por PcD, que irá levar o conceito, qualificado pela ótica médica, a considerar também os aspectos pessoais, sociais e ambientais que possam impactar na autonomia dessas pessoas, culminando com uma visão biopsicossocial da deficiência nos anos 2000.

Destaque-se que a deficiência, até o final dos anos 1940, foi caracterizada pela reclusão ou segregação social das PcD, em que o domínio da visão médica, tratando a deficiência como problema da pessoa doente, isentava a sociedade de maiores obrigações para com elas<sup>33, 34</sup>. Ademais, não havia uma visão de longo prazo porque "não havia" longo prazo, mas uma visão meramente curativa.

A partir dos anos 1950, superando a fase de segregação ou reclusão social, os movimentos sociais passam a exigir a reabilitação da PcD, sustentando-se ainda no modelo médico da deficiência em que o "problema" está no indivíduo (QUADRO 1). Privilegia-se a busca pela adaptação e readaptação dos *inválidos*, para que possam se reintegrar e manter-se no mercado de trabalho<sup>35</sup>. A emergência da saúde como questão surge por decorrência da dificuldade de se trabalhar doente.

---

<sup>31</sup> KEYSOR, J. J. How Does the Environment Influence Disability? Examining the Evidence. In: Workshop on Disability in America: A New Look-Summary and Background Papers. Marilyn J. Field, Alan M. Jette and Linda Martin, Editors. Washington, D.C.: The National Academies Press, 2006. Disponível em: <http://www.nap.edu/catalog/11579.html>. Acesso em jul. 2011.

<sup>32</sup> KLEINFELD, S. A Minoria Escondida – *The hidden minority*: os deficientes dos Estados Unidos. Tradução de Augusta de Godoy Cordeiro Machado. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

<sup>33</sup> BARTON, L.; OLIVER, M. Disability Studies: Past, Present and Future. Leeds: The Disability Press, 1997. Disponível em <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/> Barton. Acesso em 4 mai - 2010, 15h15, hora de Brasília.

<sup>34</sup> LOBO, L. F. Os infames da história: pobres, escravos e deficientes no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Lamparina, 2008.

<sup>35</sup> OIT. Recomendação 99 para Pessoas com Invalidez. Organização Internacional do Trabalho. Genebra: 1955. Disponível em <http://www.portalde-acessibilidade.rs.gov.br/portal/...cod=49>. Acesso em: 29 mar. 2010.

**Quadro 1** - Aparato Legal voltado às Pessoas com Deficiência, considerando a evolução conceitual no período de 1948 a 1978.

Ano	Âmbito	Declarações, Leis, Políticas e Normas	Perspectiva para a Deficiência ou para a PcD
<i>Até 1948 - FASE DA RECLUSÃO OU SEGREGAÇÃO SOCIAL - Visão Médica da Deficiência</i>			
<i>De 1948 a 1980 - FASE DA REABILITAÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL - Predomínio do Conceito Médico da Deficiência</i>			
1948	ONU	Declaração Universal dos Direitos Humanos	Inclui entre os direitos fundamentais, o direito à segurança no caso de invalidez.
1955	OIT	Recomendação nº 99	Adaptação e reabilitação de PcD para reintegração ao mercado de trabalho formal.
1958	OIT	Conferência Internacional do Trabalho	Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.
1964	OIT	Conferência Internacional do Trabalho	Convenção nº 122 da OIT sobre Política de Emprego.
1971	ONU	Declaração dos Direitos do Deficiente Mental	A limitação na faculdade mental promove diferentes graus de responsabilidade e não impede o desenvolvimento ao máximo de aptidões e possibilidades.
1973	OIT	Recomendação nº146	Idade Mínima de Admissão ao Emprego.
1975	ONU	Declaração s/ Desenvolvimento e Progresso Social	Integração no mercado de trabalho, nos sistemas educacionais e de saúde.
1975	ONU	Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes	Deficiência física ou mental gera a incapacidade se a pessoa não consegue assegurar por si mesma suas necessidades individuais.
1978	OIT	Recomendação nº 159	Sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

Fonte: Elaboração própria.

**Quadro 2 - Aparato Legal voltado às Pessoas com Deficiência, considerando a evolução conceitual no período de 1981 a 1999.**

Ano	Âmbito	Declarações, Leis, Políticas e Normas	Perspectiva para a Deficiência ou para a PcD
<i>De 1981 a 1999 - FASE DA INCLUSÃO SOCIAL – Contribuição do Conceito Social na Visão Médica</i>			
1981	ONU	Ano Internacional das Pessoas Deficientes	Inclusão social, evitando-se que a deficiência resulte de barreiras sociais e do meio ambiente envolvente.
1982	ONU	Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência	Ocorre desvantagem na relação da PcD e o meio ambiente, se ocorrerem barreiras físicas, culturais e sociais que comprometam o acesso aos sistemas sociais.
1983	OIT	Conferência Internacional do Trabalho	Convenção nº 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de PcD.
1983	Brasil	Lei nº 7.853	Apoio e integração social.
1988	OIT	Recomendação nº 175	Sobre a Segurança e Saúde na Construção.
1988	OIT	Conferência Internacional do Trabalho	Convenção nº 168 Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego.
1988	Brasil	Constituição Federal Brasileira	Criar um ambiente social acessível, superando barreiras físicas (obstáculos arquitetônicos); econômicas (BPC, cotas empregos); sociais (assistência pública, reabilitação e promoção); atitudinais (eliminação de preconceitos).
1989	ONU	Convenção sobre os Direitos da Criança	A criança com deficiência tem direito a cuidados, educação e formação adequados a ter uma vida plena, autonomia e integração social.
1989	Brasil	Lei nº 7.853 regulada pelo Dec. nº 3.298/99	Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.
1990	Brasil	Lei nº 8.122	"Lei de Cotas" - Inclusão de PcD no setor público.
1991	Brasil	Lei nº 8.213	"Lei de Cotas" - Inclusão de PcD no setor privado.
1993	ONU	Normas para Equiparação de Oportunidades	Deficiência, Incapacidade e Desvantagem não apresentam relação direta.
1993	Brasil	Lei Orgânica de Assistência Social	Garantia dos mínimos sociais; promover habilitação e reabilitação.
1993	OIT	Recomendação nº 181	Prevenção de Acidentes Industriais Maiores.
1994	ONU	Declaração de Salamanca	Definição dos Planos Nacionais de Educação Especial.
1994	Brasil	Lei nº 8.899	Sistema de Transporte Coletivo Interestadual.
1995	OIT	Recomendação nº 183	Segurança e Saúde nas Minas.
1999	OIT	Recomendação nº 190	Proibição das Piores formas de trabalho infantil.
1999	Brasil	Decreto nº 3.298	Implementação da Política Nacional para a Integração PcD.
1999	ONU	Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação às PcD	Eliminar discriminação e outras barreiras geradas pelo ambiente econômico e social.
1999	Reabilitação Internacional	Carta para o Terceiro Milênio	Meta para o Terceiro Milênio: que as nações protejam os direitos das pessoas com deficiência mediante o pleno empoderamento e inclusão delas.

Fonte: Elaboração própria.

**Quadro 3** - Aparato Legal voltado às Pessoas com Deficiência, considerando a evolução conceitual no período de 2000 a 2015.

Ano	Âmbito	Declarações, Leis, Políticas e Normas	Perspectiva para a Deficiência ou para a PcD
<i>De 2000 em diante - Continua a FASE DA INCLUSÃO - O Conceito Biopsicossocial da Deficiência</i>			
2000	Brasil	Lei nº 10.048 e Lei nº 10.098, reguladas pelo Dec...nº 5296/2004	Promoção da acessibilidade das PcD ou mobilidade reduzida: Lei da Acessibilidade.
2000	Brasil	Decreto nº 3.691	Regulamenta a Lei nº 8.899/1994, que dispõe sobre o transporte de pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
2001	Brasil	Decreto nº 3.956	Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.
2004	Brasil	Decreto nº 5.296	Regulamenta as Leis nº 10.048/2000, que prioriza de atendimento às PcD, e 10.098/2000, normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PcD ou com mobilidade reduzida.
2005	Brasil	Lei nº 11.133	Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.
2005	Brasil	Lei nº 11.180	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452/1943, no quesito Contrato de Aprendizagem permitindo a contratação de PcD neste formado sem limite de idade máxima.
2006	ONU	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência	Consolidação do Modelo Biopsicossocial: a deficiência resulta de impedimentos de longo prazo e de barreiras diversas à plena participação na sociedade em igualdade de condições.
2008	Brasil	Decreto Legislativo Nº 186	Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30/3/2007.
2009	Brasil	Decreto Nº 6.949	Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 2007.
2009	Brasil	Decreto Nº 7.037	Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3.
2011	Brasil	Lei nº 7.612	Plano Nacional dos Direitos da PcD - Plano Viver sem Limite.
2012	Brasil	Lei nº 12.764	Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
<b>2015</b>	<b>Brasil</b>	<b>Lei nº 13.146</b>	<b>Lei Brasileira de Inclusão da PcD - Estatuto da Pessoa com Deficiência,</b>

Fonte: Elaboração própria.

A deficiência no Modelo Biomédico é considerada a partir de uma abordagem sistêmica, calcada numa concepção biomédica, como o reverso da saúde - ou seja, um estado negativo que deveria ser revertido. A deficiência, nesse modelo, representava a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, enquanto a incapacidade, como a objetivação da deficiência, refletia os transtornos e dificuldades da pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária <sup>36</sup>. No modelo biomédico a deficiência deveria ser tratada tendo em vista a reabilitação ou a normalização<sup>37</sup> da pessoa, evitando-se uma situação de invalidez frente às demandas do cotidiano, com desvantagem para a PcD e sua família.

Diferentemente do modelo biomédico, a abordagem da deficiência pelo modelo social considera a invalidez uma restrição da PcD em sua vida socioeconômica em relação às demais pessoas, limitação essa derivada da sua capacidade de trabalhar, chefiar uma família, dentre outras funções sociais.

Superando, por conseguinte, uma visão linear de causa e efeito, é possível verificar que uma deficiência gerada por uma doença - por exemplo, uma desfiguração facial proveniente de um câncer no maxilar, ocasionando uma limitação funcional<sup>38</sup> (deficiência na fala ou em órgãos do paladar) - não limita, necessariamente, a capacidade da pessoa em interagir socialmente (o que seria uma desvantagem), pois outros aspectos devem ser considerados, como a inserção socioeconômica e cultural dessa pessoa<sup>39</sup>.

Embora o modelo biomédico e o modelo social costumem ser apresentados como separados, a deficiência não deve ser vista apenas como algo médico, nem como algo social, pois a PcD frequentemente pode apresentar problemas decorrentes de seu estado físico. Desta maneira, é necessário, em algumas situações, um modelo que enfoque a prevenção.

---

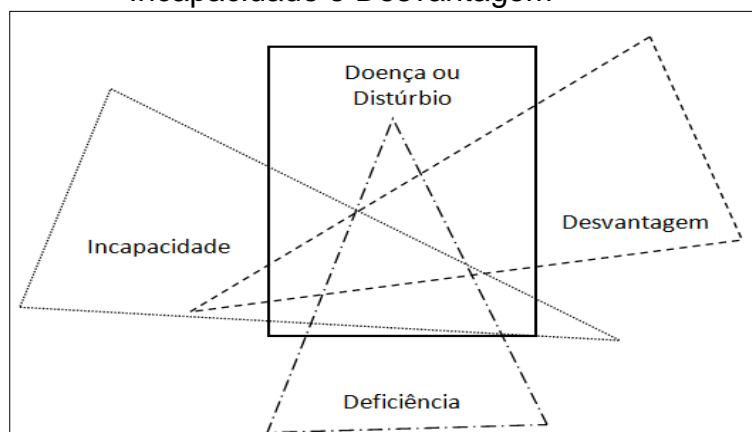
<sup>36</sup> AMIRALIAN, M. L.T. *et al.* Conceituando deficiência. Revista de Saúde Pública, 34 (1): 97-103, 2000. Disponível em: [www.fsp.usp.br/rsp](http://www.fsp.usp.br/rsp). Acesso em: 16 março de 2009.

<sup>37</sup> No contexto, em que vigoravam os aspectos médicos, as pessoas deficientes que são diferentes, por possuírem sinais ou sequelas notáveis, deveriam buscar sua normalização, ou seja, o ambiente social requeria que essas pessoas diferentes aparentassem a normalidade possível: cego, com óculos escuros; amputados, com órteses etc.

<sup>38</sup> É ilustrativo o caso de R. E. de 68 anos, conhecido crítico de cinema americano, que por contar com elevado nível cultural, mesmo sem falar, sentir gosto ou cheiro, por conta do câncer que lhe tomou o maxilar, produz livro e programa de culinária.

<sup>39</sup> SEVERSON, K. Sem comer, Ebert faz livro de culinária. Tradução de Clara Allain. Folha de São Paulo, São Paulo, 5 set. 2010. Caderno Ilustrada, p. E8.

**Figura 1** - Relação não-linear entre a Deficiência e os conceitos de Doença, Incapacidade e Desvantagem



Fonte: Elaboração baseada em Amiralian *et al.*, 2000 <sup>29</sup>.

A partir da Declaração dos Direitos do Deficiente Mental<sup>40</sup>, em 1971, o mundo reconhece, de maneira formal e humanitária, a presença das pessoas com deficiência no contexto social. Priorizaram-se os direitos da PcD mental devido ao histórico de crueldade a que essas pessoas foram submetidas, desde épocas recuadas, e que ainda podem experimentar, atualmente <sup>41</sup>.

O movimento pela integração da PcD busca, no primeiro quinquênio dos anos 1970, uma regulamentação que proteja os direitos e assegure o bem-estar e a reabilitação daqueles que estão em desvantagem física ou mental, tendo em vista a necessidade de prevenir deficiências e de prestar assistência às PcD para que elas possam desenvolver suas habilidades nos mais variados campos de atividades, promovendo sua integração na vida "normal" <sup>42</sup>.

Buscando motivar a implementação da Declaração de 1975, proclamou-se o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, em 1981, marcando o início da fase de inclusão

<sup>40</sup> ONU. Declaração de Direitos do Deficiente Mental. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 20 de dezembro de 1971. Disponível em [http://portal.mj.gov.br/corde/decl\\_def\\_mental.asp](http://portal.mj.gov.br/corde/decl_def_mental.asp). Acesso em set. 2010..

<sup>41</sup> PETERSILIA, J; FOOTE, J; CROWELL, N.A. Crime Victims with Developmental Disabilities: Report of a Workshop. Committee on Law and Justice. National Research Council. Washington, D.C: The National Academic Press, 2001. Disponível em: <http://www.nap.edu/catalog/10042.html>. Acesso em: ago. 2011.

<sup>42</sup> ONU. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 9/12/75. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf). Acesso em: 8 jun-2010.

social, quando um novo conceito desloca a deficiência do indivíduo para o ambiente social (Quadro 2).

Nos anos seguintes, com a aprovação do Programa de Ação Mundial - PAM<sup>43</sup> - para as Pessoas com Deficiência e a proclamação da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência (1983 a 1992), apresenta-se o conceito de “desvantagem” como consequência da relação entre as pessoas com deficiências e o meio ambiente. As desvantagens se patenteiam na presença de barreiras culturais, físicas ou sociais que impedem o acesso aos diversos sistemas da sociedade que se encontram à disposição dos cidadãos.

Destaque-se que o PAM incorpora, de maneira direta, o conceito social da deficiência, enfatizado no Item 21:

*[...] a experiência demonstra que, em grande medida, é o meio que determina o efeito de uma deficiência ou de uma incapacidade sobre a vida cotidiana da pessoa. A pessoa vê-se relegada à invalidez quando lhe são negadas as oportunidades de que dispõe, em geral, a comunidade, e que são necessárias aos aspectos fundamentais da vida, inclusive a vida familiar, a educação, o trabalho, a habitação, a segurança econômica e pessoal, a participação em grupos sociais e políticos, as atividades religiosas, os relacionamentos afetivos e sexuais, o acesso às instalações públicas, a liberdade de movimentação e o estilo geral da vida diária.*

A teoria da deficiência com base no modelo social considera a questão como um problema criado pela sociedade. Assim, para além dos aspectos de saúde, a inclusão das PcD requer uma ação social; e é responsabilidade coletiva da sociedade fazer as modificações ambientais necessárias para a participação plena das pessoas com incapacidades em todas as áreas. Portanto, é uma questão atitudinal ou ideológica que requer mudanças sociais, as quais, em nível político, se transformam numa questão de direitos humanos <sup>33</sup>.

No Brasil, ao longo da década de 1980 e levando em consideração o conceito de deficiência até então delineado, foram implementadas leis facultando melhorar as condições de vida das PcD, culminando com a Constituição da República Federativa do

---

<sup>43</sup> ONU. Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência. Organização das Nações Unidas. Resolução 37/52, de 3 de dezembro. Washington, 1982:1. Disponível em [http://por-tal.mj.gov.br/cor-de/progra\\_acao\\_mundial.asp](http://por-tal.mj.gov.br/cor-de/progra_acao_mundial.asp). Acesso em: 15 set. 2010.



Brasil<sup>44</sup>, promulgada em 1988. A nova constituição brasileira, ao reconhecer os direitos das PcD, formaliza ao Estado Brasileiro o seu dever de promover ações e políticas que possam garantir igualdade de oportunidades e inclusão na sociedade.

Chancela-se, em 1988, a fase de inclusão social das PcD no Brasil. Doravante, as ações políticas e legais devem buscar a superação dos anos caracterizados pela reabilitação e integração social das PcD (Anos 60 e 70), além de impedir que, em qualquer nível da sociedade, ocorram situações em que as PcD sejam tratadas na perspectiva de reclusão ou segregação social.

O Aparato Legal que passa a prevalecer pós-88 é caracterizado pelo *Estado de Direito*, ou seja, a PcD encontra na Lei sua possibilidade de viver e conviver socialmente, superando limites e barreiras, e sobressaindo-se como pessoa, sujeito com deficiência, mas também com possibilidades inatas e conquistas que não devem ser ofuscadas pela deficiência<sup>45</sup>.

Consoante à Constituição Federal de 1988, tem-se vários avanços em prol de PcD, em larga medida sugeridos nos pontos apontados pelas convenções internacionais emanadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Acerca das asserções destaca-se, no artigo 7 (que trata sobre garantias fundamentais) e inciso XXXI, a questão da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência<sup>46</sup>.

Nos anos seguintes observa-se a consolidação dos direitos através da Lei nº 7.853/89<sup>47</sup>, regulamentada por meio do Decreto 3.298/99<sup>48</sup>, que dispôs sobre a "Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência". Essa lei consolida a perspectiva de inclusão ao aplicar os valores básicos de igualdade indicados na

---

<sup>44</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil: 1988 - Texto Constitucional de 5 de outubro de 1988 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de nº 1, de 1992, a 32, de 2001, e pelas Emendas Constitucionais de Revisão de n. 1 a 6, de 1994, - 17. ed. - Brasília: 405 p. (Série Textos Básicos; nº 25).

<sup>45</sup> SILVA, I. A. Construindo a Cidadania: Uma análise introdutória sobre o direito à diferença. Dissertação (Mestrado em História). Orientação do Prof. Dr. Hermetes Reis de Araújo. Instituto de História, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia/MG, 2002.

<sup>46</sup> SENADO FEDERAL. **Atividade Legislativa - Artigo 7**. Disponível em: [https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.12.2016/art\\_7\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp). Acesso em: 27 abr. 2020.

<sup>47</sup> BRASIL, Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.

<sup>48</sup> BRASIL, Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

Constituição Federal. Posteriormente, o Decreto 5.296<sup>49</sup> de 2004 alterou a caracterização da deficiência expressa no decreto de 99.

Busca-se, dessa forma, prioritariamente, incluir as PcD no sistema educacional, utilizando-se inclusive da matrícula compulsória; efetivar o acesso aos recursos da Área de Saúde, não somente visando à reabilitação, mas à qualidade de vida; gerar oportunidade de formação profissional e trabalho; formar recursos humanos que atendam às PcD na área educacional, profissional, de pesquisa e desenvolvimento tecnológico e melhorar as edificações, superando as barreiras físicas.

A crescente presença dos movimentos sociais na consolidação dos direitos das PcD impôs um maior conhecimento dessa população. Determinado pela Lei 7.853/1989, o Censo Demográfico passa a incluir quesitos relativos às pessoas com deficiência. Objetivou-se não somente enumerá-las no País, mas também conhecer o perfil socioeconômico e demográfico delas e de suas famílias.

Na tentativa de superar a dupla exclusão da PcD no mercado de trabalho formal, resultante de barreiras físicas e atitudinais, estabelece-se a “Lei de Cotas no Setor Público”, a Lei 8.112/90, também conhecida como regime jurídico estatutário, definindo-se o direito da PcD se inscrever em concurso público para provimento de cargo compatível com a deficiência e que seriam reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas. Com a regulamentação realizada nos anos seguintes, esta disposição legal ainda longe se encontra do integral cumprimento, conforme será demonstrado na seção 5.

Também resultante das inovações sociais propostas pela Constituição Brasileira de 1988, formata-se em 1991, por meio da Lei 8.213<sup>50</sup>, a "Lei de Cotas para o Emprego Formal" no setor privado, importante ação afirmativa para inclusão das PcD no mercado de trabalho. Um efeito provável da lei seria provocar o deslocamento dos beneficiários de regiões menos dinâmicas em direção a localidades com mercado de trabalho mais

---

<sup>49</sup> BRASIL, Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

<sup>50</sup> BRASIL, Presidência da República. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Da Habilitação e da Reabilitação Profissional.

desenvolvido e com capacidade de maior absorção de mão-de-obra. Este efeito pode ter provocado a migração de PcD para polos regionais<sup>12</sup>.

Entre as muitas dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, o baixo nível de qualificação é uma das grandes barreiras frente à inserção no mercado de trabalho. O acesso à educação é garantido pela Constituição de 1988, definindo no artigo 205 “a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho”, e no artigo 206 “a igualdade de condições de acesso e permanência na escola”<sup>51</sup>. Ao longo dos anos, leis e decretos foram formulados com a intenção de viabilizar o acesso das pessoas com deficiência ao sistema de ensino. Em 2014, o Plano Nacional de Educação<sup>52</sup> propôs: “Universalizar, para a população de 4 a 17 anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados”.

Reforçando a implementação de políticas públicas sob a influência do conceito de deficiência, a partir do modelo social, as Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência<sup>53</sup>, de âmbito internacional, subsidiam a elaboração, no Brasil, da Lei Orgânica de Assistência Social<sup>54</sup> (LOAS). A lei enfatiza a assistência social como sendo direito do cidadão e dever do Estado, sendo que este deve prover os mínimos sociais, através da iniciativa pública e da sociedade, às pessoas com deficiência. A renda familiar passa a contar, nos anos seguintes, com o Benefício de Prestação Continuada (BPC), definido constitucionalmente para promover a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso. Se, de um lado, esta política assistencial do BPC reflete os preceitos constitucionais de valorização da

<sup>51</sup> BRASIL. Brasília. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 29 abril 2020.

<sup>52</sup> PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Plano Nacional de Educação em movimento. Disponível em: <[pne.mec.gov.br/](http://pne.mec.gov.br/)>. Acesso em 29 abril 2020.

<sup>53</sup> ONU. Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência. Organização das Nações Unidas, Resolução n.º 48/96 - 20 de dezembro de 1993. Disponível em <http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br>. Acesso em: 9 set. 2010.

<sup>54</sup> BRASIL, Presidência da República. Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, publicada no DOU, de 8 de dezembro de 1993. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm). Acesso em: 24 jun. 2010.

cidadania, de outro, tal política falha quando destina recursos à parcela mais carente da população e não garante uma transição da inatividade ou de uma ocupação precária para uma ocupação formal<sup>55</sup>.

Outra conquista com diferentes impactos na dinâmica familiar das PcD diz respeito à promoção da educação inclusiva, divulgada a partir da Declaração de Salamanca, em 1994<sup>56</sup>. Surge, assim, em ressonância à Constituição Federal de 1988 e às deliberações internacionais, o Plano Nacional de Educação, com diversos objetivos para a educação de pessoas com necessidades educativas especiais e a Política de Atenção à PcD no Sistema Único de Saúde (Quadro 2).

Pode-se dizer que a Década de 1990 representou a consolidação da Fase de Inclusão Social das PcD, com iniciativas legais que buscaram romper as persistentes barreiras sociais e permitir a inserção no mercado de trabalho, acesso à assistência social, renda e educação, com efeitos diretos sobre a qualidade de vida das PcD e suas famílias (Quadro 2).

Permanece, portanto, o tema da exclusão social como meta central para todos os envolvidos com as pessoas com deficiência, promovendo nos primeiros anos da década de 2000 a consolidação do modelo biopsicossocial, através da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde<sup>57</sup> - CIF. Por manter uma dimensão mais ampla que a biológica e a médica, o termo “deficiência” depende das características individuais (aspectos psicológicos e possibilidades materiais), do meio ambiente em que vive a pessoa, e das condições de vida cotidiana (redes familiares, facilidade de acesso de atenção à saúde, transporte e outros).

Objetiva-se destacar que a deficiência não deve ser considerada como determinante da incapacidade, uma vez que uma pessoa pode apresentar uma deficiência (em nível do corpo) e não viver qualquer tipo de incapacidade. Em outro sentido, uma pessoa pode viver a incapacidade sem ter nenhuma deficiência, apenas

---

<sup>55</sup> GARCIA, V.G. Características do Trabalho e da Educação da População com Deficiência no Estado de São Paulo - Um Panorama do Censo de 2000. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú/MG de 18 a 22 de setembro de 2006. ABEP, 2006.

<sup>56</sup> Documento resultante da Conferência Mundial de Educação Especial,. ONU. Conferência Mundial de Educação Especial. Salamanca: junho de 1994. Disponível em [http://portal.mj.gov.br/corde/decl\\_salamanca.asp](http://portal.mj.gov.br/corde/decl_salamanca.asp). Acesso em: 15 set. 2010.

<sup>57</sup> OMS. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. (Organização Mundial da Saúde - OMS). Lisboa: OMS, 2004.

em razão de estigma ou preconceito (barreira de atitude), tratado como fator ambiental. A CIF resgata uma preocupação apontada, desde antes, pelos teóricos sociais da deficiência: a de encontrar maneiras razoáveis de agir em relação a diferentes estilos de vida.

No modelo biopsicossocial, os fatores ambientais, que podem ser facilitadores ou grandes barreiras, incluem: produtos e tecnologias; o ambiente natural e o construído; suporte e relacionamentos; atitudes e serviços; sistemas e políticas públicas. De maneira complementar, este modelo também reconhece fatores pessoais, como motivação e autoestima, fatores ainda não classificados, bem como distingue entre as capacidades de uma pessoa de desempenhar ações e o desempenho efetivo destas ações na vida real.

**Quadro 4 - Conceitos e Terminologias utilizadas pelos Modelos de Deficiência**

Ano (modelo)	Origem	Nível Orgânico	Nível Pessoal	Nível Social	Outros domínios
1976 (Médico)	Patológico	Deficiência	Limitações funcionais	Incapacidade	
1980 (Médico)	CIDID - Doenças	Deficiência	Incapacidade	Invalidez	
1992 (Social)	Fisiopatológico	Deficiência	Limitação funcional	Incapacidade	Limitação social
2001 (Biopsicossocial)	CIF - Condições de Saúde	Estrutura corporal e funcional	Atividade	Participação	Fatores contextuais: ambientais e pessoais

Fonte: WHITENECK, 2006<sup>58</sup>. Nota: Considerar CIDID - Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens e CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

Importa considerar que toda a evolução do conceito de deficiência acompanhou e foi influenciada, também, pelas discussões e orientações relativas ao mundo do trabalho. Desde a Recomendação nº 99, redigida pela Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1955, e dirigida aos países membros, o Brasil já incluiu em seu aparato legal setenta e sete convenções internacionais, emanadas da OIT, além de seis

<sup>58</sup> WHITENECK, G. Conceptual Models of Disability: Past, present and future. In: Workshop on Disability in America: A New Look - Summary and Background Papers. Marilyn J. Field, Alan M. Jette and Linda Martin, Editors. Washington, D.C.: The National Academies Press. 2006 Disponível em: <http://www.nap.edu/catalog/11579.html>. Acesso em: jul. 2011.

recomendações, incluída a citada, o que modificou substancialmente o arcabouço legal brasileiro, resultando em leis que estimulam a inclusão das pessoas, em geral, e das pessoas com deficiência, em particular, em postos de trabalho formais e de qualidade <sup>59</sup>.

Nos quadros 1 a 3 destacam-se aquelas convenções e recomendações que impactaram de maneira direta nas leis e políticas dirigidas às pessoas com deficiências no País. No entanto, todo o conjunto de orientações internacionais têm pressionado para a avaliação permanente da situação das PcD no mercado de trabalho, nas diversas colocações de emprego, inclusive orientado as discussões atuais em nível internacional, com destaque para o Relatório Mundial da Deficiência, disponibilizado em 2011, O Estatuto das Pessoas com Deficiência no Brasil, instituído em 2015, e as convenções nacionais que discutem e deliberam sobre os direitos das PcD, com destaque para a última convenção realizada no Brasil, no ano de 2016.

Cabe ressaltar o processo de desenvolvimento do direito e reconhecimento da PcD. Como base no Direito Internacional contemporâneo, tem-se a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, realizada em 1958, a qual estabeleceu diretrizes sobre a discriminação no ambiente de trabalho, por suposto, incluindo as PcD; o Brasil ratifica o documento, ou seja, gera obrigação internacional com o tratado, dez anos depois; a convenção destaca “que todos os seres humanos, sem distinção de raça, de crença ou de sexo, têm direito a perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades”<sup>60</sup>. Quanto à convenção OIT nº159, realizada em 1983, apresenta um objetivo mais abrangente, sendo este a (re)formulação e a (re)adaptação de diretrizes que garantam a inclusão de PcD no mercado de trabalho. Estas convenções foram decisivas para a formulação do Direito Interno brasileiro, pois delinearão direitos para as minorias com deficiência na Constituição de 1988 e expuseram as barreiras para a obtenção de empregos formais pelas PcD<sup>53</sup>.

---

<sup>59</sup> BRASIL, Presidência da República. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

<sup>60</sup> FONSECA, R. T. M. D. Os Direitos Humanos e a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Inclusão**, Brasília/DF, v. 1, n. 2, p. 21-22, jul./2007.

Após décadas de discussões, avanços e retrocessos, evolução conceitual, convenções e recomendações, as pessoas com deficiência no Brasil assistiram à promulgação da Lei nº 13.146, em julho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que tem como base a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o tratado internacional de direitos humanos, incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional.

Conforme destaca Paulo Paim, principal responsável por iniciar o debate da LBI no Legislativo Brasileiro, e propositor da lei no Senado Federal, o Estatuto avança na cidadania das PcD ao tratar de questões relacionadas à acessibilidade, educação, trabalho e do combate aos preconceitos e discriminação da pessoa com deficiência<sup>61</sup>.

A Lei Brasileira de Inclusão não é um compilado de Leis, mas sim um documento que altera algumas já existentes para harmonizá-las à Convenção Internacional, ou seja, ajusta leis que não atendiam ao novo conceito e paradigma da PcD. Alguns exemplos de Leis que a LBI alterou: Código Eleitoral, Código de Defesa do Consumidor, Estatuto das Cidades, Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT <sup>62</sup>.

A LBI inova ao garantir que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente sua capacidade civil, buscar a inclusão escolar, acessar o mercado de trabalho formal e empregos mais qualificados, com o apoio do auxílio-inclusão e com a penalização de atitudes ou ações que promovam a discriminação, o abandono ou a exclusão de PcD, seja no âmbito privado ou na esfera pública.

Além deste robusto aparato legal voltado às PcD, o Brasil contou, em 2011, com sugestões da OMS/Banco Mundial para melhorias em seu mercado de trabalho. Alguns tópicos desse relatório são apresentados na seção seguinte.

---

<sup>61</sup> Lei Brasileira de Inclusão completa um ano com avanços na educação. Senado Notícias. Brasília/DF, 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/07/01/lei-brasileira-de-inclusao-completa-um-ano-com-avancos-na-educacao>. Acesso em abr. 2021.

<sup>62</sup> GABRILLI, M. Guia sobre a Lei Brasileira de Inclusão. Brasília/DF, 2015. Disponível em: <https://www.maragabrilli.com.br>. Acesso em abr. 2021.

## 2 - Relatório Mundial da Deficiência - 2011: problemas e recomendações para a inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

O Relatório Mundial da Deficiência<sup>63</sup> (RMD) objetivou propor medidas para melhorar a acessibilidade e igualdade de oportunidades, promover a participação e inclusão, e elevar o respeito pela autonomia e dignidade das pessoas com deficiência. Também busca disponibilizar informação científica sobre as questões relativas à deficiência, inclusive informação comparável internacionalmente sobre a incidência, a distribuição e as tendências da deficiência.

A importância deste RMD emerge de ser fruto de ampla discussão sobre “Deficiência, incluindo prevenção, gestão e reabilitação” e de ter fomentado a parceria entre a Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Banco Mundial, no sentido de se agregarem os benefícios da colaboração entre agências para o aumento da consciência, vontade política e iniciativas entre os setores.

Ao longo de todo o RMD reconhece-se que o conceito de deficiência, definido e adotado por estudiosos sociais e de saúde, além de instituições representativas, influenciou a adequação conceitual dessa experiência de vida nos diversos instrumentos e proposições que compõem o arcabouço legal de inclusão das PcD.

Decorrido um decênio, desde a conclusão do RMD, e permanecem enormes os desafios para a superação das barreiras incapacitantes e a acessibilidade das PcD ao mercado de trabalho e a empregos formais e não precários. Ainda, a elaboração de políticas falha em consideração às necessidades das pessoas com deficiência, ou as políticas e padrões existentes não são cumpridos. Atitudes negativas ainda atuam impedindo o acesso à educação, ao emprego, a serviços de saúde e à participação social; falhas e problemas na prestação de serviços afetam a qualidade, acessibilidade e adequação dos serviços às PcD; financiamento inadequado não contempla projetos que melhorem os níveis de renda das PcD; falta de acessibilidade, de consultas e

---

<sup>63</sup> OMS. **Relatório Mundial sobre a Deficiência** / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Título original: World report on disability, 2011.



envolvimento das PcD, bem como a falta de dados rigorosos e comparáveis sobre a deficiência e de evidências sobre programas que funcionam. O RMD destaca, de maneira enfática, que a prevenção dos problemas de saúde, associados às deficiências, é uma questão de atenção a fatores ambientais – incluindo nutrição, doenças passíveis de prevenção, água potável e saneamento, segurança nas estradas e nos locais de trabalho. Tais fatores, se objetos de políticas públicas eficientes, podem reduzir enormemente a incidência dos problemas de saúde que geram deficiências.

A prevenção de agravos evitáveis que podem levar à deficiência deve ocorrer a partir de ações primárias (p.ex., aumentando a segurança nos ambientes de trabalho e melhorando a salubridade deles), incluindo ações que evitem a progressão de problemas secundários de saúde (p.ex.: úlceras relacionadas à lesão na medula espinhal), o desenvolvimento de estratégias efetivas de reabilitação, uso apropriado de tecnologias assistivas e a eliminação ou mitigação de barreiras ambientais que restringem a participação na sociedade de pessoas com deficiência.

Mesmo reconhecendo o avanço das legislações voltadas às PcD e sua inclusão no mercado de trabalho, em diversos países, inclusive o Brasil, o Relatório mostra que diversos fatores causam impacto nos resultados do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, com destaque para as falhas do mercado de trabalho relacionadas à discriminação e ao preconceito e desincentivos ou incompreensões criadas por sistemas de benefícios por deficiência, carentes de aprimoramento.

Acompanhando o proposto no artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, das Nações Unidas, no qual se reconhece “o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, o Relatório também rechaça, em sintonia com a CDPD, todas as formas de discriminação no emprego, advogando a premente promoção do acesso ao treinamento profissional, a oportunidades para trabalhar por conta própria, à exigência de acomodações razoáveis e seguras no ambiente de trabalho, entre outras disposições que indiquem a busca por um nível superior de humanização do mundo do trabalho moderno.

Naqueles primeiros anos da Década de 2010, o RMD manifestava espanto por ainda se encontrar empregadores que continuam a temer que PcD sejam desqualificadas e improdutivas, apresentando diversas experiências e comprovações de

que, normalmente, elas têm competências apropriadas, grande lealdade, baixo absenteísmo e que um número crescente de empresas considera sua contratação conveniente e rentável.

Ao longo do capítulo Trabalho e Emprego, o RMD relaciona diversos problemas e desafios que as PcD experimentam para acessar o mercado de trabalho, principalmente postos de trabalho formais, informações resultantes de um compilado de pesquisas em diferentes países, e, ao final, são apresentadas algumas recomendações a governos, empresas, instituições, gestores, lideranças e às pessoas com deficiência em geral com vistas a se atingir o cume da montanha: mercado de trabalho acessível a todas as PcD que desejem trabalhar.

RMD: problemas e desafios para as PcD em relação ao Mercado de Trabalho:

1. Do lado da oferta, as PcD vão experimentar um aumento do custo do trabalho, porque pode ser necessário mais esforço para conseguir um posto de trabalho e executar o serviço em países com subsídios mais generosos aos indivíduos com deficiência, os empregos podem resultar em perda de benefícios e cobertura de serviços médicos, cujo valor é maior que os salários que podem ser recebidos. Dessa forma, o “salário-mínimo de reserva” de uma pessoa com deficiência – o menor salário pelo qual uma pessoa está disposta a trabalhar – é provavelmente maior do que uma PcD. O resultante “benefício-armadilha” é uma fonte de preocupação em muitos países de alta renda.

2. Do lado da demanda, as condições de saúde podem fazer a pessoa ficar menos produtiva, especialmente se o local de trabalho não acomoda, não garante a acessibilidade de pessoas com deficiência. Nessas circunstâncias, as PcD devem esperar que recebam propostas de trabalho com salários menores.

3. Uma PcD pode receber um salário menor simplesmente como resultado de discriminação.

4. PcD podem precisar de flexibilidade de horários e outros aspectos do trabalho – tempo apropriado para se preparar para o trabalho, para ir ao trabalho e voltar dele, e para tratar de problemas de saúde. Empregos temporários e de meio período,

que normalmente oferecem flexibilidade, podem ser atrativos, mas tais oportunidades de trabalhos podem também oferecer salários e benefícios menores.

5. As PcD empregadas normalmente ganham menos que seus colegas sem deficiência; mulheres com deficiência ganham menos que homens com deficiência. As diferenças nos salários entre homens e mulheres são tão importantes quanto a diferença na taxa de empregabilidade.

6. As PcD estão em desvantagens no mercado de trabalho. Por exemplo, a falta de acesso à educação e treinamento, ou a recursos de financiamento, podem ser responsáveis pela exclusão do mercado de trabalho ou os sistemas de proteção social podem criar incentivos para PcD deixarem seus empregos por invalidez.

7. Pessoas jovens com deficiência não costumam ter acesso à educação formal ou a oportunidades de desenvolver suas habilidades – mesmo no importante e crescente campo da tecnologia da informação.

8. PcD enfrentam diversos obstáculos no ambiente que dificultam seu acesso físico ao emprego: não conseguem custear o percurso diário de ida e de volta do trabalho; existem barreiras físicas para entrevistas de emprego, para se chegar ao local de trabalho, e para ir a eventos sociais com colegas de serviço; o acesso à informação pode ser uma difícil barreira para pessoas com dificuldades visuais.

9. A falta de acesso a créditos no mercado, por meio de empréstimos e a fundos de investimento é um obstáculo maior para PcD, em razão da frequente falta de garantias. Muitos potenciais credores acreditam – erroneamente – que PcD são um alto risco para empréstimos.

10. Conceitos errôneos sobre as habilidades de uma PcD para trabalhar podem levar a uma situação contínua de desemprego quanto – se empregada – de exclusão de oportunidades de promoção na carreira. Essas atitudes podem resultar de preconceito ou crença de que pessoas com deficiência são menos produtivas que pessoas sem deficiência.

11. Empregadores podem discriminar PcD por causa de conceitos errôneos sobre suas capacidades, ou porque não desejam incluí-las em sua equipe de trabalho.

12. Diferentes deficiências produzem diferentes graus de preconceito, com o maior nível de preconceitos direcionado às pessoas com problemas mentais.

RMD: recomendações para a inclusão de PcD no Mercado de Trabalho:

1. Implementação de Leis contra a discriminação, tornando ilegal a decisão de empregar pessoas com base em suas deficiências.
2. Promover o “ajuste razoável” à adaptação do trabalho e do local de trabalho para facilitar o emprego de PcD, nos casos em que isso não signifique “um ônus desproporcional ou indevido” (ver artigo 2 da CDPD). Exemplos de ajustes razoáveis incluem recrutamento garantido e seleção de meios acessíveis a todos, adaptação do ambiente de trabalho, modificação de horários e outras demandas do trabalho e fornecimento de software de leitura de telas e outras tecnologias assistivas.
3. Implementar “ação afirmativa” para a empregabilidade. O Brasil promoveu a ação afirmativa na empregabilidade por meio da Cláusula 37 de sua Constituição que trata da discriminação.
4. Estipular cotas de empregos para PcD nos setores público e privado. O que está implícito é que, sem as cotas, os empregadores se recusariam a contratar trabalhadores com deficiência por causa da discriminação, pelo receio em relação à baixa produtividade, ou do potencial aumento do custo do trabalho, por exemplo, custo das instalações razoáveis.
5. Aplicar incentivos financeiros e tributários a empregadores de PcD, especialmente a pequenas empresas, financiando inclusive as modificações no local de trabalho.
6. Autoemprego e microcrédito: fundos para ajudar a iniciar pequenos negócios podem prover uma alternativa para a escassez de empregos formais. Para os programas de autoemprego para PcD terem sucesso são necessários habilidades de marketing, acesso ao crédito e suporte de longa duração.
7. Implementar um crédito fiscal pago a trabalhadores, empregados ou autônomos, sob administração das autoridades fiscais. A pessoa se qualifica para o crédito se trabalha pelo menos 16 horas por semana, apresenta uma deficiência que o deixe em desvantagem na busca por emprego, ou recebe pensão por deficiência por um longo período. A ideia é encorajar o trabalho de PcD entre as famílias de baixa renda.
8. Emprego assistido: programas especiais podem ser uma importante contribuição para a empregabilidade de PcD, particularmente aquelas com deficiências

intelectuais e mentais. O apoio à empregabilidade pode integrar PcD ao competitivo mercado de trabalho, dando treinamento para empregos, formação profissional especializada, supervisão individual, transporte e tecnologia assistiva. A ideia é “colocar e treinar”, ao invés de “treinar e colocar”: empregar a pessoa, antes de treiná-la, para ajudar a dissipar a crença de que PcD não podem executar tarefas específicas.

9. Agências de emprego do governo podem dar assessoria e financiamento para instalações relacionadas com o emprego.

10. Encorajar as agências de emprego – e, em alguns casos, obrigar por lei – a atender PcD que procuram trabalho no mesmo ambiente em que atendem pessoas sem deficiência, em lugar de encaminhá-las a agências de colocação especiais. Tem havido uma mudança de um modelo de colocação no mercado de trabalho que tentava encaixar pessoas nas vagas disponíveis para um modelo “centrado na pessoa”, que leva em consideração os interesses e as habilidades do indivíduo.

11. Incentivar serviços de emprego bem-sucedidos e controlados pelos usuários com deficiência. Esses programas sugerem que as organizações de PcD poderiam expandir sua gama de atividades para melhorar a empregabilidade – com ações como a busca por empregos e a encontrar o emprego certo, treinamento em tecnologia, e outras habilidades profissionais, em aptidões, inclusive, para entrevistar.

12. Incentivar esquemas provisórios gerenciados por ONGs e organizações de pessoas com deficiência, porque ajudam a melhorar a inclusão social, a participação e a autonomia.

13. Implementar a gestão da deficiência, que se refere às intervenções aplicadas a pessoas empregadas que desenvolvem uma doença ou deficiência. Os principais elementos de gestão de deficiência são, geralmente, a gestão eficiente de casos, educação de supervisores, instalações no local de trabalho, e um rápido retorno ao trabalho com o suporte apropriado.

14. Promover a reabilitação e o treinamento vocacional: serviços de reabilitação vocacional desenvolvem ou restauram a capacidade de PcD para que possam participar do competitivo mercado de trabalho. Os serviços normalmente relacionam treinamento de trabalho, aconselhamento, e colocação.

15. Manter a Proteção Social em períodos de transição: o retorno ao trabalho após a deficiência pode envolver um período de desemprego e insegurança financeira.

Programas de assistência social precisam levar isso em consideração ao planejarem as fases de transição dos benefícios. Tais transições devem ser consideradas nos programas de benefícios para que as pessoas se sintam incentivadas a trabalhar e, ao mesmo tempo, seguras por saberem que, caso não obtenham sucesso, o benefício ainda estará disponível.

16. Possibilitar maior conhecimento da legislação sobre empregabilidade de PcD, o que é associado a atitudes mais positivas sobre os direitos dessas pessoas no local de trabalho.

17. Trabalhar para uma mudança de atitudes. Muitas organizações de PcD já tentam mudar a percepção da deficiência pela comunidade. As evidências sugerem que empregar uma PcD muda a atitude no ambiente de trabalho.

18. Garantir que as pessoas com deficiência possam progredir na carreira. Evidências sugerem que PcD podem não ter oportunidades de promoção porque seus empregadores relutam em colocá-las em posições em que comandem outras pessoas.

19. Fortalecer o papel dos sindicatos em melhorar as condições de emprego das PcD, particularmente no setor público. São campeões em se preocupar com saúde e segurança, e recentemente têm começado a incluir a prevenção de deficiências e instalações razoáveis como parte da agenda de negociações.

Ao longo do quinquênio seguinte, período 2011-2016, o movimento das PcD no Brasil continuou identificando inúmeras dificuldades, seja no âmbito da administração pública ou nas empresas públicas e privadas, para a firme adesão e implementação das recomendações relacionadas no RMD. Essas percepções podem ser visualizadas pelas propostas, relativas ao mercado de trabalho, aprovadas no âmbito da IV Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada na capital Brasília, em maio de 2016.

### 3 - IV Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – 2016: persiste o debate da inclusão inconclusa no mercado de trabalho

A IV Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência<sup>64</sup> representou a culminância de um amplo processo nacional de discussão sobre os desafios a serem enfrentados pela PcD, processo este iniciado no ano anterior, com a realização de diversas conferências municipais e estaduais, envolvendo mais de dois mil municípios, que elegeram e enviaram representantes para a conferência nacional.

O tema central discutido em todas as conferências, nos diferentes níveis (Federal, Estadual e Municipal), foi “Os desafios na implementação da política da pessoa com deficiência: A transversalidade como radicalidade dos direitos humanos”. As discussões se estruturaram em torno de 3 (três) eixos, sendo eles: Eixo I – Gênero, raça e etnia, diversidade sexual e geracional; Eixo II – Órgãos gestores e instâncias de participação social e Eixo III – A interação entre os poderes e os entes federados.

Nesta última conferência nacional, que por sua metodologia de realização cria uma excelente representatividade de pessoas e demandas da população brasileira de PcD, foram aprovadas em Plenária Final oitenta e nove propostas que foram encaminhadas para gestores públicos e privados, nos diversos âmbitos administrativos, com vista à implementação de políticas públicas e ações consistentes voltadas às PcD.

Destacam-se, a seguir, as propostas aprovadas por eixo temático, as quais, se implementadas, poderão apresentar um expressivo impacto positivo no mercado de trabalho brasileiro com a inclusão das PcD.

No Quadro 5 apresentam-se apenas as duas propostas que integram o Eixo Gênero, Raça e Etnia, Diversidade Sexual e Geracional e que contemplam o tema trabalho. Ambas as propostas retomam, no ano de 2016, a premência de implementação de políticas públicas visando o combate a todas as formas de discriminação e o enfrentamento à violência contra as pessoas com deficiência.

---

<sup>64</sup> 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Anais**. Brasília, DF: abril de 2016. Disponível em: <http://www.sds.sc.gov.br/index.php/conselhos/conede/conferencias/4-conferencia-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/2109-anais-da-4-conferencia-nacional-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-2/file>. Acesso em abril, 2021.

**Quadro 5 – Propostas Eixo I**

Proposta nº	Eixo I – Gênero, raça e etnia, diversidade sexual e geracional
7	Assegurar políticas públicas visando o combate a todas as formas de discriminação e o enfrentamento à violência contra as PcD, levando em consideração as questões relacionadas à identidade de gênero, raça, diversidade sexual e geracional, no âmbito da saúde, esportes, lazer, educação, cultura e trabalho.
14	Desenvolver, no âmbito da Secretaria Especial de Direitos Humanos e órgãos correlatos, nas três esferas de governo, programas de conscientização, orientação e discussão, envolvendo escola, comunidade e família, a fim de combater a discriminação contra pessoas com deficiência em todos os aspectos relativos a raça, etnia, gênero e sexualidade, bem como o direito à família, ao casamento, ao trabalho, à maternidade, à paternidade, à infância, à adolescência, à juventude e ao envelhecimento saudável, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Fonte: Anais da 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, maio de 2016.

O Quadro 6 reúne seis propostas com a temática trabalho e emprego aprovadas para o Eixo II – Órgãos gestores e instâncias de participação social. Nelas, as PcD, participantes da 4ª Conferência Nacional, retomam a necessidade da criação de políticas de fortalecimento de participação social da PcD, sem discriminação de gênero, raça, etnia, diversidade sexual e geracional, nas esferas pública e privada; pedem mais campanhas e treinamentos, junto aos empregadores, voltadas à superação de barreiras que impeçam o acesso ao mercado de trabalho, gerando empoderamento e cidadania de forma a desmistificar a ideia de ineficiência produtiva; solicitam que as três esferas de governo para as políticas públicas: SUS-SUAS-Educação, criem mecanismos que contemplem, implementem e fiscalizem o modelo de atendimento biopsicossocial para PcD intelectual e mental; reforçam a necessidade de aperfeiçoamento das ações fiscais da lei de cotas, assegurando a inclusão e a acessibilidade, mantendo-as como uma ação obrigatória da auditoria fiscal do trabalho; requerem a definição de requisitos para flexibilização da empregabilidade de PcD com alto grau de complexidade; destacam a necessidade de assessoria especializada na esfera pública e privada, por meio de equipe multiprofissional junto às empresas que contratarem a PcD, a fim de propiciar um



ambiente de trabalho inclusivo e acessível e, por último, recuperam mais um tema já discutido e requerido em conferências, convenções, recomendações e leis em geral, realizadas em anos anteriores, tais como o incentivo à qualificação e à formação profissional das PcD por meio de aprendizagem profissional, estágio, cursos técnicos, básicos, entre outros, nas três esferas de governo, com vistas à melhoria de acesso ao mercado de trabalho e outras fontes de geração de renda.

Destaque para a preocupação, nestas propostas, com a manutenção plena da aplicação da lei de cotas, preservando-lhe o alcance em face de eventuais alterações legislativas, a exemplo da terceirização, situação que ocorreria com as reformas trabalhistas implementadas nos anos seguintes.

A V Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que terá como tema “Cenário atual e futuro na implementação dos direitos da pessoa com deficiência: construindo um Brasil mais inclusivo”, foi adiada para dezembro de 2021, tendo em vista o agravamento da pandemia da Covid-19 nos primeiros meses do ano de 2021, inviabilizando a realização de eventos presenciais.

As propostas que foram discutidas e aprovadas naquela última conferência nacional corroboraram, em parte, os achados resultantes das pesquisas realizadas oito anos antes, quando foram realizados os LIPD em Uberlândia, por iniciativa do Conselho Municipal das Pessoas com Deficiência – COMPOD, em parceria com o CEPES, e que serão resumidos na seção seguinte. Infelizmente, quando sopesadas as propostas/pesquisas constata-se que as mudanças no *status* de inclusão das PcD no Brasil ocorrem lentamente, quando ocorrem.

**Quadro 6 – Propostas Eixo II**

Proposta nº	Eixo II – Órgãos gestores e instâncias de participação social
4	Criar políticas de fortalecimento de participação social da PcD, sem discriminação de gênero, raça, etnia, diversidade sexual e geracional, e quaisquer outras discriminações no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, campanhas e treinamentos, junto aos empregadores, voltadas à superação de todos os tipos de barreiras que impeçam o acesso ao mercado de trabalho, gerando empoderamento e cidadania de forma a desmistificar a ideia de ineficiência produtiva.
17	Integrar as três esferas de governo para que as políticas públicas SUS-SUAS-Educação criem mecanismos que contemplem, implementem e fiscalizem o modelo de atendimento biopsicossocial para PcD intelectual e mental, promovendo, inclusive, seu acesso aos movimentos de inclusão de habilitação ao trabalho e ao direito social.
18	Aperfeiçoar e intensificar as ações fiscais da lei de cotas, assegurando a inclusão e a acessibilidade, mantendo-as como ação obrigatória da auditoria fiscal do trabalho.
20	Assegurar o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho público e privado, abrangendo todo tipo e grau de deficiência, criando requisitos para flexibilização da empregabilidade de pessoas com deficiência com alto grau de complexidade.
21	Estimular a assessoria especializada na esfera pública e privada, por meio de equipe multiprofissional junto às empresas que contratarem a pessoa com deficiência, a fim de propiciar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível.
22	Incentivar a qualificação e a formação profissional das pessoas com deficiência por meio de aprendizagem profissional, estágio, cursos técnicos, básicos, entre outros, nas três esferas de governo, com vistas à melhoria de acesso ao mercado de trabalho e outras fontes de geração de renda, bem como manter a plena aplicação da lei de cotas, preservando-lhe o alcance em face de eventuais alterações legislativas, a exemplo da terceirização.

Fonte: Anais da 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, maio de 2016.

#### **4 - Os Levantamentos de Informações Econômico-Sociais das Pessoas com Deficiência (LIPD) - 2004 e 2008: dificuldades de acesso ao mercado de trabalho no município polo de Uberlândia.**

Os Levantamentos de Informações Econômico-Sociais das Pessoas com Deficiência (LIPD), realizados no município de em Uberlândia, nos anos de 2004<sup>65</sup> e

<sup>65</sup> CEPES - Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais. Levantamento de Informações Econômico-Sociais das Pessoas Portadoras de Deficiência no Município de Uberlândia/MG. Microdados. Uberlândia: CEPES/IEUFU, 2004.

2008<sup>66</sup>, permitiram compatibilizar os resultados encontrados com aqueles obtidos nos Censos Demográficos de 2000 e 2010, o que atendeu às orientações internacionais que sugerem a busca de comparabilidade entre dados e estudos que tratem sobre o tema<sup>49</sup>, inovando, por sua vez, em outras questões complementares.

Os LIPD captaram os tipos de deficiência permanente com o grau de severidade, baseando-se na autoavaliação da capacidade de enxergar (deficiência visual), de ouvir (deficiência auditiva), de caminhar e subir escadas (deficiência motora), de problema mental permanente (deficiência mental) e deficiências físicas (paralisias e falta de membros).

As informações obtidas pelos LIPD dizem respeito a um levantamento que entrevistou somente as PcD, a partir de cadastros de referência<sup>67</sup>, com idades entre 11 e 64 anos, atendendo ao proposto pelo Conselho Municipal das PcD em Uberlândia (COMPOD), instituição unificadora do movimento das PcD. O objetivo foi montar um banco de informações sobre as PcD disponíveis para ocupar vagas no mercado de trabalho formal.

Destaca-se a relevância da realização dos LIPD no município polo de Uberlândia por sua característica enquanto localidade urbana com importante grau de centralidade na região em que se insere. A cidade de Uberlândia, ao integrar-se à região do Triângulo Mineiro, localizada a Oeste do Estado de Minas Gerais (FIGURA 2), cumpre o papel de principal nucleação regional marcada por uma dinâmica demográfica e econômica peculiar, pois apresenta crescimento demográfico e econômico acima da média nacional.

Ao longo da Década de 2000, Uberlândia continuou atuando como polo regional, não somente centralizando a dinâmica demográfica e econômica, como dito anteriormente, mas de maneira complementar à divisão nacional do trabalho, oferece

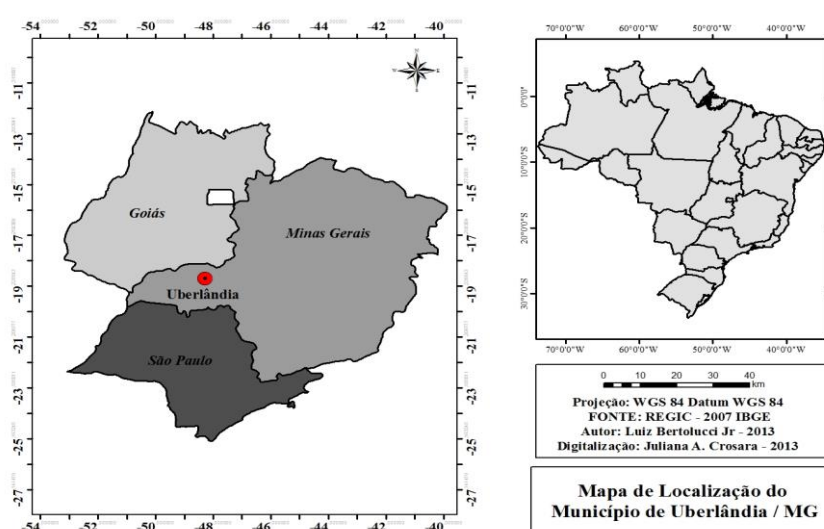
---

<sup>66</sup> CEPES - Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais. Levantamento de Informações Econômico-Sociais das Pessoas Portadoras de Deficiência no Município de Uberlândia/MG – FASE II. Microdados. Uberlândia: CEPES/IEUFU, 2008.

<sup>67</sup> Os entrevistados são pessoas com deficiência que integram as seguintes fontes de informações: o cadastro de usuários das associações e instituições que desenvolviam atividades e prestavam apoio e orientação às PcD; o cadastro de gratuidade e do serviço "porta-a-porta" para PcD, fornecido pela Secretaria Municipal de Trânsito e Transportes, pessoas essas que passaram por avaliação médica, visando a identificar se a deficiência declarada atende ao disposto no Decreto Federal nº 5.296/2004; a base de dados sobre pessoas com deficiência construída a partir da pesquisa "Condições Sócio-Econômicas das Famílias de Uberlândia", realizada em 2001; o cadastro fornecido pelas escolas municipais vinculadas ao Ensino Especial, e o cadastro de ligações telefônicas que relacionava PcD interessadas em participar da pesquisa (FERREIRA *et al.*, 2009; BORGES *et al.*, 2005).

serviços e produtos à região de sua influência<sup>68</sup>. Determinava a dinâmica regional de aproximadamente 49 municípios do seu entorno, com aproximadamente 1.800 mil habitantes, podendo ser caracterizada como Capital Regional B, conforme definiu a Pesquisa Região de Influência das Cidades<sup>69</sup>. Essa denominação decorre da centralidade do núcleo principal, com sua diversificada estrutura produtiva, com a área de influência e com o crescimento populacional, em boa medida, resultante dos ganhos líquidos de população, em relação ao restante do País, inclusive de PcD.

**FIGURA 2** – Mapa de Localização do Município de Uberlândia – Minas Gerais



Por conta de certa concentração de população e de serviços de saúde e educação especial; experimentando a evolução do arcabouço legal voltado às PcD; sendo beneficiada pela expansão das redes sociais facilitada pelo desenvolvimento tecnológico, de comunicação e transporte, Uberlândia funcionou ativamente como polo de atração populacional de seu entorno e de regiões mais distantes, inclusive de PcD que desejavam acessar seu dinâmico mercado de trabalho.

Vale considerar que os LIPD foram a campo em oportuno momento, no qual a dinâmica econômica e demográfica experimentava um ciclo virtuoso em todo o País, e

<sup>68</sup> SILVA, V. A. et al. Aglomeração Urbana de Uberlândia (MG): formação socioeconômica e centralidade regional. In: HOGAN, D. J. (Org.) Migração e ambiente nas Aglomerações Urbanas. Campinas: NEPO/UNICAMP, 2001.

<sup>69</sup> IBGE. Regiões de Influência das Cidades (REGIC). Rio de Janeiro: IBGE, 2007..

relataram, com seus resultados, resumidos a seguir, que a subida continua íngreme e cheias de percalços no caminho que leve a um novo patamar de inclusão das PcD no mercado de trabalho formal, mesmo num município polo com boa dinâmica socioeconômica:

- as PcD que trabalhavam, concentravam-se em idades entre 30 e 49 anos, enquanto aquelas que não trabalhavam situavam-se, em maior número, nas idades acima de 50 anos ou nas idades abaixo de 20 anos. Ou seja, o mercado de trabalho parece absorver ou manter mais PcD nas idades ativas centrais;
- os resultados mostraram que as maiores participações dos que trabalhavam são de PcD física e auditiva. As PcD mental, visual ou múltipla apresentaram baixos percentuais de pessoas que trabalhavam;
- as PcD entrevistadas relataram que o acesso a uma oportunidade de emprego está condicionado à melhora em sua capacitação e da aceitação das PcD, por parte das empresas, em seus quadros de funcionários ou servidores, revelando a existência de barreiras atitudinais (preconceito e discriminação);
- as condições de ocupação e renda das PcD entrevistadas revelaram um elevado percentual dos que não trabalhavam relativamente à pequena parcela dos que trabalhavam. Dos que afirmaram não trabalhar, a maioria apresentava nenhuma ou baixa escolaridade, sendo que parcela significativa das PcD que não trabalhava possuía apenas o Fundamental Incompleto;
- para a maioria das PcD entrevistadas, a deficiência foi citada como forte impeditivo para o trabalho, sugerindo um estado de desalento delas, possivelmente, por não vislumbrarem a possibilidade de sua reabilitação ou de adequação de suas condições físicas ou mentais para exercer alguma ocupação remunerada no mercado de trabalho formal e, também, pela dificuldade em se contar com a possibilidade de emprego num ambiente de trabalho adequado às diferentes necessidades dos diferentes tipos de deficiência experimentados;
- como as duas pesquisas mostraram uma maioria de PcD inativa, no que diz respeito à condição de trabalho - somente trabalhavam 23,64% dos entrevistados em 2004, e 18,51% em 2008 -, admitiu-se que a condição de inatividade tinha um caráter permanente para parcela expressiva dos entrevistados. Vale registrar que dois terços

dos que não trabalhavam afirmaram nunca terem trabalhado ou estarem afastados há mais de três anos do mercado de trabalho;

- já as PcD que trabalhavam possuíam escolaridade mais elevada relativamente ao grupo dos que não trabalhavam;
- por conta da lei de cotas, os resultados sugerem que a metade das PcD que trabalhavam ocupavam postos formais, em maioria adultos e trabalhadores em estabelecimentos privados;
- o setor público atuou como importante empregador das PcD entrevistadas, especialmente de mulheres. Todavia, a ocupação de postos considerados mais precários, como o emprego sem carteira assinada e o trabalho por conta própria, era significativa entre as PcD;
- quanto a benefícios, a maioria das PcD não recebe nenhum tipo de auxílio ou benefício governamental;
- entre as PcD que informaram receber benefícios, os mais citados foram aqueles relacionados à condição da deficiência, como aposentadoria por invalidez e auxílio-doença;
- as PcD e suas famílias, percebiam, em geral, baixos rendimentos.

Imprescindível, agora, treze anos da realização do último LIPD, que se retome a avaliação deste contingente populacional, pessoas que participam ativamente na dinâmica de desenvolvimento do município de Uberlândia/MG, e que contam com limitações físicas, sensoriais ou cognitivas, verificando-se, inclusive, o impacto das recentes alterações na legislação trabalhista para a inclusão das PcD no mercado de trabalho formal. Tendo em vista que diversas empresas estão avançando na terceirização de suas “atividades-fim” (Lei nº 13.429/2017) e outras estão concretizando acordos coletivos nos quais prevalece o “negociado sobre o legislado” (Lei nº 13.467/2017), é possível que as futuras pesquisas especializadas voltadas às PcD, assim como o censo demográfico, mostrarão uma avalanche de ações que prejudiquem a contratação de PcD por meio da “Lei de Cotas”.

Em estudo produzido pela Universidade de São Paulo, no ano de 2009, ano seguinte à realização do LIPD 2008 pela UFU, registrou-se que a opinião dos

trabalhadores confirmava os efeitos benéficos da Lei de Cotas, expresso pelos seguintes comentários: “as *políticas afirmativas são essenciais. (...) as pessoas só fazem as coisas pressionadas*”, enquanto outra opinião enfatiza que “*(...) a manutenção das leis deve estar atrelada às mudanças de valores, atitudes e conceitos da sociedade, para que ocorra sua efetivação*”<sup>70</sup>.

Os LIPD uberlandenses reforçaram que as barreiras socioeconômicas, culturais, atitudinais, entre outras, experimentadas pelas famílias com PcD ou de PcD, esta última quando a PcD assume a posição de responsável pela família, somente poderão ser superadas quando o aparato legal materializar-se em políticas e ações efetivas para essa população específica. Enquanto isto não ocorre, muitas famílias continuam sofrendo os efeitos perversos da pobreza absoluta, mas também, em termos relativos, devido à "deficiência de conversão", pois os custos com a deficiência impedem que mantenham o padrão de vida similar ao experimentado por famílias sem PcD e com o mesmo nível de renda.

As políticas públicas e ações que possam contribuir de maneira efetiva para romper com as barreiras físicas e sociais devem apoiar-se em estudos e análises que reflitam as necessidades das PcD. As pesquisas censitárias de 2000 e 2010, realizadas no Brasil, forneceram um relevante conjunto de informações sobre deficiência que possibilitam o conhecimento dos diferentes perfis socioeconômicos e demográficos da população em estudo, o que mais que justifica a premência de realização do censo demográfico em 2021.

De igual maneira, pesquisas especializadas como os LIPD 2004 e 2008, realizadas em Uberlândia, permitem verificar a consistência das informações sobre PcD no Município, comparando-se ao captado pelos Censos, mas avançam ao obterem respostas sobre as causas da deficiência, a idade de sua aquisição, entre outras informações demográficas, requerendo, por isto mesmo, que nova rodada desta pesquisa seja realizada o mais breve possível.

---

<sup>70</sup> TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 110117, maio/ago. 2009. Acessado em: 29/04/2020

## 5 – Lei de Cotas para PcD no Brasil: serão necessários outros 30 anos?

Neste 2021, completamos 30 anos, entre as diversas políticas e ações implementadas e que integram o aparato legal voltado à PcD no Brasil, das duas importantes políticas afirmativas que representam a Lei de Cotas no mercado de trabalho para as PcD: as “Lei de Cotas no Setor Público (Lei 8.112/1990) e a Lei 8.213/1991: “Lei de Cotas para o Emprego Formal” para o setor privado.

A Lei de Cotas é considerada um marco no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas, ainda assim, a efetivação ocorreu apenas depois de uma longa trajetória. Apesar de sancionada desde 1990/91, os primeiros registros de seu cumprimento só chegaram no ano 2000, após denúncias contra a discriminação no trabalho no Brasil feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Ministério do Trabalho, então órgão fiscalizador da lei, estabeleceu formulários específicos para incorporar informações de cumprimento ou descumprimento da lei no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho em outubro de 2004, e apenas a partir de 2007 que a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) determinou para as empresas a obrigatoriedade de informar se seus trabalhadores apresentam ou não alguma deficiência <sup>71, 72</sup>.

Os números recentes não deixam dúvidas de que o acompanhamento e a fiscalização são imprescindíveis para a manutenção dos direitos do trabalhador com deficiência. Dados da Secretaria de Trabalho, que por conta da extinção do Ministério do Trabalho (!) encontra-se ligada ao Ministério da Economia, mostram aumento na contratação de pessoas com deficiência como resultado da fiscalização em 2018. É possível que a extinção do Ministério do Trabalho, que passou a ter suas responsabilidades redistribuídas entre secretarias situadas nos Ministérios da Justiça, Cidadania e Economia <sup>73</sup>, possa prejudicar a condução de fiscalizações, já que a Secretaria de Inspeção do Trabalho passou a ser uma subsecretaria vinculada a duas

<sup>71</sup> *Exigência limitada a empresas enquadráveis nos Decretos 3.298/99 e 5.296/04.*

<sup>72</sup> CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015. 80 p.

<sup>73</sup> BRASIL. Brasília. Presidência da República. *Lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019* –. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm)>. Acesso em 29 abril 2020.



secretarias do Ministério da Economia <sup>74</sup>. Naquele ano ocorreram 11,4 mil inspeções que levaram à contratação de 46,9 mil PcD. Situação similar ocorreu em 2014, quando 42,6 mil PcD ingressaram no mercado de trabalho por meio da intensa fiscalização, que contou com 10.957 operações. Ao todo, desde 2003, foram contratadas 448 mil pessoas com deficiência e reabilitados no Brasil <sup>75</sup>.

Entretanto, dados da RAIS apontavam que, entre 2011 e 2017, houve um aumento de apenas 116 mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo que, em 2017, foram criados 22,8 mil novos postos de trabalho, o que representava um crescimento de 5,5% se comparado com os números do ano anterior. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) apontava que, em 2018, o número total de trabalhadores com deficiência empregados chegou a 442 mil, o que equivalia a 1% do estoque de vagas de empregos no país.<sup>76</sup>

Vale lembrar que, ao garantir o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, a Lei 8.213/1991, por meio de seu artigo 93, estipula a obrigatoriedade da ocupação de 2% a 5% dos cargos por pessoas com deficiência ou reabilitadas em empresas com mais de 100 funcionários. A Lei 8.112/90, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, no artigo 37 assegura às PcD o direito de se inscreverem em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com suas deficiências, reservando-lhes, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas do concurso. Deste modo, enquanto o artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 estipula o percentual máximo de vagas que deve ser destinado aos candidatos com deficiência, fixando-o em 20% (vinte por cento), o artigo 37 estipula o percentual mínimo, fixando-o em 5% (cinco por cento).

---

<sup>74</sup> JÚNIOR, Janary. Debatedores alertam para risco a fiscalização com fim do Ministério do Trabalho. **Câmaras do Deputados**, Brasília, 24 de abril de 2019. Disponível em: <[www.camara.leg.br/noticias/556091-debatedores-alertam-para-risco-a-fiscalizacao-com-fim-do-ministerio-do-trabalho/](http://www.camara.leg.br/noticias/556091-debatedores-alertam-para-risco-a-fiscalizacao-com-fim-do-ministerio-do-trabalho/)>. Acesso em 25 abril 2020.

<sup>75</sup> Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho. **Trabalho – Ministério da Economia**, Brasília, 12 de fev. de 2019. Disponível em: <[trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho](http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho)>. Acesso em 24 abril 2020.

<sup>76</sup> Cresce número de empregos formais para pessoas com deficiência. **ABRH-Associação Brasileira de Recursos Humanos**, São Paulo, 24 de out. de 2018. Disponível em: [www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia/](http://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia/). Acesso em 24 abril 2020.

Ainda que com atrasos e descumprimentos a lei de cotas tem sido uma importante aliada na conquista de espaço e exercício de cidadania das pessoas com deficiência, mas, após 30 anos de existência da lei, a preocupação que surge aos especialistas e representantes dos direitos das pessoas com deficiência<sup>77</sup> é a possível alteração da Lei 8.213/91 através do Projeto de Lei 6.159/2019<sup>78</sup> enviado à Câmara dos Deputados pelo Poder Executivo. O Projeto de Lei que ainda está em tramitação prevê a flexibilização da lei de cotas, possibilitando que a instituição contratante pague para um fundo de reabilitação, e no caso da contratação de uma pessoa com deficiência grave, será considerada em dobro, para fins de fiscalização<sup>79</sup>.

Entre alternativas para que se alcance a inclusão efetiva, apresentou-se a possibilidade da gestão de diversidade. A Gestão de diversidade é uma área da gestão de pessoas que se ocupa das práticas organizacionais acerca da diversidade humana do quadro de funcionários da empresa; nesse contexto, tal diversidade é vista como uma vantagem competitiva. O conceito valoriza a ideia de que a colaboração profissional, entre diferentes identidades, agrega valor à empresa e/ou ao produto, portanto, nesse caso, as ações de inclusão não se fundamentam em ações afirmativas (CARVALHO-FREITAS, 2009)<sup>80</sup>.

Outra medida que precariza a condição de trabalhador da PcD foi a Reforma Trabalhista aprovada através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017<sup>81</sup>. As discussões e a aprovação da Reforma foram acompanhadas de duras críticas ao governo e ao texto da lei, que alterou cem dispositivos da CLT. Entre as alterações citadas como de maior

---

<sup>77</sup> Nota de Repúdio ao PL 6159/19. **Associação Brasileira dos Profissionais de RH**. Disponível em: <[www.abprh.com.br/post/nota-de-rep%C3%BAdio-ao-pl-6159-19](http://www.abprh.com.br/post/nota-de-rep%C3%BAdio-ao-pl-6159-19)>; Fenapaes rejeita PL 6159/19. **APAE Brasil-Federação Nacional das Apaes**. Disponível em: <[apaebrasil.org.br/comunicacao/fenapaes-rejeita-pl-61592019](http://apaebrasil.org.br/comunicacao/fenapaes-rejeita-pl-61592019)>; Ethos se manifesta contra o PL 6159/19. **Instituto Ethos**. Disponível em: <[www.ethos.org.br/conteudo/posicionamentos/ethos-se-manifesta-contra-o-pl-6159-2019/](http://www.ethos.org.br/conteudo/posicionamentos/ethos-se-manifesta-contra-o-pl-6159-2019/)>. Acesso 25 abril 2020.

<sup>78</sup> PODER EXECUTIVO. Projeto de Lei 6.159 de 2019. Disponível em: <[www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2230632](http://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2230632)>. Acesso em 23 abril 2020.

<sup>79</sup> Pessoas com deficiência e instituições se mobilizam contra PL que destrói conquistas da lei de cota. **Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <[www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/pessoas-com-deficiencia-se-mobilizam-contra-pl-que-destrui-conquistas-da-lei-de-cotas/](http://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/pessoas-com-deficiencia-se-mobilizam-contra-pl-que-destrui-conquistas-da-lei-de-cotas/)>. Acesso em 25 abril 2020.

<sup>80</sup> CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. RAC, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, Junho 2009. Disponível em: <[www.anpad.org.br/rac](http://www.anpad.org.br/rac)>.

<sup>81</sup> BRASIL. Brasília. Presidência da República. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017* –. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em 29 abril 2020.

impacto entre os trabalhadores com deficiência estão o regime de trabalho em tempo parcial e o trabalho intermitente (TEIXEIRA e LEMOS JÚNIOR, 2019) <sup>82</sup>.

A legislação anterior estabelecia o regime de tempo parcial como aquele que não ultrapassasse a carga horária máxima de 25 horas semanais e proibia a prestação de horas extras nessa modalidade de contrato. O artigo 58-A da Lei 13.467/17 considera o regime de trabalho em tempo parcial com duração máxima de 30 horas semanais, com possibilidade de prestação de até 6 horas extras semanais, no caso de carga horária fixa de até 26 horas semanais. Considerando que o regime de trabalho em tempo parcial visa às necessidades de grupos específicos que necessitam trabalhar menos horas por dia, é possível que a nova legislação contribua para a negligência de tais necessidades.

O trabalho intermitente foi proposto como uma forma de flexibilização de relações trabalhistas através de contratos e um incentivo à criação de empregos. Entretanto, a forma como foi apresentado pode ser utilizado como artifício para o cumprimento da lei de cotas, tornando possível, inclusive, que o empregado assuma vários contratos intermitentes com diferentes empresas, mantendo vínculo apenas para ser contabilizado como cotista pelo órgão fiscalizador. Tal feito colocaria em risco não só o bem estar e a dignidade do trabalhador com deficiência como também o objetivo da Lei 8.213/91.

Ainda no intuito de ampliar e fazer valer a participação de PcD no mercado de trabalho a Organização Internacional do Trabalho criou, em 2018, um guia para empresas melhor se familiarizarem com os direitos das pessoas com deficiências, e assim cumprir devidamente com as leis de inclusão, possibilitando também a criação de um ambiente de trabalho sadio e seguro. Assim, por mais que todas as empresas manifestem o respeito por esses direitos, “algumas empresas podem estar dispostas e aptas (ou mesmo serem exigidas) a fazerem mais para apoiar os direitos das PcD”, de modo que esse guia aflora novas ideias e perspectivas nesta direção<sup>83</sup>.

Assim, diante do formidável aparato legal que subsidia a implementação das cotas de PcD no mercado de trabalho brasileiro, se faz necessário acompanhar a situação por

---

<sup>82</sup> TEIXEIRA, Bruno Martins; LEMOS Júnior, Eloy Pereira. Reflexos da Reforma Trabalhista na Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Revista do programa de Pós-Graduação em Direito de UFC, v.39.1, 2019.

<sup>83</sup> Organização Internacional do Trabalho. Guia para Empresas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_610270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf). Acesso em abri. 2021.

meio de estatísticas que captem informações sobre a empregabilidade por parte de empregadores públicos e privados. O Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar SIT), aqui designado Painel, situado no Portal da Inspeção do Trabalho<sup>84</sup>, permite obter estas informações anuais sobre a reserva legal de vagas para PcD e beneficiários reabilitados pela Previdência Social, no atendimento à Lei nº 8.213/1991 em seu artigo 93.

O Painel permite obter dados entre os anos de 2000 e 2019, em nível de Unidades da Federação, municípios e por seção e grupo da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). É possível visualizar nas Notas Metodológicas as limitações dos dados disponibilizados, os problemas identificados desde o ano de 2000, quando se iniciou a captação das informações na RAIS sobre PcD, e outras inconsistências que surgiram, ao longo da Década de 2000, por conta dos ajustes que foram sendo feitos no processo de captação das informações.

Vale registrar a nota metodológica 3 do Painel, a qual indicado que, desde a publicação da *PORTARIA MTE 1199/2003*, que aprovou normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213/1991, pela infração ao seu art. 93, que determina às empresas o preenchimento de cargos com PcD ou beneficiários reabilitados, iniciou-se o registro de fiscalizações para inclusão de PcD e, possivelmente, desde então, ocorreu, de igual modo, melhoria nos registros.

Também é importante ter em conta na leitura das informações organizadas nas ilustrações seguintes, conforme nota metodológica 6, que, *em acordo à Nota Informativa nº 59/2018/CGFIT/DEFIT/SIT, caso um empregador possua mais de um vínculo de emprego com o mesmo empregado, esse empregado será contabilizado somente uma vez para fins da reserva de vagas do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Desse modo, para cada empresa (CNPJ raiz), múltiplos vínculos com o mesmo empregado (PIS) foram considerados uma única vez.*

Outra informação metodológica a se considerar, especificada na nota metodológica 7 do Painel, define que *somente foram considerados para fins de base de cálculo e preenchimento da reserva de vagas do art. 93 da Lei nº 8.213/91 os vínculos de natureza empregatícia da RAIS (códigos 0,1,4,5,6,9,10,15,20,25,50,60,65,70,75 e*

---

<sup>84</sup> Acesso em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>.

90). Desse modo, não foram considerados os servidores estatutários (códigos 2,8,30,31,35), trabalhadores avulsos (códigos 3 e 40), diretores sem vínculo empregatício (códigos 7 e 80), aprendizes contratados nos termos do art. 428 da CLT (código 55) e trabalhadores temporários não celetistas (códigos 95,96 e 97).

Enfatiza-se, aqui, a importância das informações anuais do Painel, considerando as dificuldades de se obterem informações para toda a população nacional, ainda que possam ser necessários ajustes para estas informações em nível de municípios, principalmente neste momento, em que iniciamos a Década de 2020 sem contar com dados censitários que possam avaliar o passado e nortear os anos seguintes, uma vez que, até a presente data, é incerta a realização do Censo Demográfico de 2020/2021.

Visando comentar brevemente a situação do cumprimento das cotas de reserva de vagas para as PcD na Década de 2010, nas ilustrações seguintes resgatam-se as informações para os anos de 2019, 2015 e 2010, ensejando uma discussão sobre as possíveis alterações observadas no período.

Os Quadros 7 a 9 apresentam o número de vagas reservadas às PcD por natureza jurídica do empregador, possibilitando quantificar as vagas reservadas, as vagas ocupadas e o déficit na ocupação destas vagas, nos anos selecionados. Em geral, observa-se o enorme déficit na ocupação das vagas disponíveis para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Enquanto em 2010, aproximadamente, 70% das vagas disponíveis não foram ocupadas pelas PcD, no último ano da série, 2019, esta defasagem permanece em quase 47%. Ou seja, considerando a dinâmica da empregabilidade do setor formal brasileiro, nota-se que, ao longo da Década de 2010, mantêm-se quase 330 mil PcD distantes das vagas disponíveis por conta das Leis de Cotas brasileiras, ou seja, ainda que tenha sido superada a marca de 50% de ocupação das vagas cotistas, o déficit persistente indica que, num contexto de crescente desemprego para a população em idade ativa, as PcD são ainda mais penalizadas por não ocuparem as vagas legalmente definidas para elas.

Considerando a natureza jurídica do empregador, nota-se, nos Quadros 7 a 9 que, nos anos de 2010, 2015 e 2019, ocorreu contínuo aumento na ocupação das vagas reservadas, com melhor desempenho observado nas empresas públicas e nos empregadores privados em relação à administração pública, possivelmente pela melhoria no acompanhamento e fiscalização pelo Ministério do Trabalho junto a estes

dois tipos de empregadores. No ano de 2019, nota-se que, tanto as empresas públicas e sociedades de economia mista quanto os empregadores privados, superaram a marca de 50% de vagas ocupadas em relação àquelas reservadas para as PcD. Meio caminho superado, neste tortuoso trecho de inclusão das PcD, pelo menos no âmbito das empresas. Chama atenção a inflexão no número de vagas reservadas, tendo em vista que, pelo menos entre as empresas públicas e de sociedade de economia mista e os empregadores privados, ocorre um decréscimo entre o número de vagas reservadas, quando comparados os anos 2010 e 2019.

Após ligeiro aumento no ano de 2015, observa-se uma queda no número total de vagas reservadas em 2019, para um nível inferior ao contabilizado em 2010, ou aproximadamente 45 mil vagas reservadas a menos, entre estes extremos. O decréscimo fica ainda maior, de quase 100 mil vagas não reservadas para as PcD entre os anos de 2015 e 2019 nestes dois espaços empresariais.

**Quadro 7** - Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador, em 2019

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	20.052	34.602	646.770	701.424
Vagas Ocupadas	2.440(12.17%)	18.159(52.48%)	351.314(54.32%)	371.913(53.02%)
Déficit	17.612(87.83%)	16.443(47.52%)	295.456(45.68%)	329.511(46.98%)

Fonte: quadro elaborado e disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

Quanto à administração pública evidencia-se a péssima dinâmica de empregabilidade das pessoas com deficiência, tendo em vista que, para os três anos selecionados, são expressivos os déficits na ocupação das vagas reservadas. Praticamente se mantém, nestes três momentos, o déficit de próximos 90% das vagas reservadas. Impressiona pensar que, se a administração pública deveria atuar como forte agente indutor de empregabilidade, assim como ser identificado como o setor econômico e social em que a legislação seria cumprida com maior rigor, é, infelizmente,

na administração pública onde ocorreu o maior déficit de ocupação das vagas para as PcD, quando comparados os três diferentes espaços jurídicos de empregabilidade (Quadros 7 a 9).

**Quadro 8 - Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador, em 2015**

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	24.743	37.915	741.502	804.160
Vagas Ocupadas	2.382(9.63%)	15.353(40.49%)	308.794(41.64%)	326.529(40.60%)
Déficit	22.361(90.37%)	22.562(59.51%)	432.708(58.36%)	477.631(59.40%)

Fonte: quadro elaborado e disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

**Quadro 9 - Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador, em 2010**

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	27.069	35.173	690.550	752.792
Vagas Ocupadas	2.566(9.48%)	11.756(33.42%)	213.247(30.88%)	227.569(30.23%)
Déficit	24.503(90.52%)	23.417(66.58%)	477.303(69.12%)	525.223(69.77%)

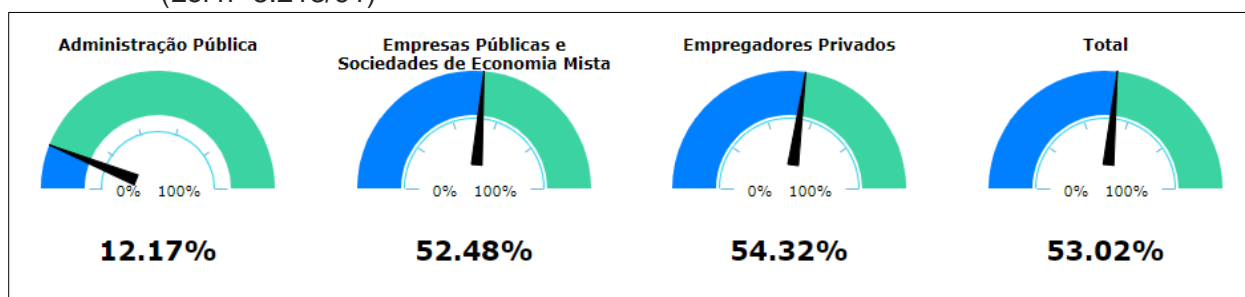
Fonte: quadro elaborado e disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

As figuras seguintes ilustram o cumprimento da cota para pessoas com deficiência e reabilitadas, para os anos de 2019 (Figura 3), 2015 (Figura 4) e 2010 (Figura 5). Observa-se que, enquanto as empresas públicas e de sociedade de economia mista e os empregadores privados aumentaram, respectivamente, em 19p.p. e 23p.p, se comparados os anos de 2010 e 2019, o cumprimento da cota das vagas reservadas para PcD, a administração pública cresceu poucos 3 p.p, saindo de um patamar de 9,48% de

ocupação (2.566 vagas ocupadas) das vagas disponíveis em 2010 (27.069 vagas) para 12,17% (2.440 vagas ocupadas) das 20.052 vagas disponíveis em 2019.

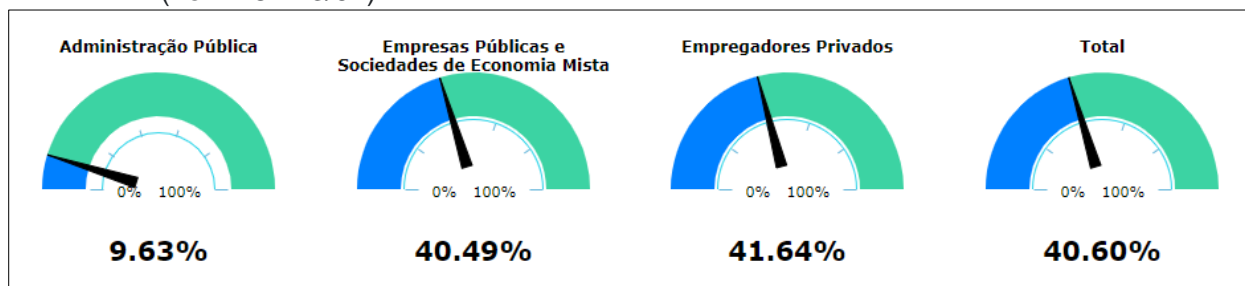
Qual a razão para que a administração pública apresente um desempenho pífio na inclusão das pessoas com deficiência em seus cargos? Os concursos estariam representando uma barreira de acesso para as PcD ao setor público? Os cargos disponibilizados ou abertos na administração pública não permitem a inclusão de PcD? Os editais estariam apresentando desconformidades em relação à Lei de Cotas inviabilizando que as PcD se candidatem às vagas disponíveis? Abre-se aqui uma perspectiva de pesquisa futura na tentativa de respostas a estas e outras questões.

**Figura 3** - Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados, em 2019  
(Lei nº 8.213/91)



Fonte: figura disponibilizada pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

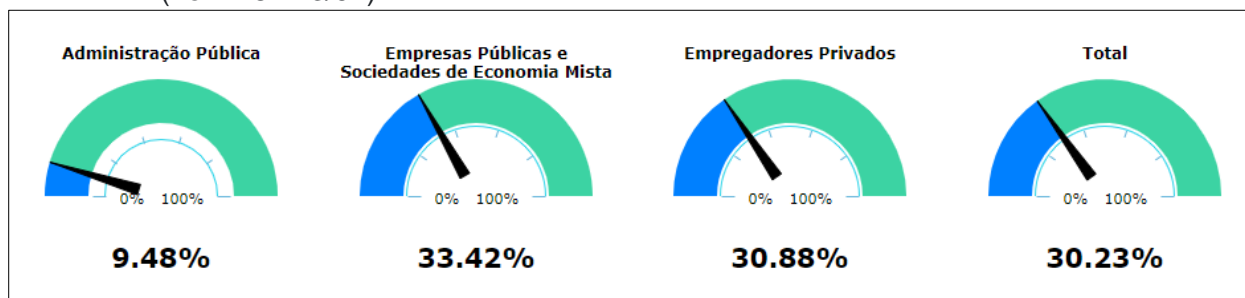
**Figura 4** - Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados, em 2015  
(Lei nº 8.213/91)



Fonte: figura disponibilizada pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.



**Figura 5 - Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados, em 2010**  
(Lei nº 8.213/91)



Fonte: figura disponibilizada pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

Os Quadros 10 a 12, apresentados a seguir, respectivamente para os anos de 2019, 2015 e 2010, contemplam o número de empregadores obrigados a reservar vagas para as pessoas com deficiência ou reabilitadas, por natureza jurídica e por classes de percentual de preenchimento de vagas, destacando-se os extremos das classes: empregadores com nenhuma vaga preenchida e, numa situação ideal, o número daqueles empregadores que preencheram 100% das vagas disponibilizadas para o cumprimento da Lei de Cotas para PcD.

É notória a mudança entre 2010 e 2019 para os empregadores privados, que saíram de uma situação de expressiva maioria dos empregadores não cumprindo a Lei de Cotas em 2010 (Quadro 12) para distribuição de maior número daqueles empregadores com 100% das vagas reservadas sendo preenchidas (8.399 empregadores), ainda que possa ser observado um número ligeiramente inferior (8.081 empregadores) que descumpriram totalmente a Lei. As empresas públicas e de sociedade de economia mista apresentaram comportamento similar ao observado para os empregadores privados, indicando que, se mantida a mesma tendência, poder-se-ia contar com maior cumprimento da Lei de Cotas por parte destas empresas, nos anos à frente, mesmo que no último ano tabulado ainda se veja um grande volume de empresas públicas e privadas descumprindo a Lei ou apresentando um baixo percentual de preenchimento das vagas reservadas.

Com relação aos órgãos da administração pública, obrigados a reservar vagas para PcD ou reabilitados nota-se, para qualquer dos anos em destaque, a predominância de expressiva maioria daqueles que não cumprem a Lei de Cotas ou de órgãos que

cumprem a mesma num patamar muito baixo de preenchimento das vagas, ou seja, empregam somente até 25% das vagas reservadas para PcD.

**Quadro 10** - Número de empregadores obrigados a reservar vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados, por natureza jurídica e percentual de preenchimento das vagas, no ano de 2019

Percentual das vagas preenchidas	Administração pública	Empresas públicas e sociedade de economia mista	Empregadores privados	Total
0%	435	47	8.081	8.563
>0% e <=25%	181	46	3.057	3.284
>25% e <=50%	78	49	4.435	4.562
>50% e <=75%	20	38	4.621	4.679
>75% e <100%	6	16	2.692	2.714
100%	41	49	8.399	8.489
Total	761	245	31.285	32.291

Fonte: Quadro disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

\*Dados não totalizados para empregadores sem informação sobre a natureza jurídica.

**Quadro 11** - Número de empregadores obrigados a reservar vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados, por natureza jurídica e percentual de preenchimento das vagas, no ano de 2015

Percentual das vagas preenchidas	Administração pública	Empresas públicas e sociedade de economia mista	Empregadores privados	Total
0%	545	88	13.114	13.747
>0% e <=25%	198	62	4.629	4.889
>25% e <=50%	67	63	5.588	5.718
>50% e <=75%	22	33	4.663	4.718
>75% e <100%	5	11	2.165	2.181
100%	43	33	5.983	6.059
Total	880	290	36.142	37.312

Fonte: Quadro disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

\*Dados não totalizados para empregadores sem informação sobre a natureza jurídica.

**Quadro 12** - Número de empregadores obrigados a reservar vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados, por natureza jurídica e percentual de preenchimento das vagas, no ano de 2010

Percentual das vagas preenchidas	Administração pública	Empresas públicas e sociedade de economia mista	Empregadores privados	Total
0%	646	120	18.659	19.425
>0% e <=25%	199	73	5.109	5.381
>25% e <=50%	72	48	4.657	4.777
>50% e <=75%	21	21	3.241	3.283
>75% e <100%	3	9	1.365	1.377
100%	24	14	2.487	2.525
Total	965	285	35.518	36.768

Fonte: Quadro disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021.

\*Dados não totalizados para empregadores sem informação sobre a natureza jurídica.

Denota-se que, ao longo da Década de 2010, os empregadores privados, assim como as empresas públicas, responderam, ainda que com intensidade insuficiente, para o maior atendimento da Lei e preenchimento de vagas destinadas às PcD, quando considerado o número de empregadores e o percentual de vagas preenchidas.

Possivelmente, desde 2010, as mudanças favoráveis à inclusão de PcD no mercado de trabalho empresarial poderiam ser mais intensas, com maior percentual de vagas preenchidas em maior número de empresas, caso a administração pública tivesse apresentado uma razoável dinâmica no preenchimento das vagas cotistas sob sua responsabilidade. Infelizmente, as informações do Painel revelam que a distribuição de empresas em relação ao percentual de vagas preenchidas se concentra na classe em que nenhuma vaga reservada foi preenchida ou na classe em que o cumprimento da Lei se deu em nível inferior ou igual a 25% de preenchimento das vagas reservadas.

Os Quadros 13 a 15 apresentam o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal nos anos de 2019, 2015 e 2010 e a população residente brasileira por tipo de deficiência em gradações mais severas no ano censitário de 2010. Como gradações severas a tabulação contemplou os tipos de deficiência em que a

pessoa declarou que “não consegue de modo algum” ver, ouvir etc., ou que conta com “grande dificuldade” para ver, ouvir etc., conforme a respectiva pergunta no questionário do Censo Demográfico de 2010.

Nestes quadros é possível constatar que o aumento de vínculos empregatícios de PcD com empregadores obrigados pela Lei de Cotas cresceu se comparados os anos de 2019 e 2010, mais que proporcionalmente ao emprego formal de PcD com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213/91. Os dados evidenciam que, contrariamente ao que deveria acontecer, sem a obrigatoriedade legal as PcD não ocuparão os postos de trabalho formal. Entre os anos de 2010 e 2019 o número de vínculos formalizados entre PcD e empregadores não obrigados pela Lei de Cotas cresceu em ritmo muito lento, considerando inclusive a população de PcD mais severas censitadas em 2010.

**Quadro 13** – Número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e na população residente, por tipo de deficiência, no ano de 2019

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	181294(44.88%)	15922(40.66%)	197216(44.51%)	2110883.(23.46%)
PcD Auditiva	73437(18.18%)	6628(16.93%)	80065(18.07%)	1046635.(11.63%)
PcD Visual	64401(15.94%)	5642(14.41%)	70043(15.81%)	4145969.(46.07%)
PcD Mental/Intelectual	36160(8.95%)	5408(13.81%)	41568(9.38%)	1695184.(18.84%)
PcD Múltipla	6247(1.55%)	760(1.94%)	7007(1.58%)	-
Reabilitado	42424(10.50%)	4801(12.26%)	47225(10.66%)	-
Total de PcD	403963(100%)	39161(100%)	443124(100%)	8998671.(100%)
Total de PcD (%)	91.16%	8.84%	100.00%	-

Fonte: Quadro disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021. \*Os dados apresentados referem-se somente à população residente que possui deficiência em gradações mais severas ("não consegue de modo algum" e "grande dificuldade"). Não foram computadas pessoas que apresentam somente "alguma dificuldade".

Impressiona constatar que a proporção de PcD, aquelas com deficiências mais severas que ocupavam postos de trabalho disponibilizados por empregadores não obrigados pela Lei de Cotas, caiu de aproximadamente 10% em 2010 (Quadro 15) para 9%, em 2019 (Quadro 13).

Com o avanço da legislação protetiva e estimuladora do emprego para as PcD, assim como das orientações propostas pelas organizações internacionais e pelo movimento das PcD em âmbito nacional, inclusive com a consolidação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em 2015, esperava-se o crescimento dos vínculos empregatícios não obrigatórios para as PcD, indicando que a sociedade estaria absorvendo em suas decisões os indicativos propostos, mas, de maneira inversa, cresce é a proporção dos vínculos empregatícios formais justamente junto a empregadores obrigados pela Lei de Cotas.

**Quadro 14** – Número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e na população residente, por tipo de deficiência, no ano de 2015

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	168015(48.78%)	15404(57.83%)	183419(49.43%)	2110883.(23.46%)
PcD Auditiva	69644(20.22%)	5237(19.66%)	74881(20.18%)	1046635.(11.63%)
PcD Visual	39956(11.60%)	2016(7.57%)	41972(11.31%)	4145969.(46.07%)
PcD Mental/Intelectual	29071(8.44%)	991(3.72%)	30062(8.10%)	1695184.(18.84%)
PcD Múltipla	5110(1.48%)	381(1.43%)	5491(1.48%)	-
Reabilitado	32606(9.47%)	2608(9.79%)	35214(9.49%)	-
Total de PcD	344402(100%)	26637(100%)	371039(100%)	8998671.(100%)
Total de PcD(%)	92.82%	7.18%	100.00%	-

Fonte: Quadro disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021. \*Os dados apresentados referem-se somente à população residente que possui deficiência em gradações mais severas ("não consegue de modo algum" e "grande dificuldade"). Não foram computadas pessoas que apresentam somente "alguma dificuldade".

Outra consideração que os dados disponibilizados pelo Painel nos impõem é verificar que, se o tamanho da população de PcD mais severas tenha superado a marca de 9 milhões de pessoas no Brasil em 2019, e que, neste ano, contabilizou-se quase 443 mil PcD severas com vínculos formais de trabalho, calcula-se que, provavelmente, em torno de apenas 5% da população de PcD nas idades entre 18 a 64 anos estejam empregadas, em sua expressiva maioria por conta da Lei de Cotas.

**Quadro 15** – Número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e na população residente, por tipo de deficiência, no ano de 2010

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	130116(51.72%)	17038(58.79%)	147154(52.45%)	2110883.(23.46%)
PcD Auditiva	59391(23.61%)	6767(23.35%)	66158(23.58%)	1046635.(11.63%)
PcD Visual	14529(5.78%)	1214(4.19%)	15743(5.61%)	4145969.(46.07%)
PcD Mental/Intelectual	14589(5.80%)	643(2.22%)	15232(5.43%)	1695184.(18.84%)
PcD Múltipla	3206(1.27%)	237(.82%)	3443(1.23%)	-
Reabilitado	29737(11.82%)	3084(10.64%)	32821(11.70%)	-
Total de PcD	251568(100%)	28983(100%)	280551(100%)	8998671.(100%)
Total de PcD (%)	89.67%	10.33%	100.00%	-

Fonte: Quadro disponibilizado pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em abr. 2021. \*Os dados apresentados referem-se somente à população residente que possui deficiência em gradações mais severas ("não consegue de modo algum" e "grande dificuldade"). Não foram computadas pessoas que apresentam somente "alguma dificuldade".

Se 95% das PcD severas nos grupos de idades ativas não estão formalmente empregadas, em 2019, pode-se esperar que devam integrar o conjunto de PcD aposentadas, ou aquelas receptoras de auxílios propostos pelo Estatuto da Pessoa com deficiência e do benefício de prestação continuada, e pode-se especular, de igual

modo, que um contingente não desprezível deva estar labutando no mercado de trabalho informal, em situação precária por não contarem com as proteções trabalhistas e previdenciárias.

De fundamental importância que o censo demográfico seja realizado, ainda neste ano, para que se conheça a realidade das PcD brasileiras, tendo em vista que somente a pesquisa censitária oferece o detalhamento em nível municipal da situação deste contingente populacional específico, inclusive trazendo dados atualizados sobre a inserção delas no mercado de trabalho.

## 6 - Pessoas com deficiência: o topo da inclusão ainda é uma miragem

Os desafios para a consolidação de uma sociedade inclusiva permanecem, requerendo um pensar e agir conjuntos, entre pessoas com e sem deficiência, tendo em consideração o alerta de Vinicius Gaspar Garcia<sup>85</sup>, que adquiriu uma deficiência física em 1995 devido a um acidente e, posteriormente, conquistou o título de Doutor em Economia Aplicada pela Universidade Estadual de Campinas:

As pessoas com deficiência não são “heróis” nem “coitadinhos”, mas sim cidadãos com limitações físicas, sensoriais ou intelectuais que devem ser levadas em conta na construção de uma sociedade menos desigual do ponto de vista social<sup>86</sup>.

Concordamos com Vinicius. A despeito de toda a base legal já disponível no País e que garante a plena cidadania a todos, inclusive às PcD, observamos que ainda serão difíceis as trilhas que levam ao topo da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho brasileiro.

As perspectivas parecem sombrias. O grave contexto de crise sanitária e socioeconômica atual certamente aumentou a desigualdade social entre as PcD e os demais grupos populacionais no País, impedindo ainda mais que possam ocupar e atuar plenamente em postos de trabalhos formais e decentes.

---

<sup>85</sup> Ver nota 55.

<sup>86</sup> Vinicius Gaspar Garcia faleceu no dia 23/05/2020, em Campinas/SP. Deixou relevantes estudos sobre a deficiência no Brasil, com ênfase em economia social e do trabalho.

O cenário pandêmico atual, provocado pela grave doença da Covid-19, levou a Organização Internacional do Trabalho a publicar um parecer, no início do ano de 2020, orientando pessoas e empresas sobre a adoção de ações e atitudes que evitem maiores danos a populações mais sensíveis, além daqueles que certamente o novo Coronavírus e as políticas desencontradas e negacionistas têm potencializado.

Denominado Pessoas com Deficiência na resposta ao Covid-19<sup>87</sup>, o parecer destaca a proposta de que “Ninguém ficará para trás, nem agora, nem nunca”. As orientações indicam cinco passos essenciais a serem seguidos para que as consequências da doença não atinjam de maneira desproporcional as PcD, levando ainda a mais retrocessos nas poucas conquistas de inclusão obtidas até o momento. No contexto atual, a relevância desse documento se mostra ao abordar soluções já conhecidas pela população, e ressaltar a importância de se manter inovando e trabalhando em conjunto, reforçando a ideia de que “para promover a justiça social e incluir, de forma significativa, as PcD, devemos ser ousados”.

Transcrevemos, a seguir, pela sua importância, os cinco pontos sugeridos:

1. **Adotar medidas de apoio para promover a igualdade** - Políticas de teletrabalho (home office) devem assegurar que as(os) trabalhadoras(es) com deficiência disponham das adequações necessárias em suas casas, tais como as que deveriam existir em seu local de trabalho habitual. Outras medidas de autoisolamento como resposta à COVID-19 devem levar em consideração a situação particular das pessoas com deficiência, incluindo o fato de algumas necessitarem de assistência pessoal.
2. **Assegurar uma comunicação acessível e inclusiva** - Toda comunicação relacionada à saúde pública, à educação e ao trabalho sobre a pandemia, incluindo arranjos de teletrabalho, devem ser acessíveis às pessoas com deficiência, inclusive por meio do uso da linguagem de sinais, legendas e *websites* com tecnologia específica. A comunicação deve ainda abordar a situação particular das pessoas com deficiência.
3. **Proporcionar proteção social adequada** - A proteção social é essencial para que as pessoas com deficiência possam cobrir gastos extras relacionados à deficiência, que podem aumentar devido ao impacto da crise e impactar o seu sistema de apoio.

---

<sup>87</sup> OIT. Organização Internacional do Trabalho. Pessoas com Deficiência na resposta ao Covid-19. Parecer. Disponível em [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_741590/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_741590/lang--en/index.htm). Acesso em jan. 2021.



Pessoas com deficiência, especialmente mulheres, fazem parte de um grupo que enfrenta taxas de desemprego mais elevadas. Por isso, agora mais do que nunca, as medidas de proteção social, sensíveis às questões de gênero, devem ser construídas de forma a apoiar as pessoas com deficiência a entrar, permanecer e progredir no trabalho mercado.

4. **Assegurar o direito do trabalho agora e sempre** - O diálogo social e a participação são fundamentos dos movimentos pelos direitos das pessoas com deficiência e pelos direitos trabalhistas. E em meio à atual pandemia, são mais necessários do que nunca. A multiplicidade de pontos de vista - dos governos, das organizações de trabalhadores e de empregadores e das organizações de pessoas com deficiência - oferecem uma variedade de soluções. Portanto, é indispensável a implementação das Normas Internacionais do Trabalho e de outros instrumentos de direitos humanos, especialmente a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

5. **Mudar a narrativa** - Para atingir todos os pontos mencionados anteriormente, é fundamental incluir pessoas com deficiência como cocriadoras das respostas à COVID-19, como defensoras e usuárias, e não como vítimas. Todas as crises trazem oportunidades e a oportunidade do momento é promover a inclusão de todos os grupos anteriormente discriminados - incluindo as pessoas com deficiência - como elemento central em todas as respostas à pandemia. Com base na experiência adquirida na área de inclusão de pessoas com deficiência e no fortalecimento de parcerias, é possível construir uma resposta à crise da COVID-19 de forma sustentável e inclusiva.

Implementar estes cinco pontos propostos pela OIT exigem ousadia, coragem, acompanhamento permanente, tendo em vista que diversos retrocessos relativos às PcD já podem ser contabilizados, desde supressão de concursos públicos; extinção de cargos que apoiam a inclusão destas nos espaços educacionais; eliminação de conselhos, comitês, colegiados e outros espaços de fala e participação social das PcD, entre outras ações negativas.

Nestes dias de angústia, em que a pandemia mantém altas taxas de mortalidade pela Covid-19 no Brasil, em larga medida por conta do ritmo lento da vacinação e das frágeis políticas públicas de apoio e orientação à população em geral, mortalidade evitável e que está atingindo os diferentes grupos etários, mas certamente com maior

intensidade para as pessoas mais vulneráveis, somando-se ainda o enorme contingente de pessoas que deverão lidar com as sequelas desta doença, inclusive com possíveis deficiências e incapacidades daí decorrentes, a meta de inclusão de PcD está comprometida, e exigirá de todos um esforço maior para a superação do luto e a retomada da esperança.

# A situação dos jovens no mercado de trabalho brasileiro

Welber Tomás de Oliveira<sup>88</sup>

## 1. Introdução

Esse trabalho objetiva analisar a situação dos jovens (de 15 a 29 anos) no mercado de trabalho brasileiro entre 2013 e 2020 através de indicadores calculados a partir da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O mercado de trabalho para jovens possui características distintas das para pessoas mais velhas, como apresentar uma tendência de novas formas de contratos de trabalho com postos dinâmicos, de aprendizado constante e mais “digitalizados” (LIMA E OLIVEIRA, 2017; ANTUNES, 2018).

Nesse período o desemprego apresentou redução entre 2013 a 2015, ano em que o país entra em recessão econômica com aumento de desemprego<sup>89</sup> de forma generalizada até 2017, quando há uma tímida retomada, contudo, o desemprego se mantém em patamar elevado. Em 2020, o mercado de trabalho já fragilizado sofre o choque advindo da pandemia do novo coronavírus, o que piora a situação. Nesse sentido, o IBGE organizou uma pesquisa específica, a PNAD Covid, que levantou dados do impacto da pandemia no mercado de trabalho. Os dados da PNAD Covid não serão analisados nesse artigo, contudo vale apontar, para fins explicativos das variações entre 2019 e 2020, que 19,6% das pessoas ocupadas tiveram rendimento menor do que o habitual, 41,0% dos domicílios receberam o auxílio emergencial<sup>90</sup> e 879 mil pessoas ocupadas foram afastadas sem remuneração em novembro de 2020.

<sup>88</sup> Pesquisador do Centro de Estudos, Pesquisa e Projetos Econômico-Sociais do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: welber@ufu.br

<sup>89</sup> Ver Cacciamali e Tatei (2016) e Courseuil, Poloponsky e Franca (2018) para análise da economia brasileiro e do desemprego.

<sup>90</sup> Auxílio emergencial é um programa de transferência de renda direta para ajudar informais e desempregados, visando permitir que se protegessem da contaminação pelo vírus permanecendo em seus domicílios. Inicialmente teve cinco parcelas no valor de R\$ 600,00 mensais, podendo alcançar R\$ 1.200,00 para mulheres que eram chefes de família, alcançando 64 milhões de pessoas e mais 4

Também é importante apontar que no período ocorre uma reversão na tendência histórica da concentração de renda brasileira. Entre 1995 e 2015, todas as medidas de concentração de renda (coeficiente de Gini, L de Theil e razões de concentração) diminuíaam a cada ano, entre 2015 e 2019, a concentração de renda começou a subir (HOFFMAN, 2020).

Os motivos apontados pela literatura para redução da concentração de renda entre 1995 a 2015 são reduções nos prêmios educacionais e a política salarial (BRITO, FOGUEL e KERSTENETZKY, 2015). Saad, Bortoluzo, Menezes Filho e Komatsu (2020) enfatizam os programas sociais e aposentadorias, que contribuíram 19% da redução da desigualdade de renda, em especial nas regiões Norte e Nordeste. Em relação a reversão dessa tendência, a análise de Barbosa (2020) sugere que o aumento do desemprego e do desalento são responsáveis pelo início desse processo, no entanto a permanente diferença entre trabalhadores formais e informais sustenta o crescimento da concentração. A razão é que no setor de trabalho formal, além de apresentar salários médios mais elevados, também há benefícios e direitos típicos, como décimo terceiro salário e férias, que com o aumento da informalidade, se tornam mais raros e concentrados.

Outra característica do período, é que compreende a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), que junto com a “Medida Provisória de Liberdade Econômica” (sancionada na Lei 13.874 de 2019) promoveram alterações legislativas e institucionais significativas no mercado de trabalho brasileiro. Ambas partiram do diagnóstico de que nível de emprego é definido pelos custos associados ao trabalho e que este – o custo - era elevado no país. Por conseguinte, almejavam reduzir os custos associados à contratação de trabalho para os empregadores. As reformas foram defendidas como uma estratégia para aumentar os postos de trabalho e a formalização da economia (FILGUEIRAS, 2019).

Atualmente, também se discute a Medida Provisória 905 de 2019 (MP 905) que prevê a criação do contrato de trabalho “verde e amarelo”. Tal MP foi aprovada na Câmara dos Deputados em 15 de abril de 2021 e segue em tramitação no Senado Federal. Compartilhando o diagnóstico das reformas anteriores, mas destinada aos

---

parcelas de R\$ 300,00 mensais, podendo alcançar R\$ 600,00 para mulheres chefes de família. Em 2021, o auxílio foi prorrogado, contudo com 4 parcelas com valores entre R\$ 150 a R\$ 375 mensais.

jovens (entre 18 e 29 anos), o contrato de trabalho “verde e amarelo” é uma modalidade de contrato em que se estabelece o teto de um salário mínimo e meio e a empresa fica isenta de contribuição previdenciária, salário-educação e contribuição social. Tais contratos, caso aprovado, possuirão validade até 31 de dezembro de 2022.

Esse artigo está dividido em mais 4 seções. Na sequência discute-se as características do mercado de trabalho jovem junto a dados de desemprego, desalento e subutilização da força de trabalho. Em seguida, na terceira, são apresentadas e discutidas informações sobre as ocupações que os jovens alcançam. Nessa seção também é discutida a existência de uma segmentação no mercado de trabalho brasileiro entre trabalhadores formais e informais. A quarta seção, apresenta brevemente a MP 905 junto a possíveis efeitos da medida. Por fim, as considerações finais.

## 2. O desemprego entre os jovens

São considerados jovens pessoas entre 15 e 29 anos. É comum na literatura segmenta-los em três grupos, para captar diferentes fases da vida educacional e laborativa. A primeira faixa etária é de 15 a 17 anos, período em que, no Brasil, o jovem deve estar cursando o ensino médio e há restrição legislativa em relação aos contratos<sup>91</sup>, assim espera-se menores rendimentos, maior desocupação e ocupações, em geral, elementares. A seguinte vai de 18 a 24 anos, período em que o jovem pode estar estudando (curso técnico e/ou superior), trabalhando, ou trabalhando e estudando, sendo um grupo mais heterogêneo em relação as atividades em que os jovens se ocupam. Por fim, de 25 a 29 anos, em que é possível o jovem ter concluído o ensino superior e também, caso tenha trabalho, pode ter acumulado alguns anos de experiência, competências e habilidades em alguma(s) função(ões), portanto, já é possível que se encontrem em ocupações mais dinâmicas e melhores remuneradas, além de menor desocupação.

---

<sup>91</sup> Evidentemente não se aplica a todos os jovens. A evasão escolar é alta no Brasil, em torno de 32% no ensino médio, segundo o Anuário Brasileiro da Educação Básico 2019 da fundação Todos pela Educação. Quanto as restrições, até 16 anos podem trabalhar apenas como aprendiz, de 16 a 18 pode exercer qualquer profissão que não tenha condição insalubre, perigosa ou jornada noturna (das 22h às 5h).

O Gráfico 1 apresenta os níveis de desemprego (desocupação)<sup>92</sup> para toda a população (total) e por grupos etários de 2013 a 2019, assim permite visualizar como o desemprego se comportou antes e depois da aprovação da reforma trabalhista, que alterou 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>93</sup>. No entanto, a comparação entre os dois intervalos não permite atribuir relação causal entre a reforma e o nível ou a variação do desemprego.

O desemprego começa a aumentar a partir do último trimestre de 2013, em que a taxa registrada foi de 6,2%. No mesmo trimestre dos anos subsequentes<sup>94</sup>, as taxas de desemprego foram, 6,5% em 2014, 8,9% em 2015, 12,0% em 2016. A reforma trabalhista é aprovada em julho de 2017, no último trimestre desse ano o desemprego foi de 11,8%. Já em 2018 e 2019 o desemprego foi, nessa ordem, de 11,6% e 11,0%. Em 2020, com a crise decorrente da pandemia do novo coronavírus, o desemprego voltou a avançar, alcançando o máximo de 14,6% no terceiro trimestre e recuando para 13,9% no quarto trimestre.

A literatura é consensual em apontar que dinâmica do mercado de trabalho dos jovens é diretamente associada com o movimento geral do mercado no país, contudo com maior vulnerabilidade (SILVA; KASSOUF, 2002; ROCHA, 2008; DOS SANTOS; GIMENEZ, 2015; CORSEUIL; POLOPONSKY; FRANCA, 2018;). O Gráfico 1 capta essa tendência. Em primeiro lugar, o desemprego de jovens está em todo período acima do nível médio da economia e cresce de forma mais acelerada. No quarto semestre de 2020, entre os jovens de 15 a 17 anos, o desemprego era 42,7% e de 29,8% entre os de 18 a 24 anos e 17,7% entre os de 25 e 29 anos. O crescimento do desemprego entre os jovens de 15 a 17 anos entre o último trimestre de 2016 e de 2020 foi de 21,4 pontos percentuais (p.p), de 18 a 24 anos foi de 15,7 p.p e de 25 a 29 anos foi de 9,4 p.p, contra o aumento de 7,4 p.p no desemprego para toda população.

O aumento do desemprego, médio e entre jovens, está diretamente associado a crise econômica brasileira. A reforma trabalhista não é responsável pelo aumento do

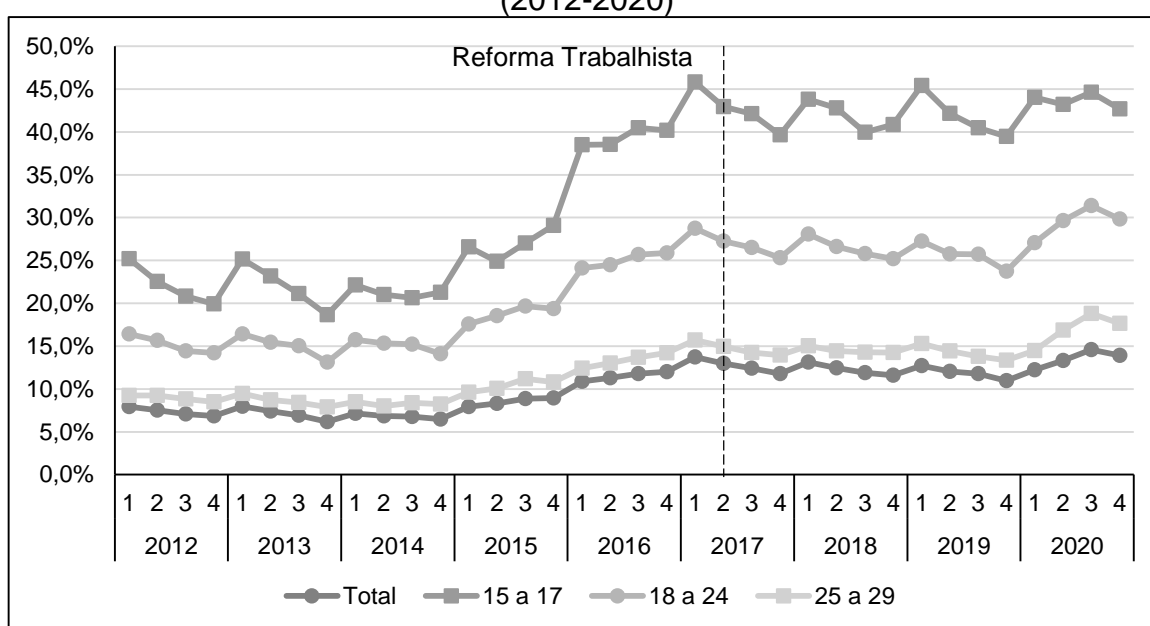
<sup>92</sup> Razão entre a quantidade de pessoas desocupados e a força de trabalho. Desocupados são aqueles que não possuíam ocupação remunerada ou não remunerada. Força de trabalho são pessoas acima de 14 anos que trabalham ou tomaram alguma medida efetiva para buscar emprego. Ver IBGE (2016).

<sup>93</sup> Para ver sobre as alterações no mercado de trabalho, ver Filgueiras (2019).

<sup>94</sup> As comparações são feitas em relação ao mesmo trimestre para evitar que a mudança esteja associada a sazonalidade.

desemprego, contudo, após ela, também não se verifica diminuição significativa. É bem verdade que se pode alegar que o desemprego se estabilizou, contudo, em um nível elevado. O Brasil completou, em 2020, um quinquênio com taxa de desemprego em dois dígitos. Uma das consequências, como já comentado, tem sido o aumento da concentração de renda. Outra consequência, é o aumento da pobreza<sup>95</sup>, que em 2015 atingia, pelos dados da PNADC, 9,9% da população e atingiu 11% em 2019. O cenário da pandemia elevou esse indicador para 12,8%.

**Gráfico 1 - Taxa trimestral de desemprego aberto total e para grupos etários de jovens (2012-2020)**



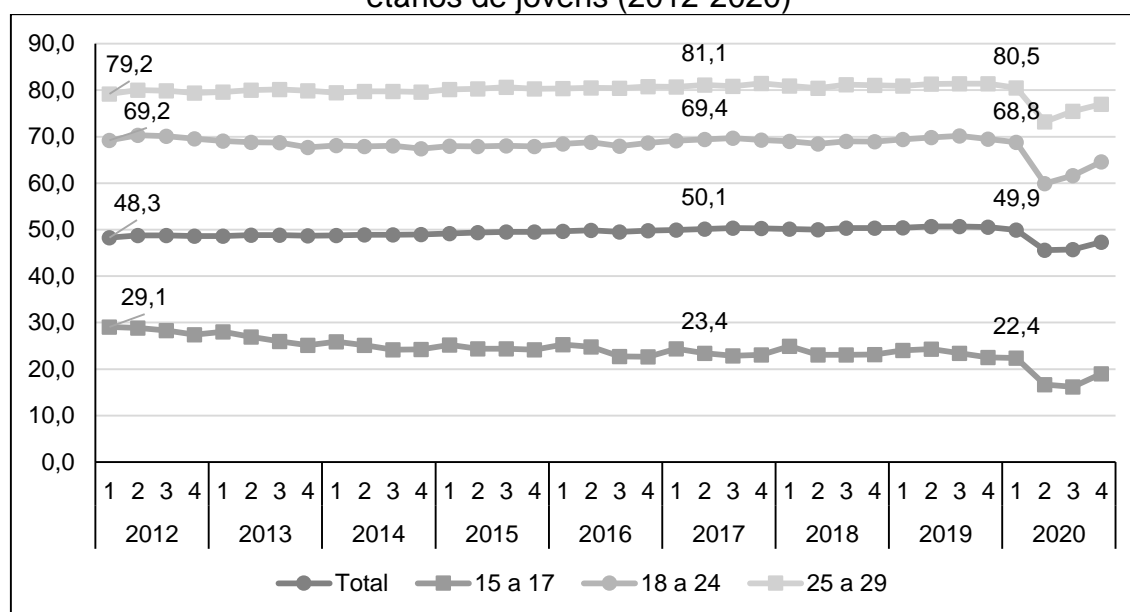
Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

O aumento do desemprego jovem ser mais acentuado que para a média da economia pode ser explicado pela hipótese do “trabalhador adicional” (CORSEUIL, POLOPONSKY E FRANCA, 2018). Segundo tal hipótese, em períodos recessivos, mais jovens buscariam emprego objetivando complementar a renda domiciliar. Assim, o aumento da oferta de força de trabalho explicaria o avanço do desemprego mais acelerado. O Gráfico 2 apresenta o percentual da população total e dos grupos jovens que é economicamente ativa, ou seja, que faz parte da força de trabalho. Isso quer dizer, pessoas que trabalham ou que estão buscando trabalho. No total, 48,3% da população

<sup>95</sup> São considerados pobres pessoas que recebem menos de R\$ 246,00 por mês.

fazia parte da força de trabalho no primeiro semestre de 2012, 50,1% no segundo semestre de 2017, e 49,9% no último semestre de 2019. Considerando apenas jovens entre 15 a 17 anos, a oferta de trabalho, nos mesmos períodos respectivos, correspondia a 29,1%, 23,4% e 22,4%. Para os jovens entre 18 a 24 anos, o indicador foi de 69,2%, 69,4% e 68,8, na mesma ordem e períodos. Por último, para os jovens entre 25 a 29 anos, o indicador foi de, em ordem, 79,2%, 81,1% e 80,5%. Portanto, não se observa variação expressiva na oferta de trabalho pelos jovens que justifique o aumento do desemprego no período.

**Gráfico 2 – Razão entre população na força de trabalho e população total e por grupos etários de jovens (2012-2020)**



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

Por outro lado, a taxa de desemprego pode diminuir devido a aumento dos desalentados. Esses são aqueles com mais de 14 anos que desistiram de buscar emprego mesmo tendo disponibilidade para trabalhar, portanto, não estão na força de trabalho. Em outras palavras, são um grupo de pessoas que não esperam conseguir emprego, dessa forma, não chegam a procurar. O Gráfico 3 mostra a evolução do número de pessoas desalentadas entre 2012 e 2020 para toda a população, no eixo direito (ED) e por grupos etários, no eixo esquerdo (EE). O desalento aumenta significativamente deste 2015. Entre 2012 e 2020 (quarto trimestre), o número de



peças desalentadas na população aumentou de, aproximadamente, 1,9 milhões para 5,7 milhões, aumento de 200,91%. No mesmo período, para jovens entre 15 e 17 anos, 18 e 24 anos e 25 e 29 anos, respectivamente, passaram de 265 mil, 374 mil e 185 mil para 556 mil, 1,3 milhões e 564 mil, aumentos percentuais de 109,96%, 259,08% e 204,06%. Importante notar que mesmo com aumento expressivo dos desalentados, diminuindo a força trabalho, ainda houve aumento significativo do desemprego no período.

Há quatro motivos que a pessoa entrevistada pode apontar para estar desalentada, são eles: i) não conseguir trabalho adequado, ii) não ter experiência profissional ou qualificação, iii) não conseguir por ser considerado muito jovem ou muito velho e iv) não haver trabalho na localidade. O Gráfico 4 apresenta o percentual de desalentados por motivo para toda a população e por grupos etários no último trimestre de 2019. Apesar do último trimestre de 2020 estar disponível, opta-se por analisar o de 2019 devido ao efeito que a pandemia do novo coronavírus causou e muitos podem não ter buscado emprego devido a condição sanitária<sup>96</sup>.

O principal motivo para o desalento foi não haver trabalho na localidade, sendo apontado por 63,6% do total da população, 53,9% entre os jovens de 15 a 17 anos, 70,3% entre os com 18 a 24 anos e 72,00% entre os jovens com 25 a 29 anos. Na sequência, 19,3% da população respondeu que estão desalentados por não conseguir trabalho adequado, esse percentual é 14,6%, 18,3% e 22,4% entre os grupos de jovens de 15 a 17, 18 a 24 e 25 a 29 anos, respectivamente. Vale ainda apontar que não possuir experiência ou qualificação foi apontada por 7,1%, sendo maior entre os com 15 a 17 anos (12,7%) e entre com 18 a 24 anos (10,1%) e menor entre 25 a 29 anos (5,4%).

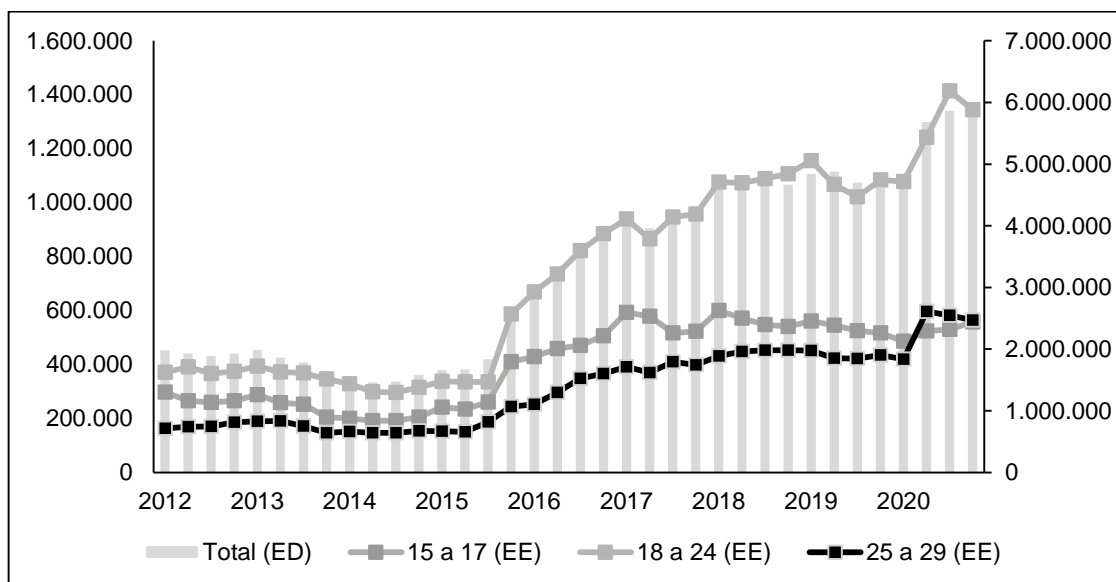
Também existem aqueles que buscaram trabalho, mas não estavam disponíveis para trabalhar na semana de referência, que junto ao desalentados formam a força de trabalho potencial. E aqueles que não trabalham a quantidade de horas que gostariam, são chamados subocupados por insuficiência de horas trabalhadas. Somados, esses três grupos (desempregados, força de trabalho potencial e subocupados) compõem a força de trabalho subutilizada. A razão entre a força de trabalho subutilizada e a força de trabalho ampliada (a soma de ocupados, desocupados e força de trabalho potencial)

---

<sup>96</sup> A PNAD Covid estima que 15,3 milhões não buscaram emprego em setembro de 2020 por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade.

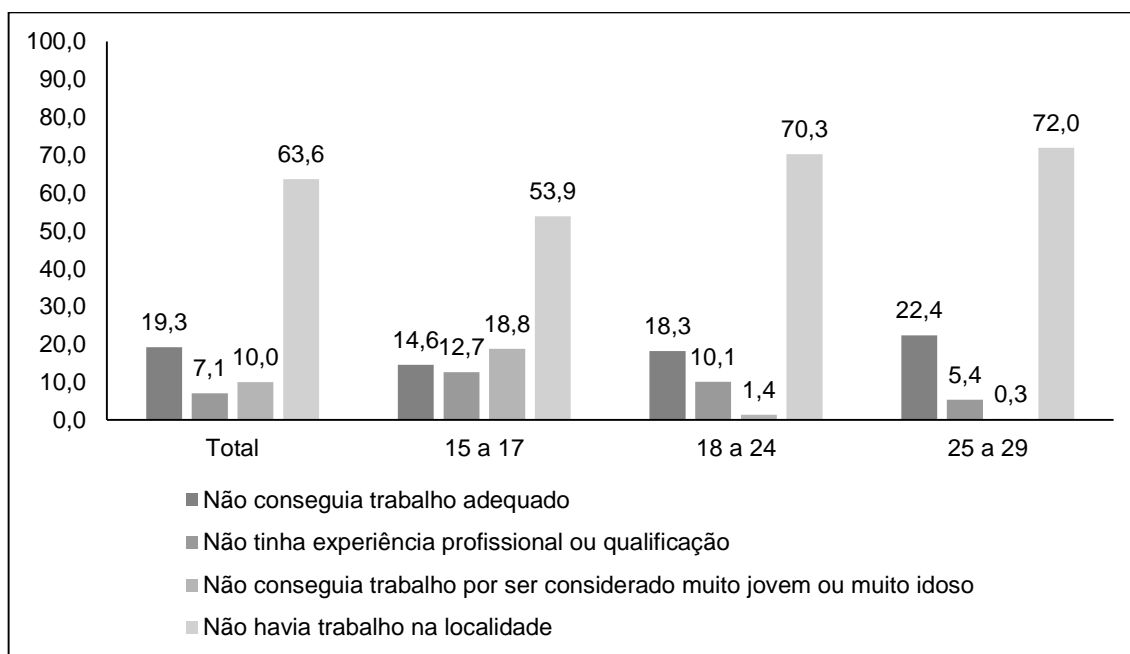
resulta na taxa composta de subutilização da força de trabalho, que mede todo trabalho disponível não aproveitado na economia.

**Gráfico 1 – Pessoas desalentadas por grupos etários**



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

**Gráfico 4 – Motivos para o desalento por grupos etários (%)**



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

O Gráfico 5 apresenta a taxa composta de subutilização da força de trabalho por grupos etários entre 2012 e 2020. Entre os últimos trimestres de 2012 e 2017 a taxa de

subutilização aumentou -12,03 p.p (de 11,5% para 23,53%), mais do que dobrando a subutilização do trabalho na economia. No mesmo período a subutilização entre os jovens cresceu em 27,74 p.p para os de 15 a 17 anos, 19,68 p.p para os de 18 a 24 anos e 12,02 p.p para os de 25 a 29 anos. Entre os últimos trimestres de 2017 e 2019, a taxa de subutilização na economia recuou 0,57 p.p, ficando em 22,96% ao final do período. Para os jovens entre 15 a 17 anos houve aumento de 0,65 p.p, e para os de 18 a 24 anos e 25 a 29 anos houveram reduções de 1,10 p.p e 0,24 p.p, respectivamente.

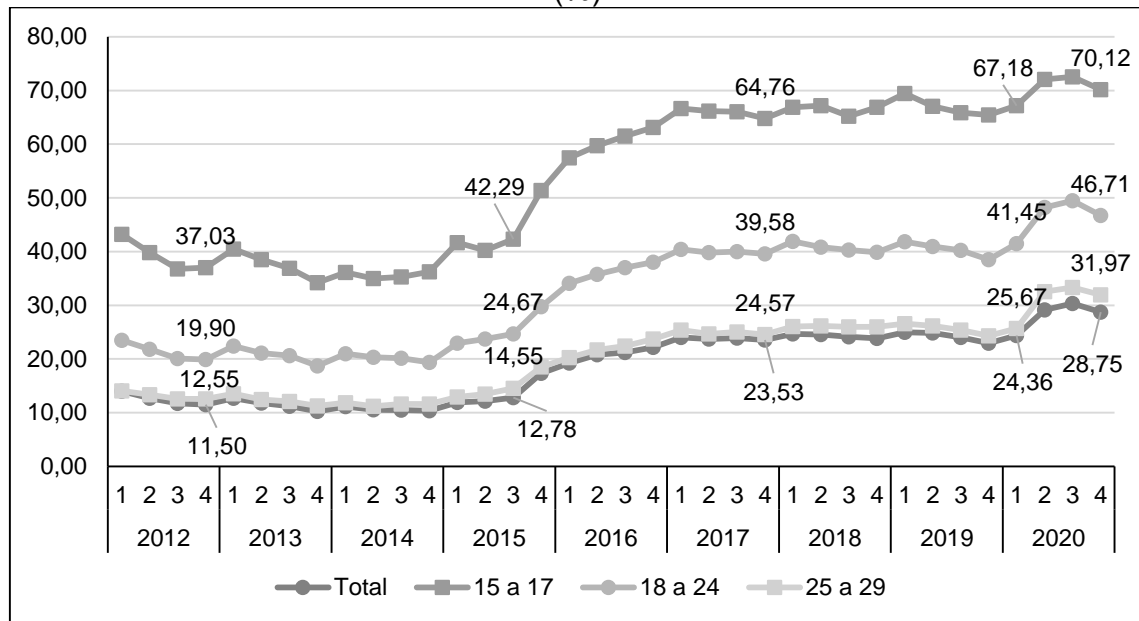
Também é possível observar o efeito da crise do novo coronavírus no mercado de trabalho. A subutilização da força de trabalho aumentou 5,79 p.p entre o quarto trimestre de 2019 e o de 2020, alcançando 28,75%. O cenário é ainda mais grave para os jovens, que entre 15 a 17 anos a subutilização foi de 70,12%, entre 18 a 24 anos foi de 46,71% e entre 25 a 29 anos foi de 31,97%.

Dessa forma, é notório que o mercado de trabalho brasileiro se deteriorou entre 2015 e 2017. Já no período entre 2017 e 2019 o desemprego apresenta “estabilidade” em nível alto (com dois dígitos), contudo com aumento no número de pessoas desalentadas e aumento na taxa de subutilização. Nesse contexto, a crise sanitária do novo coronavírus atinge o Brasil e piora ainda mais as condições de trabalho. Os jovens são atingidos de forma acentuada.

Devido ao aumento da subutilização da força de trabalho é razoável esperar que os trabalhadores passem a aceitar salários menores por ser uma alternativa superior a situação em que não obtém nenhum rendimento. É possível verificar se essa hipótese pode ser verdadeira pelo Gráfico 6, que apresenta a relação entre a remuneração<sup>97</sup> e a subutilização do trabalho em cada unidade federativa estadual do Brasil por faixa-etária e essa relação em cada faixa etária jovem no quarto trimestre de 2013 e de 2019. É possível esperar remunerações médias menores em estados com maior taxa de subutilização da força de trabalho. Quando se permite comparar entre 2013 e 2019, percebe-se que os dados se deslocam para baixo (menores salários) e para direita (maior subutilização da força de trabalho) consistentemente. Portanto, há ao menos uma sugestão que essas variáveis estão associadas.

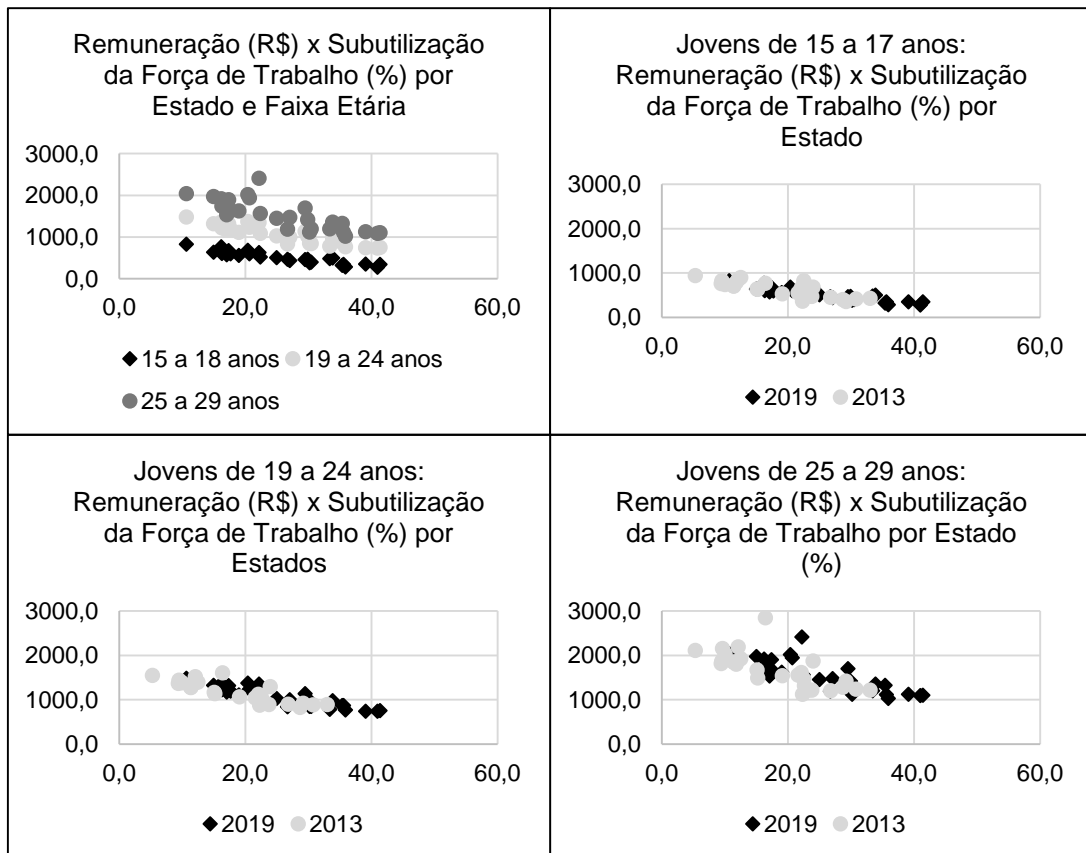
<sup>97</sup> Rendimento habitual de todos os trabalhos deflacionado pelo deflator disponibilizado pelo IBGE para PNADC para o quarto trimestre de 2019.

**Gráfico 5 – Taxa composta de subutilização da força de trabalho por grupos etários (%)**



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

**Gráfico 6 – Remuneração média (R\$) e subutilização da força de trabalho (%)**



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

### 3. O emprego entre os jovens

#### 3.1 Um panorama geral do emprego entre os jovens

Historicamente, o mercado de trabalho brasileiro registra níveis de informalidade altos. Marques et al. (2018) chegam a defender que o mercado de trabalho informal no Brasil já foi considerado como “excrecência”, contudo passou a ser “uma tendência” a medida que aumentaria novas formas de trabalho como o trabalho fornecido para empresas que prestam serviços mas não contrataram os prestadores, processo que vem sendo batizado de “uberização do trabalho”.

A principal consequência da informalidade é a incerteza e desproteção social, devido a maior risco de demissão, a falta de garantias em caso de acidentes e a inexistência de previdência. Em grande medida, essa falta de segurança, está associada a dificuldade de formação de organizações trabalhistas no setor informal, uma vez que os sindicatos representam apenas os trabalhadores formais (GALVÃO, 2019). É relevante dizer que em situação de informalidade, o trabalhador conta com muito menos recursos para negociar as condições de trabalho que na condição de formalidade, devido a proteções legais e institucionais.

O trabalhador informal individualmente, para barganhar salários e negociar condições, possui apenas a disponibilidade ou não de realizar o trabalho. Quando a necessidade do trabalho é específica, qualificada e há dificuldade no mercado de encontrar trabalhadores que possam e consigam atendê-la, esse trabalhador encontra-se em posição favorável, em caso contrário, para trabalhos elementares com grande disponibilidade de pessoas que podem e conseguem executá-lo, o trabalhador tem menor capacidade. O trabalhador formal possui a possibilidade de organização sindical, que permite que negociações sejam feitas de forma coletiva, em que pese a perda de força sindical no Brasil e possíveis conflitos entre a entidade e os trabalhadores representados.

Todavia, existe também a possibilidade de comportamento oportunista em arbitrar diferenciais salariais ao segmentar o mercado entre trabalhadores formais e informais, em que, via de regra, os últimos são prejudicados<sup>98</sup> (BARBOSA FILHO; MOURA, 2015;

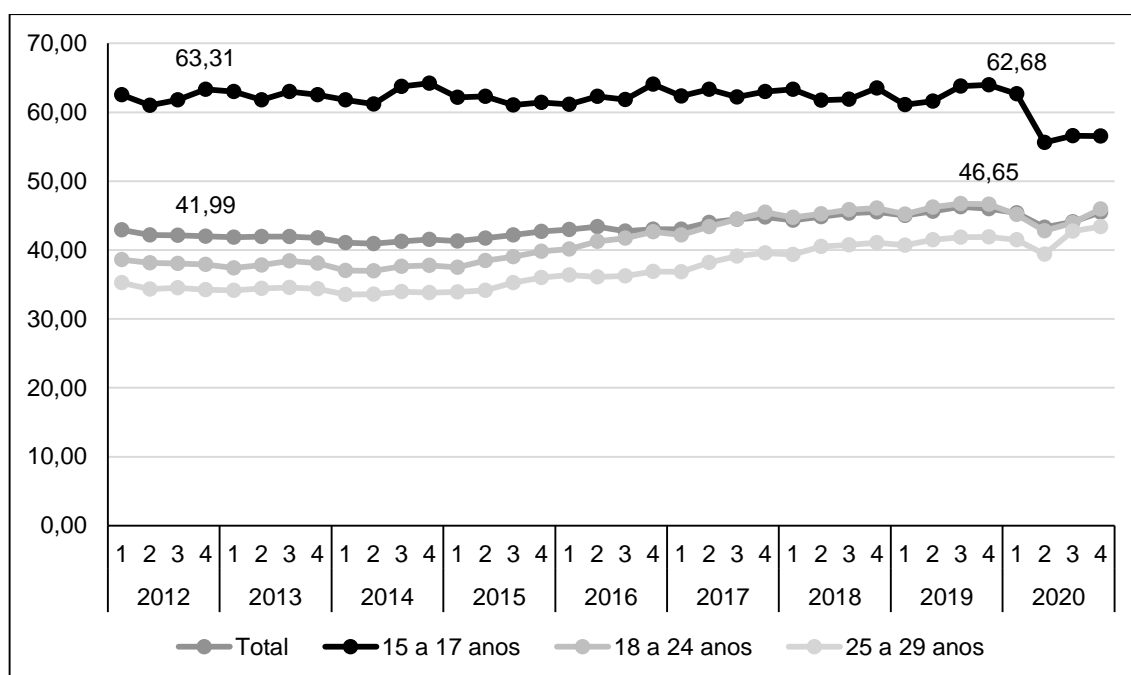
---

<sup>98</sup> Pode ocorrer em menor escala de a informalidade proporcionar prêmios salariais, ver Barbosa Filho e Moura (2015)

NERI, 2006). Nesse caso, vale mencionar, a informalidade também está associada a desigualdade de renda, uma vez que além de, via de regra, receberem rendimentos menores também não recebem rendas que estão associadas a direitos trabalhistas como décimo terceiro salário e férias (BARBOSA, 2020). Assim, a existência de um mercado de trabalho informal amplo promove segmentação significativa entre os trabalhadores e, devido a diferenças salariais, a desigualdade dos rendimentos do trabalho.

São considerados como trabalhadores informais todos os ocupados sem carteira de trabalho e previdência social (CTPS) – incluído os conta própria. A respeito desse último, há trabalhos como Barbosa Filho e Moura (2015) que não os consideram informais, principalmente devido à existência do Microempreendedor Individual (MEI). Contudo, conforme analisado por Nogueira (2019), em geral, essas ocupações geram a coexistência de atividades formais e informais, o que denominou “semiformalidade”. Nesses casos, o trabalhador, em geral, está muito mais próximo de trabalhadores informais do que de empregadores.

O Gráfico 7 apresenta taxas de informalidade no mercado de trabalho brasileiro. A taxa de informalidade para o total da população era de 41,99% no quarto trimestre de 2012 e avançou 4,66 p.p até o quarto trimestre de 2019, alcançando 46,65%. As taxas de informalidade para os jovens de 18 a 24 anos e 25 a 29 anos são ligeiramente menores. Por outro lado, para os jovens entre 15 a 17 anos, a taxa de informalidade, no quarto trimestre de 2019 era de 62,68%. Note que entre 2019 e 2020, a informalidade recuou no Brasil, tal movimento deve ser efeito da restrição de atividades econômicas devido a pandemia.

**Gráfico 7 – Porcentagem de pessoas ocupadas no Brasil com vínculo informal**

Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

A Tabela 1 apresenta os rendimentos<sup>99</sup> médios dos grupos etários de jovens no quarto trimestre de 2012, 2017, 2019 e 2020 no mercado de trabalho formal e informal e as diferenças entre períodos e entre segmentos formais e informais. Em média, no mercado de trabalho formal, os jovens entre 15 a 17 anos em 2012, recebia em valores do quarto trimestre de 2020, R\$ 1.009,52, essa média reduziu 16,4% até 2019, período em que ganhavam R\$ 884,21. Os jovens entre 18 a 24 anos recebiam R\$ 1.522,09 em 2012 passando a receber R\$ 1.469,70 em 2019, redução de 3,4%. Aqueles com idade entre 25 a 29 anos recebiam R\$ 2.126,30 e passaram a receber R\$ 2.068,84 em 2019, redução de 2,7%. Para o grupo de pessoas com mais de 29 anos, o rendimento médio aumentou 6,3% entre 2012 e 2019, de R\$ 2.956,62 para R\$ 3.245,26.

No mercado de trabalho informal, em todas os grupos etários, os rendimentos médios eram menores. Em 2020, os jovens de 15 a 17 anos no mercado de trabalho informal recebiam 30,1% menos que os no mercado de trabalho formal. Os jovens com idade entre 18 a 24 anos recebiam 36,1% menos, os de 25 a 29 anos recebiam 29,5% e

<sup>99</sup> São considerados os rendimentos habituais de todas ocupações. Trata-se de renda pessoal. Os valores são atualizados pelo deflator específico dos rendimentos habituais disponibilizado pelo IBGE para a PNADC.

as pessoas com mais de 29 anos recebiam 46,3% menos. Outro ponto é que ao envelhecer, os rendimentos do trabalho tendem a aumentar tanto no mercado formal quanto no informal, contudo, aumentam menos no segundo do que no primeiro. A diferença entre os rendimentos médios dos jovens entre 15 a 17 anos no mercado formal é de 193,9%, no informal é de 132,8%, já partindo de um valor significativamente menor. É possível que tais ganhos sejam retornos pela experiência e educação, dessa forma, o mercado informal remuneraria menos esses atributos.

Contudo, a diferença entre setor formal e informal reduziu no período analisado. Nas faixas etárias de 15 a 17 anos e 18 a 24 anos esse processo ocorre por que o setor formal tem diminuição mais intensa. Nas faixas de 25 a 29 anos e acima de 29 anos, o que ocorre é ganho do setor informal. Essa variação explicaria, em alguma medida, se houver alguma impressão que o setor informal se tornou mais atrativo.

Em relação aos valores recebidos, em 2012, os jovens entre 15 a 17 anos recebiam R\$ 622,60 que apresentou redução de 8,7% indo para R\$ 568,53 em 2019. Os de 18 a 24 anos recebiam R\$ 955,50 em 2012 e reduziram 2,8% indo para R\$ 930,14 em 2019. Já os de 25 a 29 anos recebiam R\$ 1.326,37 e tiveram acréscimo 3,2% para R\$ 1.422,16.

A variação dos rendimentos formais entre 2019 e 2020 mostra que tanto o grupo de 15 a 17 anos e com mais de 29 anos tiveram rendimento habitual médio acrescido, em 4,77% e 3,28%, respectivamente, e todos os segmentos tiveram acréscimo nos informais. Esse resultado não pode ser interpretado como aumento de renda desses grupos, uma vez que tais medidas consideram apenas pessoas com rendimentos. Dessa forma, considerando o aumento do desemprego e do desalento, é possível que o aumento no rendimento médio seja decorrente da saída do mercado de pessoas com rendimentos menores que a média.

Outra questão pertinente é a distribuição de renda. O Gráfico 8 mostra o índice de Gini para todo o mercado de trabalho brasileiro, para o mercado de trabalho formal, para o informal e considerando apenas jovens para ambos os mercados. Historicamente, a renda do trabalho no Brasil apresenta alta concentração, no entanto, apresentava tendência de redução até meados de 2015<sup>100</sup>, quando existe uma reversão e a renda

---

<sup>100</sup> A tendência vinha, no mínimo, de 1995. Ver Hoffman (2020)



volta se concentrar. Conforme apontado por Barbosa (2020), parte significativa desse processo ocorreu por aumento do desemprego, da subutilização do trabalho e da informalidade. Dessa forma, o índice de Gini total no quarto trimestre de 2019 era de 44,880.

**Tabela 1 – Rendimentos habituais no mercado de trabalho formal, informal e diferenças percentual de rendimento por grupo etário no quarto trimestre de 2012, 2017, 2019 e 2020**

Segmento de Mercado	Grupo Etário	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012-2019	2019-2020
Formal	15 a 17	1.010	1.021	1.029	898	874	894	858	844	884	-16,40	4,77
	18 a 24	1.522	1.532	1.534	1.461	1.463	1.491	1.475	1.470	1.455	-3,44	-0,97
	25 a 29	2.126	2.200	2.166	2.097	2.136	2.127	2.081	2.069	2.016	-2,70	-2,55
	Mais de 29 anos	2.957	3.023	3.064	2.999	3.018	3.129	3.141	3.142	3.245	6,27	3,28
Informal	15 a 17	623	655	662	608	596	566	572	569	618	-8,68	8,77
	18 a 24	956	984	978	943	899	913	899	929	930	-2,76	0,10
	25 a 29	1.326	1.365	1.404	1.320	1.371	1.288	1.421	1.368	1.422	3,16	3,94
	Mais de 29 anos	1.450	1.557	1.561	1.557	1.504	1.526	1.666	1.698	1.744	17,17	2,68
Diferença	15 a 17	-387	-366	-367	-290	-278	-328	-286	-275	-266	-28,81	-3,49
	18 a 24	-567	-547	-556	-518	-563	-577	-576	-541	-525	-4,60	-2,81
	25 a 29	-800	-835	-762	-777	-765	-839	-661	-701	-594	-12,42	-15,23
	Mais de 29 anos	-1.507	-1.466	-1.503	-1.442	-1.515	-1.603	-1.475	-1.444	-1.501	-4,21	3,99

Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

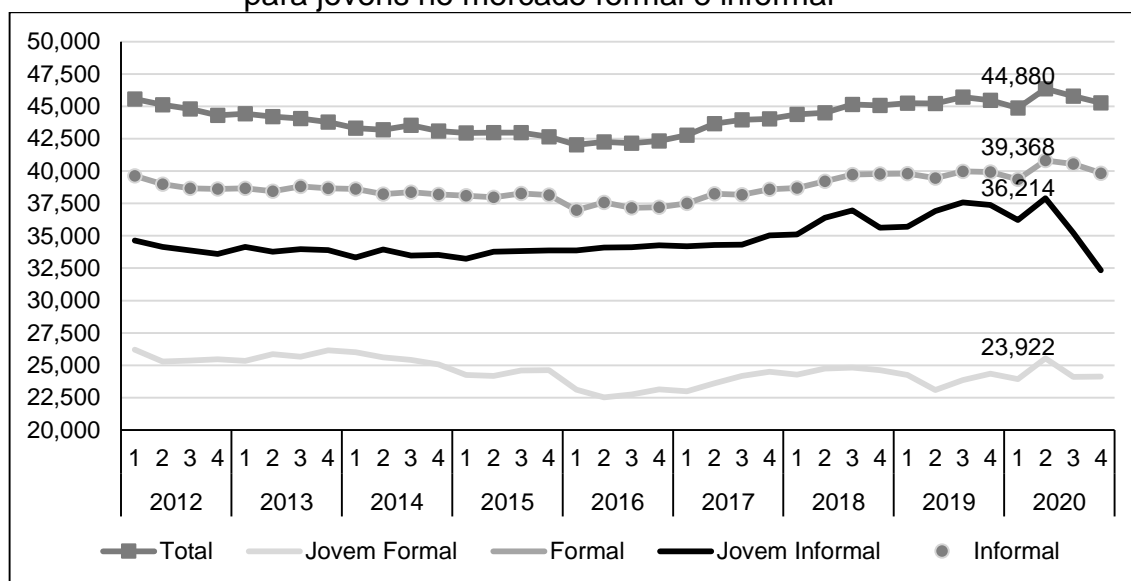
Os índices de Gini considerando apenas trabalhadores formais ou apenas informais é menor. Precisamente, no quarto trimestre de 2019 é 5,512 pontos-gini menor, alcançando 39,368. Vale apontar que a distribuição de renda no mercado de trabalho formal e informal é muito próxima, na escala utilizada pelo Gráfico 7 as curvas ficam sobrepostas. Portanto, o aumento da concentração apontada por Barbosa (2020) não decorre de o mercado de trabalho informal ser mais concentrado que o formal, mas sim da diferença entre ambos os mercados.

Considerando somente jovens no mercado de trabalho, o mercado informal apresenta concentração significativamente maior que no formal. Para o quarto trimestre de 2019, o mercado informal para jovens apresenta o índice de Gini 12,292 pontos-gini a mais que o mercado formal. Embora ambos sejam menos desiguais que todo o conjunto do mercado de trabalho.

Esse indicador é compatível com o esperado teoricamente. O mercado de trabalho para jovens é menos diversificado, há menos retornos por educação, por experiência e outros fatores que interferem na renda. No caso do mercado de trabalho formal, há legislação que fixa quantidades mínimas de pagamento, ao passo que o

mesmo não ocorre no informal, o que explica, ao menos em parte, a diferença de concentração. O mesmo não ocorre considerando toda a economia, provavelmente, por também existir altos rendimentos no mercado de trabalho informal, o que é mais raro entre os jovens.

**Gráfico 8** – Índice de Gini para toda a população, para o mercado formal, informal e para jovens no mercado formal e informal



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

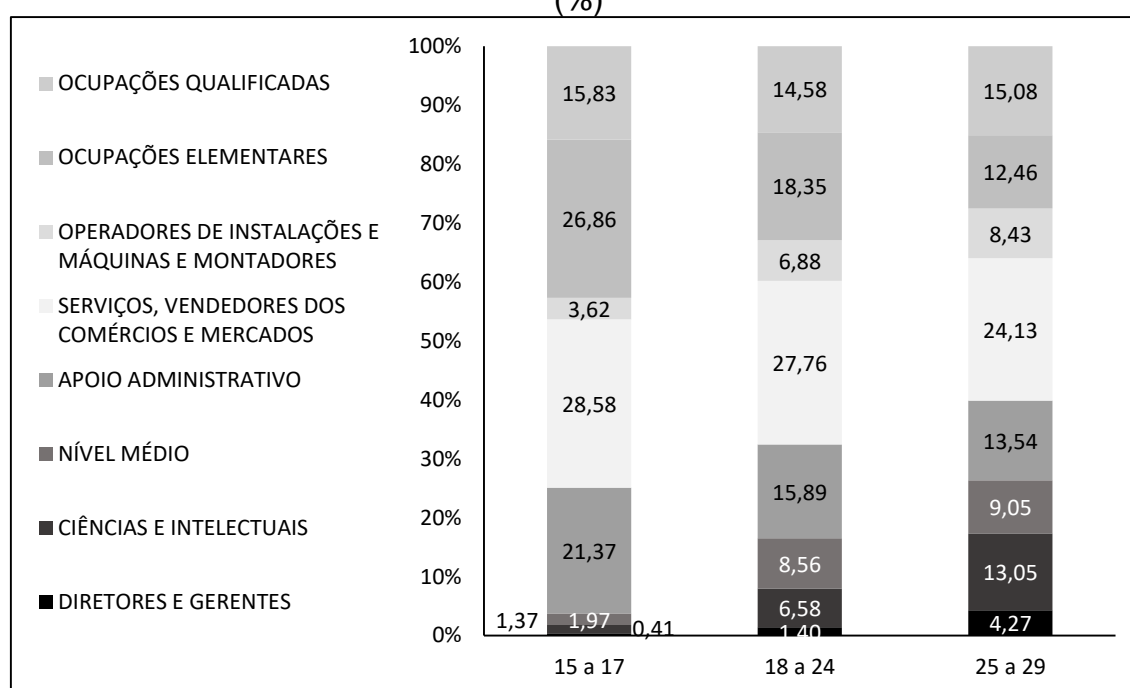
O Gráfico 9 ilustra o argumento do mercado de trabalho jovem ser menos diversificado apresentando, por grupos ocupacionais, em que nível de ocupações os jovens estão inseridos. Para todos os grupos etários, o grupo “serviços, vendedores dos comércios e mercado” é o mais significativo, embora seja menor para jovens entre 25 e 29 anos. Em seguida, para os jovens entre 15 a 24 anos, o grupo mais frequente é “ocupações elementares”, enquanto para os de 25 a 29 anos, passa a ser “ocupações qualificadas”. “Apoio administrativo” também aparece com frequência para os três grupos. Percebe-se que ocupações com maior remuneração, isto é, “dirigentes e gerentes” e “ciências e intelectuais”, como é esperado, aumenta a frequência entre os grupos. Alcançando 4,27% e 13,05% nos jovens entre 25 a 29 anos.

Pode ser interessante observar quais são as ocupações mais frequentes entre os jovens. Para captar diferenças entre jovens melhores e piores remunerados se organiza todos os jovens dentro de cada faixa etária em relação a renda recebida e seleciona-se

os 20% com maiores rendimentos (mais ricos) e os 20% com menores rendimentos (mais pobres). Os tradicionais primeiro e quinto quintis.

A Tabela 2 apresenta as ocupações que são mais frequentes entre os 20% mais ricos os 20% mais pobres por faixa etária. Entre 15 a 17 anos os mais pobres se ocupam como cuidadores de crianças, em serviços domésticos e como elementares (ajudantes) na agricultura, construção e pecuária. Os mais ricos, se ocupam como balconistas, escriturários, repositores, ajudantes em construções e pintores e empapeladores.

**Gráfico 9 – Ocupações de jovens por grupos ocupacionais (quarto trimestre de 2020)**  
(%)



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

Quanto aos de 18 a 24 anos, nos mais pobres as ocupações de ajudante na agricultura e pecuária saem das mais frequentes e aparecem escriturários e balconistas. Em relação aos mais ricos aparecem as ocupações de profissionais da ciência, condutores de automóveis e comerciantes de lojas, com a saída de ajudantes em construção, pintores e empapeladores e repositores.

Para os jovens de 25 a 29 anos, os mais pobres se ocupam com serviços domésticos, ajudantes em construções, vendedores a domicílio, agricultores qualificados e especialista em tratamentos de beleza. Entre os mais ricos, as ocupações mais

frequentes são escriturários gerais, comerciantes de lojas, advogados e juristas, balconistas e vendedores de lojas e secretários.

**Tabela 2 – Ocupações mais frequentes entre jovens no quintil mais rico e no quintil mais pobre (quarto trimestre de 2020)**

20% mais pobres		20% mais ricos	
Ocupação	Quantidade	Ocupação	Quantidade
15 a 17			
Cuidadores de crianças	23.523	Balconistas e vendedores de lojas	22.265
Elementares da agricultura	12.325	Escriturários gerais	17.429
Serviços domésticos em geral	11.587	Repositores de prateleiras	11.115
Elementares da construção de edifícios	9.423	Elementares da construção de edifícios	9.045
Elementares da pecuária	7.290	Pintores e empapeladores	7.285
18 a 24			
Serviços domésticos em geral	139.515	Escriturários gerais	189.803
Elementares da construção de edifícios	116.228	Balconistas e vendedores de lojas	111.023
Balconistas e vendedores de lojas	115.197	Profissionais da ciência e intelectuais	63.541
Cuidadores de crianças	109.620	Condutores de automóveis, taxis e caminhonetes	52.451
Escriturários gerais	109.141	Comerciantes de lojas	48.750
25 a 29			
Serviços domésticos em geral	175.130	Escriturários gerais	108.686
Elementares da construção de edifícios	114.276	Comerciantes de lojas	75.000
Vendedores a domicilio	92.373	Advogados e juristas	69.109
Agricultores e qualificados em atividades da agricultura (exclusive hortas, viveiros e jardins)	90.222	Balconistas e vendedores de lojas	44.928
Especialistas em tratamento de beleza e afins	89.378	Secretários (geral)	42.605

Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

Uma importante limitação da Tabela 2 é que os quintis são calculados com renda habitual de todos os trabalhos dos jovens. Portanto, são os jovens que pelo próprio trabalho são mais ou menos remunerados. É comum, contudo, que jovens vivam com seus pais ou pessoas que são ou foram seus responsáveis, de tal forma que pode existir

o jovem que possui baixa remuneração devido a quantidade de trabalho que oferta, por que já possui condições de vida confortável por ser, em alguma medida, dependente de outras pessoas.

Um elemento relevante é que ocupações “tecnológicas”, como atendentes de *call-center*, ou que são contratadas por meio de aplicativos, tal como entregadores, que estão sendo frequentemente apontadas como tendência para o mercado de trabalho para os jovens não figuram entre às ocupações mais frequentes. Devido a intensa preocupação com tais formas de trabalho, a próxima subseção analisa brevemente ocupações que podem estar inseridas nesse contexto.

### 3.2. Ocupações “tecnológicas”

Há algum tempo a literatura sobre mercado de trabalho para os jovens vem direcionando atenção a ocupações associadas de alguma forma as tecnologias da informação e comunicação (TIC), devido essas permearem, em alguma medida, todos os setores econômicos e gerarem uma forma de trabalho distinta das formas já conhecidas. Em geral, há dois “campos”, um com maior remuneração, que exige formação contínua, capacidade de “resolver problemas” rapidamente. E outra que se trata de uma modificação de ocupações elementares que já existiam, mas que passou por uma mudança significativa, como centrais de atendimento ao cliente (*call centers*) e o serviço de entregadores, em que passou a ser organizados por meio de aplicativos sem qualquer vínculo empregatício. Ambas as formas, aparentam uma tendência de o trabalho ser cada vez mais “flexível”, ou seja, ser contratado na *exata* medida que a empresa necessita, implicando em aumento da intensidade da jornada ou em redução dos rendimentos, quando não na inevitabilidade de subutilização da força de trabalho. Essas modalidades de trabalho, flexíveis, sob demanda, estão simbolizando um model de produção e comercialização que, para diversos autores, seria distinto do capitalismo industrial, passando a ser um capitalismo tecnológico ou flexível (LIMA E OLIVEIRA, 2017; ANTUNES, 2018).

Na PNADC é possível identificar três funções com quatro dígitos nas classificações de ocupações, dois com três dígitos e uma com dois dígitos que é razoável supor que agregarem parte significativa das ocupações que se encaixam nesse grupo. São elas: 351 - Técnicos em operações de tecnologia da informação e das comunicações

e assistência ao usuário, 133 - Dirigentes de serviços de tecnologia da informação e comunicações, 251 - Desenvolvedores e analistas de programas e aplicativos (software) e multimídia, 252 - Especialistas em base de dados e em redes de computadores, 2434 - Profissionais de vendas de tecnologia da informação e comunicações, 4222- Trabalhadores de centrais de atendimento e 9621 - Mensageiros, carregadores de bagagens e entregadores de encomendas.

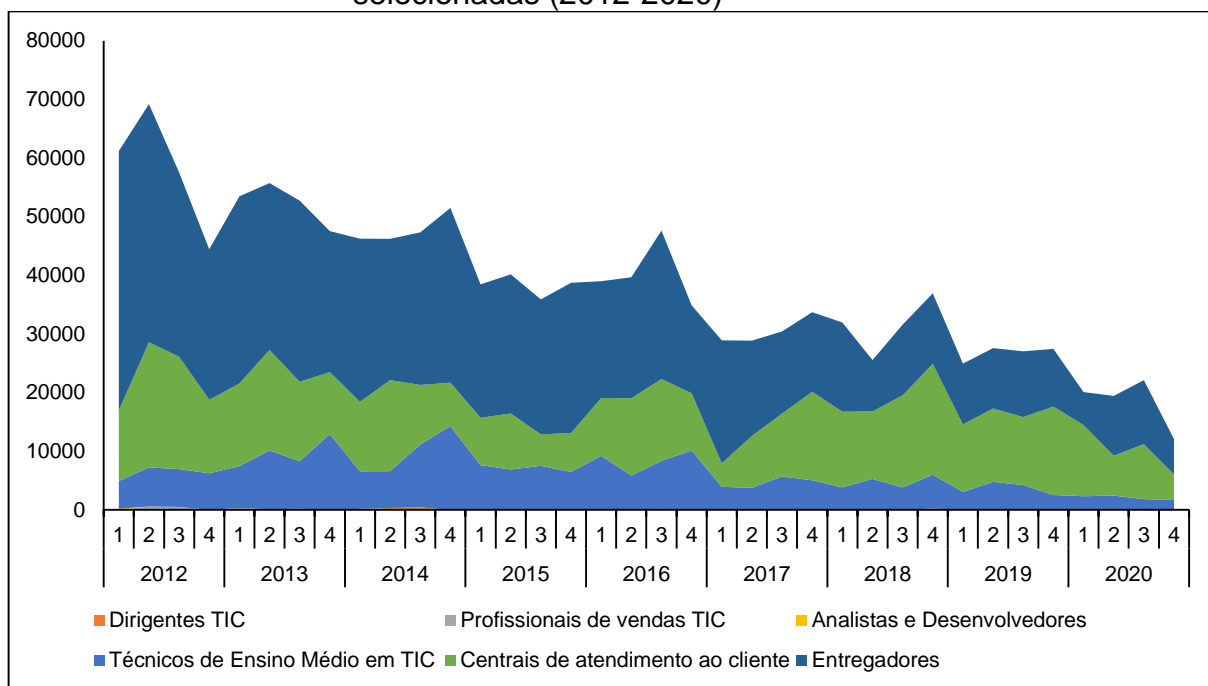
Vale frisar que essas ocupações foram selecionadas por serem “representativas” dessa tendência, contudo, essas mudanças no trabalho vêm ocorrendo desde o serviço de medicina, com a telemedicina, por exemplo, a serviços financeiros, de educação física, acadêmicos entre outros. Portanto, tais ocupações não exprimem toda a dinâmica dessa nova fase, mas são frequentemente apontadas como ocupações que já sofreram transformações que vão ocorrendo, em velocidades diferentes, em outros setores. (FRANCO E FERRAZ, 2019)

Os gráficos 10, 11 e 12 apresentam, nessa ordem, a quantidade de trabalhadores de 15 a 17 anos, 18 a 24 anos e 25 a 29 anos que estão nessas ocupações entre 2012 e 2020. Em 2012 havia cerca de 70.000 jovens entre 15 a 17 anos ocupados nessas atividades, esse número caiu significativamente, chegando a cerca de 40.000 em 2019 e reduzindo para menos de 20.000 em 2020. Em relação aos jovens entre 18 a 24 anos, em 2012 existiam cerca de 500.000 jovens ocupados nessas atividades, tendo reduzido para cerca de 400.000 em 2019 e 2020. Para os jovens entre 25 a 29 anos, existiam cerca de 300.000 em 2012, contingente que se manteve. Nota-se, contudo, que o grupo de entregadores apresentou diminuição em todos os grupos.

A participação dessas ocupações na ocupação dos jovens é praticamente constante em torno de 3,5%, entre 2012 e 2019, como mostra o Gráfico 13, passando para 4% em 2020. A redução absoluta possivelmente ocorre devido ao crescimento do desemprego e subutilização e não por migração para outros setores.

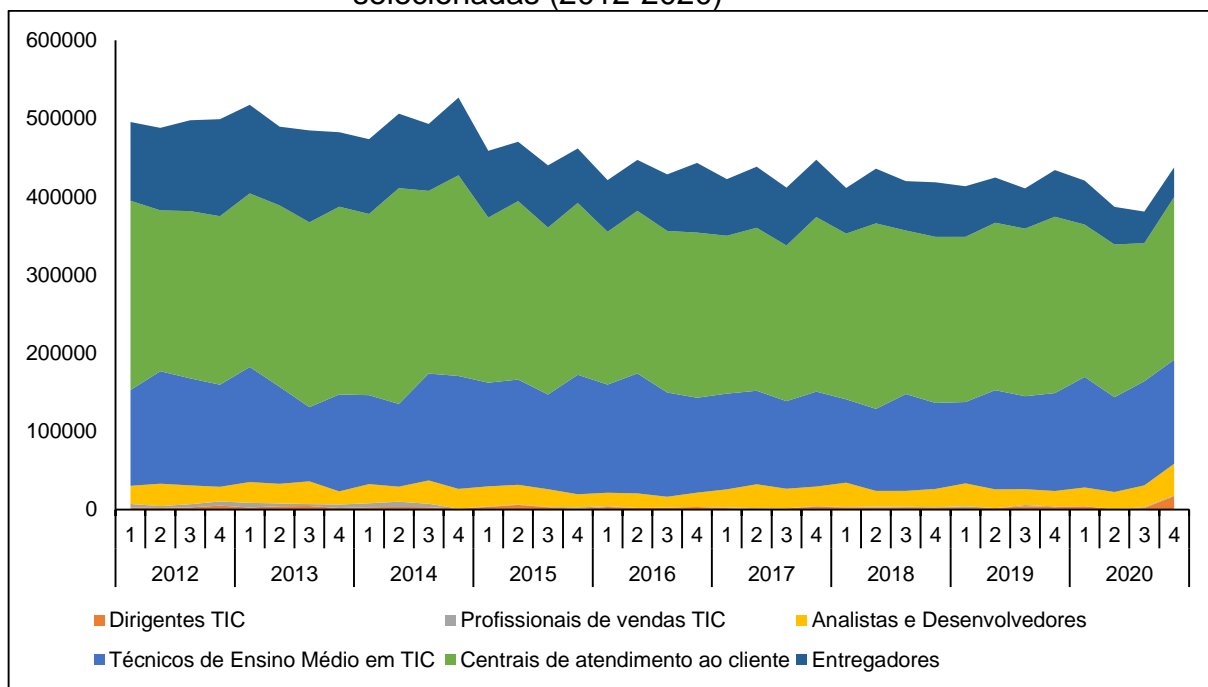
O Gráfico 14 mostra o percentual de trabalhadores nessas ocupações que são formais e informais. O nível de informalidade é inferior ao do restante da economia brasileira e apresenta redução entre 2012 e 2020. No quarto trimestre de 2012, os informais eram 39,74%, no mesmo trimestre em 2020 eram 35,58%. Em alguma medida, esse efeito pode ser consequência da redução relativa da quantidade de entregadores, ocupação tipicamente informal no Brasil.

**Gráfico 10** – Quantidade de jovens entre 15 a 17 anos em ocupações “tecnológicas” selecionadas (2012-2020)

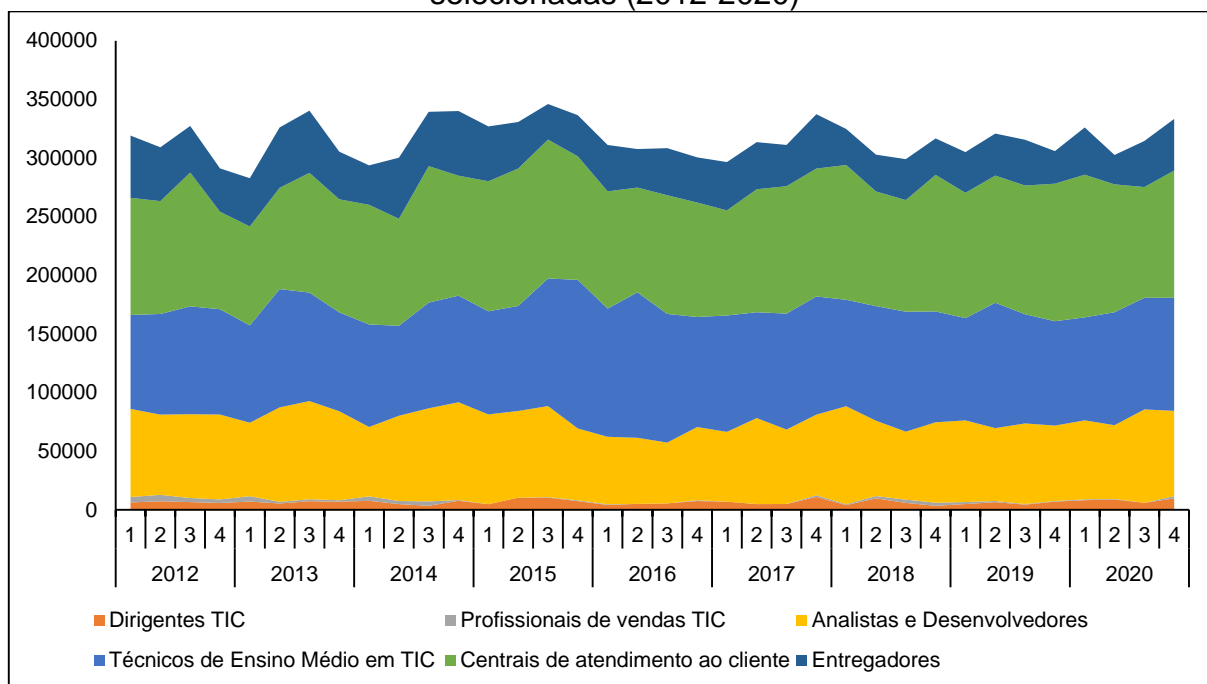


Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

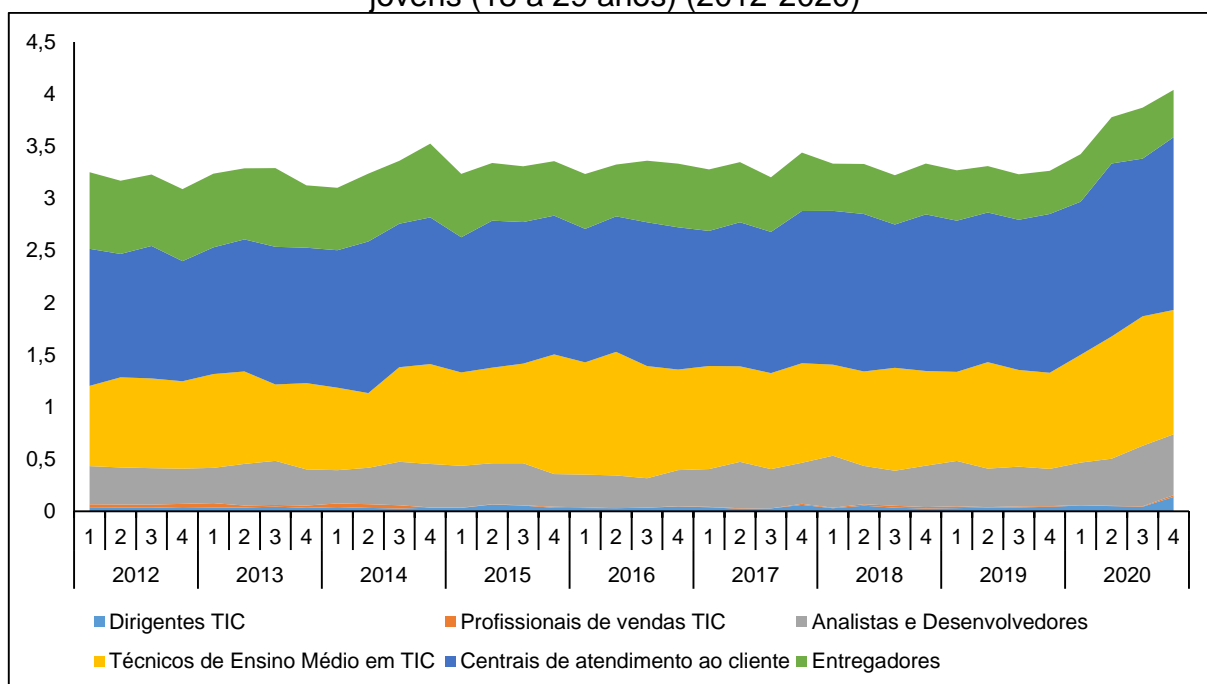
**Gráfico 11** – Quantidade de jovens entre 18 a 24 anos em ocupações “tecnológicas” selecionadas (2012-2020)



Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

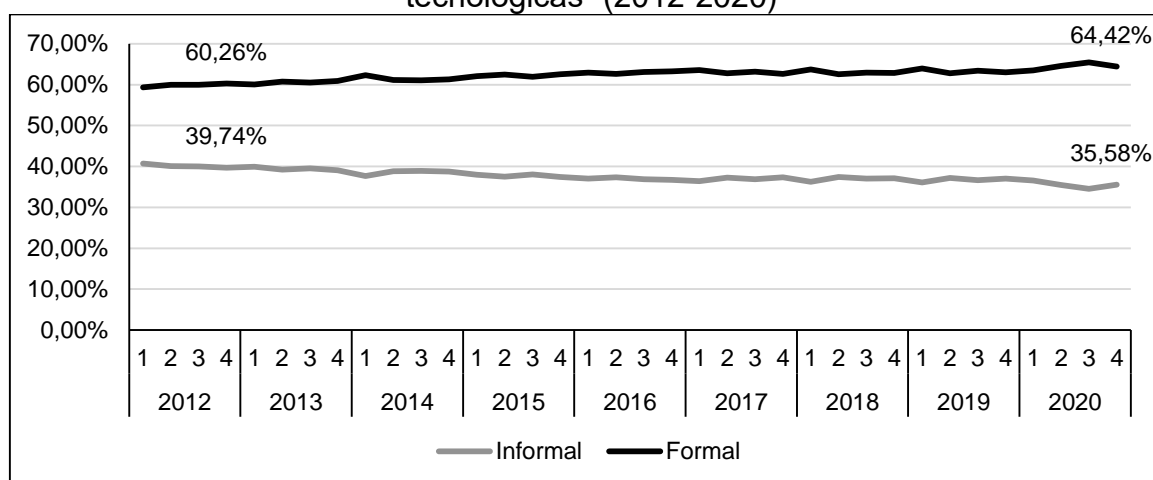
**Gráfico 12** – Quantidade de jovens entre 25 a 29 anos em ocupações “tecnológicas” selecionadas (2012-2020)

Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

**Gráfico 13** – Participação relativa de ocupações “tecnológicas” nas ocupações de jovens (18 a 29 anos) (2012-2020)

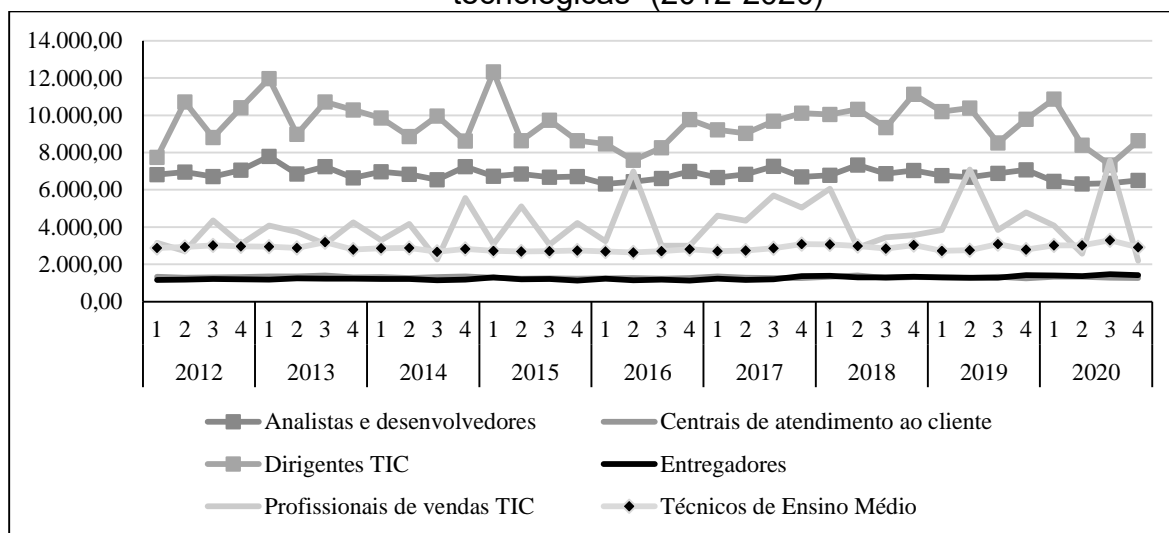
Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU



**Gráfico 14 – Porcentagem de trabalhadores formais e informais entre as ocupações “tecnológicas” (2012-2020)**

Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

O Gráfico 15 apresenta os rendimentos habituais do emprego principal de todas as ocupações entre 2012 e 2020. Os valores estão atualizados pelo deflator disponibilizada pelo IBGE para rendimentos habituais da PNADC. Note-se que o rendimento de analista e desenvolvedores e dirigentes são os mais altos, acima de R\$ 6,000,00 por mês em todo o período, mas apresentam leve tendência de queda no período. Por outro lado, os entregadores e trabalhadores de centrais de atendimento ao cliente, são as ocupações com menores remuneração, abaixo de R\$ 2.000,00 por mês, porém apresentam leve tendência de aumento no período. Técnicos de nível médio apresentam rendimentos entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00 em todo o período.

**Gráfico 15 – Porcentagem de trabalhadores formais e informais entre as ocupações “tecnológicas” (2012-2020)**

Fonte: IBGE: PNADC. Elaboração CEPES/IERI/UFU

#### 4. A carteira de trabalho “verde e amarela”

A proposta do governo federal para os desafios do mercado de trabalho brasileiros para os jovens é a Medida Provisória 905 de 2019 que institui a carteira de trabalho “verde e amarela”. Trata-se de uma nova modalidade temporária (até 31 de dezembro de 2022) de contrato destinado as pessoas entre 18 e 29 anos em que a empresa fica isenta de contribuição previdenciária, salário-educação e contribuição social, com teto salarial de 1,5 salário-mínimo (pode ser reajustado em 12 meses, contudo sem as isenções).

É exclusiva para novos postos de trabalho (referência é a média de empregados registrados entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019), exceto se a empresa teve redução no quadro de funcionários de 30% entre outubro de 2018 e outubro de 2019 caso em que fica permitido a contratação, sendo limitada a 20% do total de empregados da empresa.

A compreensão da proposta é que a dificuldade dos jovens se inserir no mercado de trabalho deve-se aos custos trabalhistas, portanto, busca reduzi-los. Evita um possível comportamento oportunista das empresas de demitir para recontratar, utilizando a média dos empregados registrados em 10 meses e limitando o uso do contrato “verde

e amarelo” e beneficia empresas que, por ventura, tenham diminuído significativamente seu quadro de funcionários.

Caso a proposta tenha os efeitos desejados, teremos criação de postos de trabalho para jovens, mas, considerando o cenário de estagnação econômica, pode se esperar efeito negativo na geração de empregos para outras faixas etárias. A restrição de 20% no total de empregados limitaria o efeito em um cenário de expansão. Ainda nesse cenário, os jovens contratados não contribuem com o sistema de previdenciário brasileiro, o que prejudica a capacidade de arrecadação do sistema, uma vez que esse é baseado em regime de solidariedade, em que é fundamental que haja contribuição de toda a pirâmide etária (GENTIL et al., 2017).

Sob o prisma do trabalhador, a proposta, devido à ausência de contribuição à previdência, posterga a entrada do trabalho no sistema, dificultando a obtenção integral da aposentadoria no futuro, uma vez que, em acordo com as novas regras da previdência, são necessários ao menos 40 anos de contribuição para aposentadoria integral.

Outro cenário possível, é a proposta não ter os efeitos desejados. É possível que isso ocorra devido a disseminação da informalidade em um ambiente de fiscalização insuficiente e ineficiente, que torna a redução de custos formais, menor que os custos de empregar informalmente. Essa hipótese é apontada por Filgueiras (2019) como possível causa de a reforma trabalhista não ter logrado os êxitos que eram prometidos. Importante frisar que alguns autores apontam a informalidade como tendência e condição estrutural do mercado de trabalho (MARQUES ET AL. (2018).

Dessa forma, se convertida em Lei, a proposta pode gerar dois cenários. O primeiro é funcionar conforme propagado, diminuindo o desemprego e aumentando a formalização entre os jovens. O segundo é repetir os resultados avaliados da reforma trabalhista, isto é, não ter efeito significativo no desemprego e ainda ser acompanhado de aumento na informalidade, o que provoca aumento da desigualdade. Vale dizer, contudo, que mesmo no primeiro caso, ainda é preciso se ter preocupações quanto ao futuro desses jovens e ao sistema de seguridade social.

No cenário de “sucesso” também é relevante apontar para o risco de se gerar uma busca pelo “privilegio da servidão” como chamou Antunes (2018). Apenas a existência de empregos formais, se foram em contratos precários, sem garantias e com quantidade

de horas insuficientes, não altera muito o cenário ruim que a economia brasileira se encontra, especialmente para os jovens. É interessante notar que cada vez mais se defende no Brasil que os contratos precisam ser melhor elaborados, que é preciso se ter segurança jurídica para os negócios funcionarem. O trabalhador também precisa de segurança e garantias.

## 5. Considerações finais

A força de trabalho é a única mercadoria que a maior parte da população tem a oferecer para buscar rendimentos, sendo comum, direta e indiretamente, a todos os setores. Nesse sentido, as pessoas que vivem do seu trabalho buscam vendê-lo pelas melhores condições que encontrarem. Evidentemente, que em momentos recessivos, as melhores condições podem ser precárias. É esse cenário que os jovens trabalhadores brasileiros parecem estar enfrentando, com desemprego, subutilização, informalidade e desigualdade crescentes e direitos se tornando escassos e concentrados.

É bem verdade que houve desaceleração do crescimento do desemprego após 2017, mas não se vislumbra recuperação ao nível de emprego obtido na década passada, tampouco da crescente formalização, que já era tida como nova característica do mercado de trabalho brasileiro (BARBOSA FILHO; MOURA, 2015). Ocorre uma reversão do que ocorreu na década de 2000, em que se verificou aumento dos postos de trabalho e da formalização com valorização do salário mínimo e redução da desigualdade entre salários. A reforma trabalhista, ainda que pese a não atribuição de causalidade, aprovada sob a promessa de criação maciça de empregos formais, aparentemente não cumpre o que prometeu. (CACCIAMALI; TATEI, 2016; FILGUEIRAS, 2019).

Mesmo sem apresentar os resultados esperados com a reforma trabalhista, o governo federal busca repetir a fórmula de diminuir os custos do trabalho para os empregadores para lidar com o desemprego dos jovens. Os riscos são evidentes, além da possibilidade de gerar efeitos negativos sobre outros segmentos e sobre o financiamento da seguridade social. Por outro lado, há possibilidade de, devido ao nível

da informalidade, sequer ter efeitos sob o emprego, apenas retirando direitos daqueles que conseguem estar empregados.

Há meios de melhorar o mercado de trabalho dos jovens sem que comprometa seus futuros e que possibilite a transição entre ocupações elementares e de apoio para ocupações mais dinâmicas. É preciso que exista investimentos educacionais e produtivos complementares, buscando aumentar a produtividade da economia brasileira e a formalização<sup>101</sup>. A experiência recente mostra que não adianta formar engenheiros, se não houver obras para trabalharem. Assim como o sistema de seguridade social brasileiro não pode ser desmanchado, uma vez que torna a vida e o futuro dos trabalhadores incerta e insegura.

É urgente que existam esforços para retomada da economia brasileira que já atravessa um quinquênio com taxa de desemprego de dois dígitos e com subutilização da força de trabalho alta e crescente. O país desperdiça o trabalho disponível para geração de riqueza devido a falta de investimentos. Apesar dos resultados em 2020 poderem ser atribuídos a crise do coronavírus, as análises dos anos anteriores demonstram que o país não estava em ritmo de aceleração do crescimento. Pelo contrário, estava estagnado.

## Referências:

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo editorial, 2018.

BARBOSA FILHO, F. D. H.; MOURA, R. L. DE. Evolução Recente Da Informalidade Do Emprego No Brasil: Uma Análise Segundo As Características Da. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 45, n. 1, p. 101–124, 2015.

BUENO, Rodrigo De Losso da Silveira. *Econometria de séries temporais*. [S.l.: s.n.], 2012.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F. Mercado de trabalho: Da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avancados**, v. 30, n. 87, p. 103–121, 2016.

---

<sup>101</sup> Barbosa Filho e Moura (2015) encontram evidências que os avanços educacionais foram responsáveis expressivos pela redução da informalidade de 2002 a 2012.

CORSEUIL, C. H. L.; POLOPONSKY, K.; FRANCA, M. A. P. **UMA INTERPRETAÇÃO PARA A FORTE ACELERAÇÃO Mercado de Trabalho: Mercado de Trabalho**. [s.l.: s.n.].

DOS SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avancados**, v. 29, n. 85, p. 153–168, 2015.

FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA DE, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Eds.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Primeira ed. Campinas: [s.n.]. p. 222.

FRANCO, D. S., & FERRAZ, D. L. D. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE. BR*, 17(SPE), 844-856.

GENTIL, D. L. et al. UMA ANÁLISE NÃO CONVENCIONAL PARA O PROBLEMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: ASPECTOS TEÓRICOS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS. **Revista da ABET**, v. 16, n. 1, p. 138–159, 2017.

GALVÃO, A. (2019). Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*, 1, 203-223.

HOFFMANN, R. Desigualdade de renda no Brasil, 1995-2019: diversas distribuições e o impacto do desemprego. **Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**. Dossiê Desigualdade, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Nota técnica 02/2016: medidas de subutilização da força de trabalho**. Rio de Janeiro p.8. 2016.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Sociedade e Estado**, v. 32, n. 1, p. 115-143, 2017.

MARQUES, L., HENRIQUE, A., TEIXEIRA, D., & ABÍLIO, L. (2018). Informalidade: realidades e possibilidades para o mercado de trabalho brasileiro. *São Paulo: Fundação Perseu Abramo*.

NERI, M. C. Informalidade. **EPGE - Ensaios Econômicos**, p. 285–320, 2006.

NOGUEIRA, Mauro Oddo. Um Pirlampo no porão: um pouco de luz nos dilemas da produtividade das pequenas empresas e da informalidade no país. IPEA, Brasília, 2019.

ROCHA, S. A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO. **Caderno CRH**, v. 21, n. 54, p. 533–550, 2008.

SAAD, M. G., BORTOLUZZO, A. B., MENEZES FILHO, N. A., & KOMATSU, B. K. (2020). OS DETERMINANTES DA QUEDA DA DESIGUALDADE DE RENDA NAS REGIÕES BRASILEIRAS ENTRE 2001 E 2015. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 35(104).

SILVA, N. DE D.; KASSOUF, A. L. A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.19, n.2, jul./dez. 2002, v. 19, n. 2, p. 99–115, 2002.

# Reforma trabalhista, terceirização e trabalho intermitente: uma avaliação para o município de Uberlândia/MG

Alanna Santos de Oliveira<sup>102</sup>

Marcelo Sartorio Loral<sup>103</sup>

Pedro Henrique Evangelista Duarte<sup>104</sup>

## 1. Introdução

O desmonte dos direitos trabalhistas é um fenômeno que ganha forma, em várias regiões do mundo, a partir da década de 1970, acompanhando o processo de expansão do capitalismo financeiro, de difusão dos mecanismos de valorização fictícia do capital e da reorganização dos espaços de formulação de políticas públicas, a partir da própria desarticulação do Estado de Bem-Estar Social (WALLERSTEIN *et al*, 2013). Fundamentalmente, a perda de dinamismo do ciclo de crescimento a partir dos anos 1970, com o enfraquecimento das condições políticas e institucionais que permitiam a vigência de um amplo aparato de políticas sociais, somado à onda de globalização e mundialização do capital, contribuiu para que os defensores do aparato neoliberal passassem a atacar os elevados gastos públicos, apontando a necessidade de reformulação das políticas econômicas como forma de recuperar a arrecadação fiscal e, com isso, o crescimento econômico (TROVÃO; ARAÚJO, 2018). Foi desse modo que as políticas sociais passaram a ser contestadas em favor da conformação de um ambiente macroeconômico voltado à recuperação da atividade econômica e das novas necessidades de valorização produtiva e financeira do capital.

---

<sup>102</sup> Pesquisadora do Centro de Estudos, Pesquisa e Projetos Econômico-Sociais do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: alannacepes@gmail.com

<sup>103</sup> Professor Adjunto do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: marceloloural@gmail.com

<sup>104</sup> Professor Adjunto da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal de Goiás. Contato: pheduarte@ufg.br



O Brasil trilhava uma trajetória distinta, desde a segunda metade da década de 1980. Com a redemocratização e a aprovação de uma nova Constituição, foi estruturado um conjunto de políticas sociais com base no princípio da universalização que veio a compor, juntamente à legislação trabalhista, um amplo aparato de proteção à classe trabalhadora e à população de baixa renda. No entanto, já a partir dos anos 1990, com a implementação das políticas neoliberais, ganha impulso a agenda do Estado Mínimo, e as políticas sociais começaram a ser alvo de diversos ataques, com a lógica da focalização se sobrepondo sobre a universalização (FAGNANI, 2011). As políticas sociais e trabalhistas viriam a ganhar nova trajetória apenas a partir de 2003, momento no qual o crescimento econômico veio acompanhado de maior distribuição de renda, redução dos indicadores de pobreza, aumento do nível de emprego, aumento do número de ocupados com carteira assinada, expansão do número de contribuintes para o sistema de seguridade social e queda da informalidade (MORAIS e SAAD-FILHO, 2011; AMITRANO, 2013; BIANCARELLI, 2014; CARVALHO, 2018). Essa lógica perdurou até 2016, quando o governo Temer voltou a defender as políticas liberalizantes e, nesse espectro, propôs as reformas trabalhista e previdenciária.

A partir desses elementos, o objetivo do presente trabalho é realizar uma análise dos impactos da reforma trabalhista iniciada em 2017 no Brasil, com foco no município de Uberlândia – Minas Gerais, a partir da metodologia proposta por Duarte e Loural (2020). Daremos destaque a dois aspectos específicos – as dinâmicas da terceirização e do trabalho intermitente – por considerarmos que foram sobre eles que se refletiram, de maneira mais proeminente, as alterações promovidas nos diversos dispositivos das leis trabalhistas. Para tanto, o artigo está dividido em 4 seções, além desta introdução. Na segunda parte, será feita uma breve discussão sobre os principais aspectos da reforma. Na terceira parte, será apresentada os pontos da metodologia que nortearão as análises dos dados referentes ao trabalho terceirizado e ao trabalho intermitente na cidade de Uberlândia, tópicos da discussão da seção 4. Ao final, serão apresentadas as considerações finais.

## 2. A reforma trabalhista no Brasil

### 2.1 Do programa “Uma ponte para o futuro” à reforma trabalhista

Até princípios da década de 1970, a economia mundial era caracterizada por um vigoroso crescimento, com ampla regulação do mercado pelo Estado. No entanto, a crise estrutural que se instaura nessa década, a nível internacional, promoveu ampla gama de transformações nos mecanismos de valorização do capital, baseadas na crítica ao excesso de intervenção do Estado e no esgotamento de sua capacidade de financiamento. Frente a essa crise, o sistema capitalista se rearticulou para a recomposição da taxa de lucro, o que necessariamente implicava um avanço sobre a organização do trabalho. É nesse momento que as políticas neoliberais ganharam protagonismo nos países centrais, e gradualmente avançaram sobre os países periféricos. No caso do Brasil, o neoliberalismo começa a ser implementado no governo de Fernando Collor de Mello, que efetivou as primeiras políticas de abertura comercial e financeira, ainda que sua consolidação tenha ocorrido durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. Assim, poucos anos após a promulgação da Constituição de 1988, a lógica das políticas públicas universais<sup>105</sup> começou a ser contestada em favor de um processo forçado de estabilização econômica e da restrição das políticas sociais.

De acordo com Fagnani (2011), a vitória de Lula nas eleições de 2002 daria novos contornos para as políticas públicas, especialmente para o conjunto de políticas sociais. Apesar da manutenção do conservadorismo na estrutura da política econômica, é inequívoco apontar os diversos avanços nas políticas sociais – com a criação e extensão de programas sociais – e as políticas para maior defesa dos interesses da classe trabalhadora – como a política de aumento do salário-mínimo, os incentivos à expansão da formalização dos trabalhadores e o papel desempenhado pelos Ministério e Justiça do Trabalho na defesa dos interesses da classe trabalhadora.

No entanto, com os primeiros sinais da crise econômica, já durante o governo Dilma Rousseff, voltou ao debate a necessidade de se realizar ajustes como mecanismos para equilibrar as contas do governo. Se em seu primeiro governo, as decisões macroeconômicas buscavam dar soluções para os problemas estruturais herdados pelo modelo de crescimento dos governos Lula – para o qual se estabeleceu uma agenda industrialista voltada ao estímulo do setor privado com base em políticas voltadas para a oferta –, no segundo governo o foco era a contração da demanda doméstica e o ajuste

---

<sup>105</sup> Ver Fagnani (2011) a respeito das políticas públicas universais versus focalizadas.

dos preços estratégicos, visando manter o grau de investimento da economia (ROSSI E MELLO, 2017). Baseada no argumento de que o excesso de descontrole nos gastos públicos teria refletido no endividamento e na incapacidade de financiamento do Estado, a oposição começou a se articular para trazer, novamente, o ajuste fiscal ao centro da política econômica. É nesse contexto, no qual se consolidou o golpe contra Dilma Rousseff, que a fundação Ulysses Guimarães, vinculada ao PMDB, lançou o documento intitulado “Uma ponte para o futuro”, que fornecia as bases ideológicas do que seriam as políticas econômicas do governo Michel Temer.

Em linhas gerais, o documento pontuava a necessidade do ajuste fiscal como forma de alcançar o equilíbrio nas contas públicas. Análise do documento realizada por Motta Filho e Duarte (2018) destaca que, em seus pontos principais, há uma inequívoca aproximação de seus preceitos às formulações do auge do neoliberalismo no Brasil, nos anos 1990. Do ponto de vista das relações de trabalho, os autores pontuam que o documento propõe o fim de todas as indexações, o que refletiria diretamente sobre os níveis de remuneração, ao prever a eliminação da estratégia que permitiu a valorização do salário mínimo e dos benefícios pagos pela Assistência Social. Além disso, o documento também sugere alterações na legislação trabalhista, especialmente para permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normais legais. Por fim, faz uma longa exposição da necessidade de realizar uma ampla reforma da previdência.

Aprovada pelo projeto de lei n.º 13.467, de 2017, e em vigor a partir de 11 de novembro do mesmo ano, a reforma trabalhista representou, desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em maio de 1943, a primeira grande mudança estrutural nas leis trabalhistas brasileiras, ancorada no discurso da necessidade de promover sua modernização já que mostrava-se supostamente incompatível com as novas características do mercado de trabalho e do sistema produtivo. Seria, por isso, medida fundamental para a modernizar da economia do país, além de contribuir para o equacionamento dos problemas relativos à crise, em especial os vinculados à geração de emprego e renda. De modo geral, a proposta indicava a necessidade da efetivação da reforma como mecanismo para criar incentivos, em especial ao setor privado, para a expansão de novos postos de trabalho no país. Para alcançar a pretendida modernização, a reforma alterou pontos da CLT que dizem respeito, basicamente: i) à relação capital-trabalho, ou seja, ao contrato de trabalho; ii) às relações sindicais; e iii)

às questões judiciais decorrentes do reclamatório trabalhista. No entanto, uma análise detalhada dos principais pontos da reforma conduz, inevitavelmente, a outras conclusões, especialmente ao percebermos que se trata, concretamente, de uma tentativa de desmonte de direitos legais e institucionais que foram historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Os dispositivos que mais sofreram alterações foram os referentes à relação capital-trabalho, exatamente aqueles que permitem maior flexibilização dos contratos de trabalho e das remunerações. Destaca-se, dentre outros, a flexibilização das regras para demissões sem justa causa, a redução dos intervalos intrajornada e para amamentação de filhos, a regulamentação do trabalho em casa e do teletrabalho, as alterações no regime de tempo parcial de trabalho e a regulamentação acerca da contratação de trabalho autônomo. Esses pontos evidenciam uma situação de ampliação da precarização, ao conferir vinculações menos estreitas no contrato de trabalho, abrindo espaço para a submissão do trabalhador à situação de extensa fragilidade, dada a elevada instabilidade de seu vínculo formal. Percebe-se o encaminhamento de alterações que apontam para a fragmentação das condições de trabalho, reforçada pelas alterações referentes às relações sindicais, por sua vez voltadas à tentativa de enfraquecimento da organização política dos trabalhadores.

Do ponto de vista das relações sindicais, ganham notoriedade dois pontos: i) o fim da obrigatoriedade do imposto sindical<sup>106</sup>, que determina que empregadores apenas poderão descontar da folha de pagamento a contribuição sindical dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, seu recolhimento aos respectivos sindicatos; e ii) a prevalência do negociado sobre o legislado, a partir da qual fica determinado que as convenções e os acordos coletivos passem a ter prevalência sobre a legislação trabalhista em casos específicos. Quanto ao reclamatório trabalhista, as alterações retiram do trabalhador o direito de processo judicial, caso assine a rescisão de contrato,

---

<sup>106</sup> Na concepção do CESIT (2017) a discussão a respeito da estrutura sindical é bastante polêmica e a Lei 17.467/2017 não propõe enfrentamento dos verdadeiros problemas sindicais, tais como o da baixa representatividade e da elevada dispersão. Neste sentido, a reforma não visa ao fortalecimento das entidades sindicais como representantes da classe, mas altera profundamente a capacidade de ação desta organização, enfraquecendo-a, por exemplo, com o fim do desconto compulsório sindical sem proposição de outras formas de custeio. De acordo com Campos (2017), a medida apresentada deste modo na reforma é inconsistente com o propósito de valorização das representações coletivas dos empregados e da contratação coletiva.

e lhe impõe a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais e custas processuais em caso de perda de processo, e pelo ônus da prova em caso de ser o reclamante.

Assim, podemos sintetizar, de acordo com Teixeira *et al* (2017), nove aspectos que representam o real significado da reforma trabalhista: i) a desconstrução de direitos, ao subordinar a negociação coletiva à individual e criar modalidades de contratação precárias; ii) a desestruturação do mercado de trabalho, ao disseminar contratos atípicos, que promovem a informalidade e a terceirização; iii) a fragilização dos sindicatos, ao criar dificuldades para seu financiamento; iv) a descentralização da definição das regras que regem a relação de emprego e o estímulo à negociação no local de trabalho; v) a fragilização das instituições públicas, mediante redução do papel da Justiça do Trabalho; vi) a ampliação da vulnerabilidade, ao sujeitar o trabalhador às oscilações da atividade econômica; vii) a deterioração das condições de vida e de trabalho, com impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores; viii) o comprometimento das finanças públicas e das fontes de financiamento da seguridade social; e ix) a desestruturação do tecido social, com ampliação da desigualdade e fortalecimento da exclusão social, especialmente entre a população mais vulnerável.

O ponto fulcral da discussão a respeito da reforma trabalhista é que, ao perceber os elementos institucionais como elos importantes na determinação da taxa de desemprego da economia, a reforma em si é organizada para a inclusão de trabalhadores na legislação – ou seja, uma percepção fundamentalmente quantitativa -, sem qualquer discussão em relação à qualidade dos postos de trabalho. Ao focar as decisões relativas apenas à inclusão de trabalhadores, e não à alteração das condições de trabalho, opta-se pela mera modificação das condições burocráticas do trabalhador, mais do que por alterações econômicas, políticas e, principalmente, sociais. Para além disso, a alteração dessas regras não se refletirá apenas em novos contratados, mas também sob contratos já existentes, impondo a trabalhadores já contratados a possibilidade de precarização de suas condições de trabalho (CESIT, 2017). Destarte, a prevalência do negociado pelo legislado, juntamente à redução das regras normativas, favorece a negociação direta entre empregadores e empregados, sem o reconhecimento das assimetrias na relação capital-trabalho. A noção de que há igualdade no poder de negociação entre empregadores e empregados submete a classe trabalhadora aos

poderes do mercado e às forças vigentes em cada setor de atividade ou conjuntura, estabelecendo uma relação na qual o poderio econômico dos empregadores, irá expor os trabalhadores a uma série de riscos e inseguranças – ampliando, assim, a precarização do trabalho.

Com isso, pode-se apontar que a reforma trabalhista, ao contrário de seu discurso, cria condições para o aprofundamento dos problemas relativos ao desenvolvimento brasileiro, à competitividade da economia nacional e à melhor organização das relações de trabalho, sem encaminhar soluções satisfatórias para aqueles diretamente atingidos por ela, a saber, trabalhadores, empresários e governo. Pontuados esses elementos, passamos a uma breve discussão sobre dois pontos de grande destaque na reforma – o trabalho intermitente e as terceirizações – que serão objetivo de análise nas próximas seções.

## *2.2 Dois aspectos da reforma: terceirização e trabalho intermitente*

Tal como pontuado na seção anterior, a reforma trabalhista iniciada em 2017 tem como um de seus fundamentos a maior flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Ainda que apresente uma série de elementos que nos permita indicar essa tendência, dois dispositivos da reforma nos permite visualizá-los de maneira evidente: a lei adicional que altera as formas de contratação de prestação de serviços via terceirização, e a inclusão na legislação dos chamados contratos intermitentes. Trataremos brevemente, a seguir, desses dois aspectos.

A terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados, e transfere tais atividades para outras empresas (DIEESE, 2007, p.5). De modo mais amplo, a terceirização poderia ser compreendida como uma forma de contratação diferenciada da força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviço, com o objetivo de “redução de custos e/ou a externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores” (FILGUEIRAS E CAVALCANTE, 2015, p. 19).

No Brasil, a terceirização remonta ao final da década de 1960, com o Decreto nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970, que ordenada essa forma de trabalho em serviços públicos, e com as Leis 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994, que autorizam sua

execução no setor privado (CAMPOS, 2016, p.10). Nos anos 1990, a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho passou a permitir a contratação de trabalhadores por intermédio de firmas interpostas, assegurando-se apenas que o trabalhador não estivesse sendo contratado para atividades-fim. A liberação irrestrita da terceirização no Brasil foi alvo do Projeto de Lei n.4330, e finalmente a Lei 13.429/2017 foi instituída para nova regulamentação da terceirização no país, permitindo que qualquer atividade realizada pela empresa possa ser executada a partir da contratação de uma empresa terceirizada, inclusive as atividades-fim.

Formalmente, a lei fornece algumas garantias aos trabalhadores – como responsabilidade da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas, tratamento igualitário aos trabalhadores diretamente contratados pela empresa, paridade salarial e impossibilidade de contratação, pela empresa terceirizada, de trabalhadores demitidos da empresa. No entanto, do ponto de vista da precarização das relações de trabalho, a extensão da terceirização pode indicar duas tendências. Em primeiro lugar, a redução do tempo de contratação do trabalhador – ou a maior rotatividade do trabalho – uma vez que há indícios de que as firmas terceirizadas operam com um fluxo mais intenso de contratações e demissões. Nesse caso, há a possibilidade de que, ocasionalmente, o trabalhador esteja submetido a situações de maior vulnerabilidade, dada a possível inconsistência na manutenção de sua contratação por prazos longos. Em segundo lugar, o novo dispositivo amplia os incentivos à “pejotização” – quando o trabalhador “cria” uma empresa para ser contratado como terceirizado – o que reduz, diretamente, a segurança do trabalho, ao transformar o próprio trabalhador em uma empresa. Esse mecanismo, ademais, permite burlar a proibição de que trabalhadores demitidos sejam contratados por terceirizadas prestadoras de serviço para a empresa na qual trabalhavam, permitindo assim que o trabalhador permaneça na empresa, porém sem acesso ao conjunto de direitos trabalhistas.

O trabalho intermitente, incluído na legislação por meio da ampliação do *caput* do artigo 443 da CLT e do parágrafo terceiro, é definido como uma prestação de serviço, com subordinação, que não é contínua e alterna períodos de inatividade. Esse item regulamenta o contrato por períodos de forma não contínua, que remunera o trabalhador apenas pelas horas, dias ou meses trabalhados e restringe sua possibilidade de ocupação em outras atividades no período de não atividade na empresa contratante,

visto que, ao ser demandada a prestação de seu serviço, o não comparecimento resulta em quebra de contrato por parte do trabalhador, recaindo sobre ele possíveis multas.

O contrato intermitente é uma das novidades que a reforma introduz na legislação brasileira, dado não configurar na versão anterior da CLT. Mesmo sendo uma forma de contrato que, pela natureza da atividade empresarial, se renova perante o tomador em épocas próprias ao longo de um período temporal, se trata de um mecanismo de contrato diferente do trabalho eventual, dado seu caráter cíclico na continuidade dos serviços, com intervalos entre o fim de uma prestação e o começo de outra, para a mesma fonte prestadora (ARAÚJO, 2018). De acordo com Mocelin e Guimarães (2019, p. 10), a característica básica dessa modalidade de trabalho é a disposição total do trabalhador ao capital, que espera possível convocação para executar o trabalho. Caso o trabalhador não seja convocado pela empresa, também não percebe nenhum tipo de remuneração, uma vez que neste tipo de trabalho não há fixação da carga horária mínima de trabalho, podendo o trabalhador ser convocado de maneira flexível, em termos de horas e dias de trabalho. A remuneração, nesse caso, fica estritamente vinculada às horas de trabalho realizadas.

Acerca dessa forma de contrato, destaca-se alguns pontos: i) o trabalhador registrado por meio de contrato por prazo indeterminado e que for demitido poderá ser contratado de imediato sob a forma de contrato intermitente; ii) a extinção do contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador FGTS, porém limita tal movimentação até 80% do valor dos depósitos; iii) a extinção do contrato não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego; iv) independentemente do valor recebido no mês, será garantido ao trabalhador sob contrato intermitente a manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o cumprimento de carência para concessão de benefícios; e v) no caso de afastamento por doença ou acidente, o pagamento dos 15 primeiros dias ao RGPS deverá ser realizado pela empresa (OLIVEIRA, 2017).

O que se aponta – e essa seria a justificativa central da inclusão desse tipo de contrato na legislação brasileira – é que os contratos intermitentes permitiriam a inclusão de trabalhadores desempregados ou informalizados em regime de trabalho formal, ainda que por um período de tempo limitado. Além disso, essas formas de contrato dariam maior liberdade e flexibilidade ao trabalhador, que poderia vincular-se a distintos



trabalhos ao mesmo tempo, reduzindo sua vulnerabilidade e ampliando seus rendimentos. Por isso, é entendido como um dos principais mecanismos de modernização dos contratos de trabalho, especificamente por seu elevado nível de flexibilidade na relação entre empregador e empregado. No entanto, a argumentação crítica acerca do trabalho intermitente aponta que essa modalidade vem a se somar aos demais mecanismos voltados à flexibilização do trabalho, mas sem necessariamente garantir maior estabilidade para a classe trabalhadora. Ademais, trata-se de uma modalidade que pode superestimar o número de trabalhadores formalmente contratados, dado que um único trabalhador pode estar submetido a mais de um contrato simultaneamente sem, necessariamente, estar trabalhando (KREIN E OLIVEIRA, 2019b).

De um modo geral, a “terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram, então, partes inseparáveis do léxico e da pragmática da empresa corporativa global. E, com elas, a intermitência vem se tornando um dos elementos mais corrosivos da proteção do trabalho” (ANTUNES, 2020, p. 11). É a luz dessas questões que pretendemos analisar os dados referentes à terceirização e ao trabalho intermitente, como forma de fazer apontamentos sobre os efeitos dessa reforma no referido contexto de desorganização do mundo do trabalho.

### 3. Metodologia

Ao propor uma metodologia para acompanhamento dos efeitos da reforma trabalhista, Duarte e Loural (2020) definiram hipóteses a respeito das suas possíveis consequências, bem como os dados e indicadores a serem utilizados para a realização do acompanhamento da sua evolução nos próximos anos. Como o objetivo do presente artigo é observar os efeitos da reforma trabalhista sobre as terceirizações e os contratos intermitentes, iremos considerar as hipóteses e variáveis que seguem:

1) Por conta da terceirização, deve-se observar uma diminuição do emprego na grande empresa, que deve ser deslocado para empresas menores prestadoras de serviços, incluindo empresas individuais (“pejotização”).

2) Os contratos por tempo indeterminado e com jornada de 40 a 44 horas semanais, que respondem por mais de 90% dos contratos de trabalho, devem perder participação.

3) Com a queda das horas contratadas e a terceirização, entre outros fatores, espera-se uma redução do salário médio nos próximos anos.

Para a verificação dessas hipóteses, os autores indicam a utilização de 11 variáveis: i) taxa de desemprego; ii) grau de informalidade; iii) evolução do emprego formal; iv) composição setorial do emprego formal; v) emprego por tamanho de empresa; vi) emprego por tipo de vínculo; vii) tempo de permanência no emprego; viii) duração da jornada de trabalho contratada; ix) jornada de trabalho efetiva; x) fluxos de admissões e desligamentos; e xi) evolução da remuneração média. Para o objetivo deste trabalho, serão observadas, de forma direta, as variáveis iv, v, vi, vii, x e xi. As variáveis iii, viii e ix serão analisadas de forma indireta. Serão utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) para os anos de 2018 e 2019<sup>107</sup>. Ambas as bases provêm de registros administrativos oriundos da prestação obrigatória de informações pelas empresas com CNPJ estabelecido, e se referem aos vínculos empregatícios formais do mercado de trabalho brasileiro.

A proposta de identificação das atividades tipicamente terceirizáveis será baseada nas metodologias empregadas por Stein *et all* (2017) e Krein e Oliveira (2019b). A metodologia de Krein e Oliveira (2019) cruza a seção “K” da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE 95), com as seguintes ocupações nas quais os trabalhadores foram contratados (segundo as famílias de ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2002)): analistas de sistemas computacionais; escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; recepcionistas; trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações; porteiros, guardas e vigias; vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; ajudantes de obras civis. Já Stein *at all* (2017) realizam um cruzamento de mais de 50 famílias de ocupações com 12 grupos de atividade econômica da CNAE 2.0.

<sup>107</sup> Não estão incluídos neste trabalho os dados de 2020 em virtude da mudança de metodologia do CAGED, que tornou este ano incomparável com os anteriores.

No presente trabalho, optou-se por considerar todas as atividades da CNAE 2.0 listadas por Stein *et al* (2017) e as mais de 50 famílias de ocupações consideradas por esses autores<sup>108</sup>, acrescentando-se mais cinco famílias de ocupações identificadas por Krein e Oliveira (2019): analistas de sistemas computacionais; escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; recepcionistas; vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; ajudantes de obras civis. Adicionalmente, foi considerado também o grupo “outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas”. Desse modo, 13 grupos de atividade econômica (da CNAE 2.0) e 56 famílias de ocupações (da CBO 2002) foram cruzados para obtenção dos trabalhadores possivelmente terceirizados.

## 4. Reflexos da reforma: trabalho terceirizado e trabalho intermitente

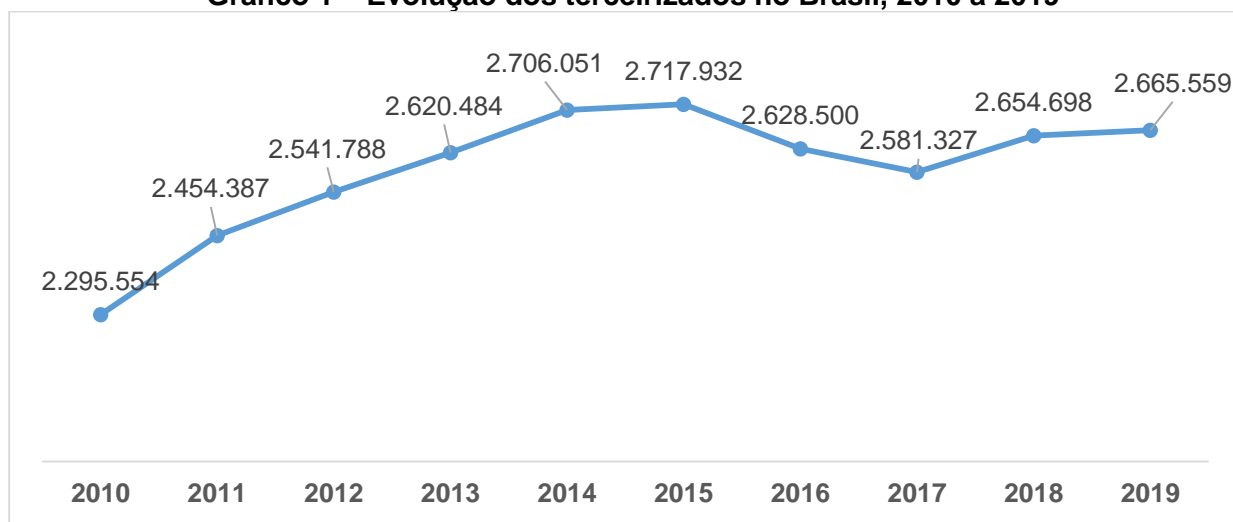
### 4.1 O trabalho terceirizado no país e no município de Uberlândia

O estoque de terceirizados, na última década, chegou ao ápice, no país, em 2015 (com mais de 2,7 milhões de trabalhadores), passando em seguida por uma queda nos anos de 2016 e 2017 (possivelmente como fruto da crise econômico-política de 2015-2016). Apresentou retomada no ano de 2018, e manteve-se relativamente estável em 2019 (ver Gráfico 1)

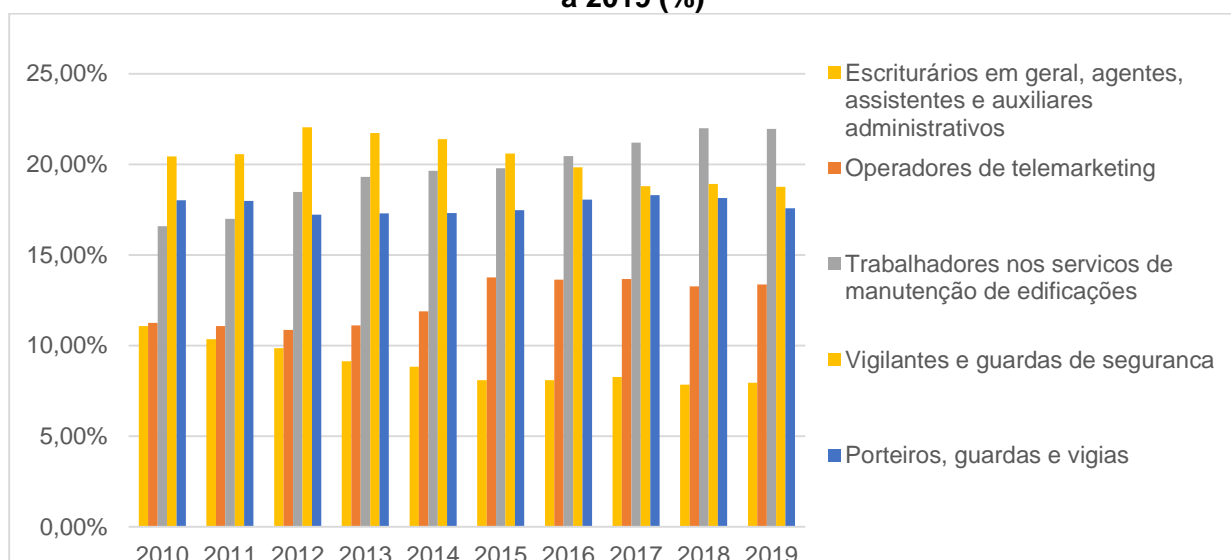
Dentre as mais de 50 ocupações que foram consideradas para seleção dos terceirizados, cinco se destacaram por concentrar a maior parte dos trabalhadores: vigilantes e guardas de segurança; trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações; porteiros, guardas e vigias; operadores de telemarketing; e escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos. É possível notar, por meio do Gráfico 2, que há um aumento, ao longo da década, na concentração dos terceirizados nessas cinco ocupações, que ao início respondia por cerca de 77% e, em 2018, chega a 80%.

---

<sup>108</sup> Exceto “analistas de tecnologia da informação”. Ao invés dessa família de ocupação, foi considerada a de “analistas de sistemas computacionais” presente na classificação de Krein e Oliveira (2019).

**Gráfico 1 – Evolução dos terceirizados no Brasil, 2010 a 2019**

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

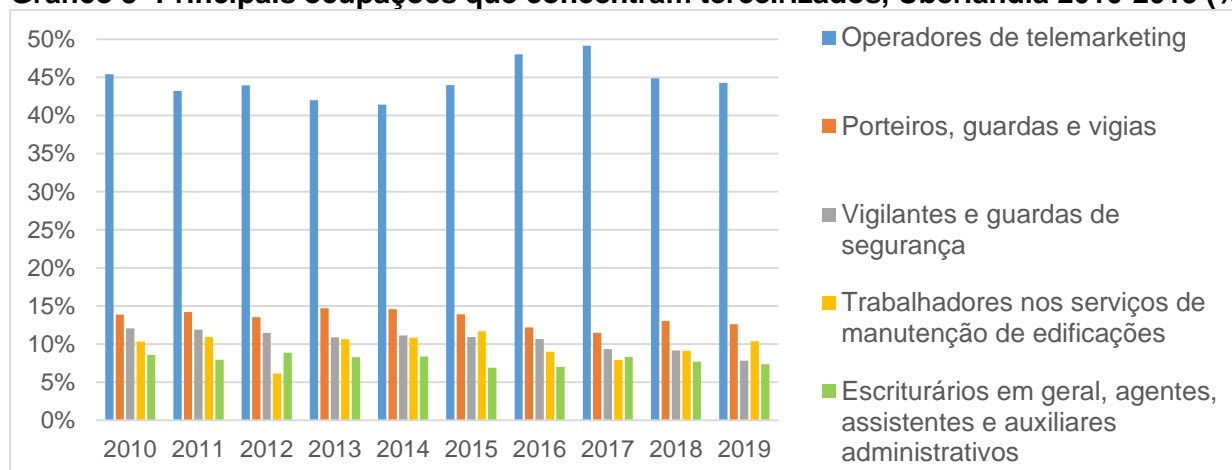
**Gráfico 2 – Cinco principais ocupações que concentram os terceirizados no Brasil, 2010 a 2019 (%)**

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

O município de Uberlândia é um dos mais dinâmicos de Minas Gerais, respondendo pelo segundo maior estoque de emprego formal do estado. Com uma participação majoritária na geração de emprego pelo setor de serviços, seguido do comércio e da indústria de transformação, Uberlândia tem se destacado pela atração de investimentos de inovação tecnológica, sobretudo em função das políticas de fomento à consolidação de um polo tecnológico no município. Neste contexto, as atividades de telemarketing, que historicamente detêm representatividade importante na geração de vagas no mercado de trabalho uberlandense, têm se destacado fortemente – antes

mesmo da tendência de intenso crescimento do setor com a pandemia – o que confere, portanto, um espaço relevante para terceirização.

**Gráfico 3- Principais ocupações que concentram terceirizados, Uberlândia 2010-2019 (%)**



Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

O Gráfico 3 mostrou que a ocupação de operadores de telemarketing responde por aproximadamente 44% dos possíveis terceirizados no município, percentual bem mais elevado do que o observado para o país (cerca de 12% ao longo do período analisado). As cinco ocupações retratadas no gráfico são as mesmas encontradas para o Brasil e, no caso de Uberlândia, elas concentram em média, 86% dos terceirizados.

**Tabela 1 - Distribuição dos terceirizados por faixa de remuneração em salários mínimos**

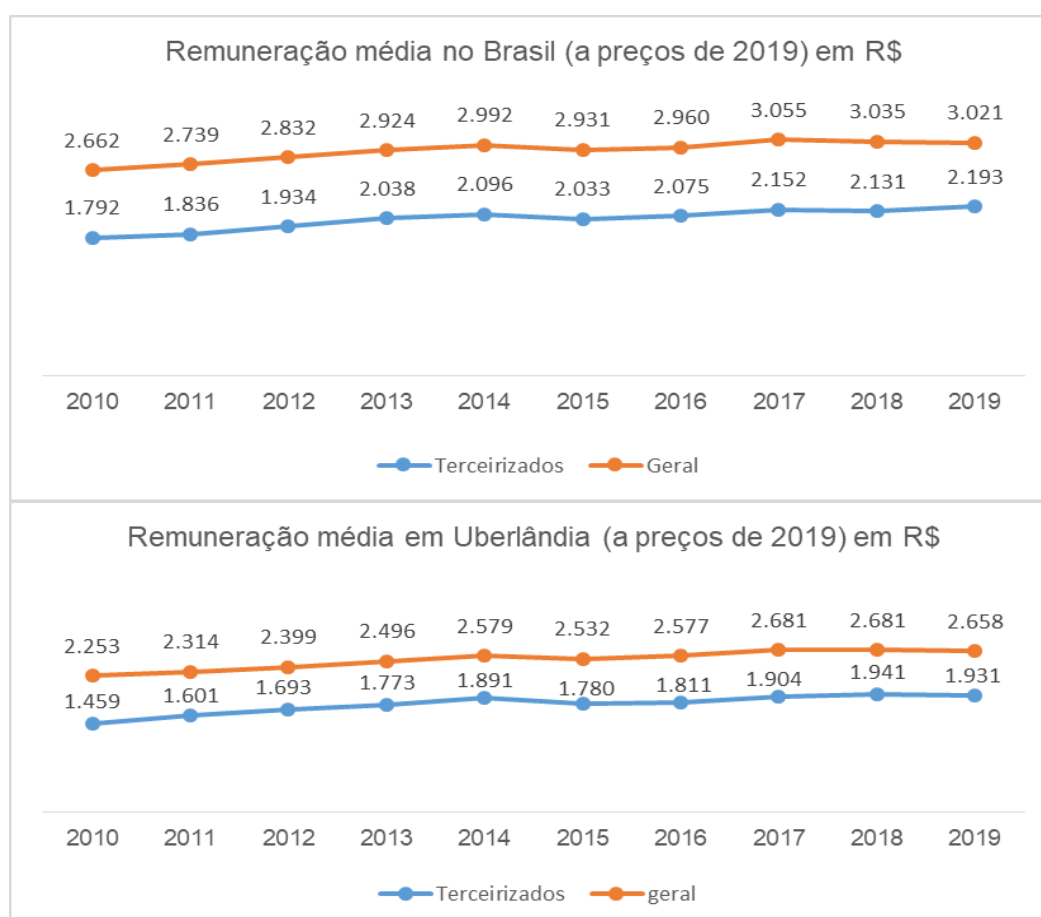
Faixa de Salário Mínimo (SM)	2018	2019
<b>Brasil</b>		
Até 1 SM	6,6%	8,1%
De 1,01 a 3 SM	82,1%	80,1%
De 3,01 a 5 SM	6,3%	6,2%
De 5,01 a 7 SM	1,9%	2,0%
De 7,01 a 10 SM	1,4%	1,6%
Mais de 10	1,6%	2,0%
Total	100%	100%
<b>Uberlândia</b>		
Até 1 SM	5,0%	6,6%
De 1,01 a 3 SM	83,9%	83,0%
De 3,01 a 5 SM	7,3%	6,0%
De 5,01 a 7 SM	2,2%	2,4%
De 7,01 a 10 SM	1,0%	1,3%
Mais de 10	0,7%	0,8%
Total	100%	100%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS.

No que diz respeito à remuneração, percebe-se que a grande maioria dos terceirizados, tanto no país quanto no município, está na faixa que recebe mais de um e até três salários mínimos (SM). No entanto, entre 2018 e 2019, o crescimento mais relevante se deu entre os trabalhadores que recebem até um salário mínimo, fazendo com que essa faixa alcançasse 8% dos trabalhadores, no caso do Brasil, e aproximadamente 7% em Uberlândia (vide Tabela 1).

Por outro lado, em termos de remuneração média, a diferença entre a remuneração de terceirizados e remuneração média geral, no país, gira em torno de R\$ 887 (a preços de 2019), indicando um menor nível de renda para essa fração da classe trabalhadora. Em Uberlândia, essa diferença é de aproximadamente R\$ 732. O Gráfico 4 evidencia a evolução das duas remunerações analisadas.

**Gráfico 4 – Remuneração média dos trabalhadores, a preços de 2019<sup>109</sup> (R\$)**

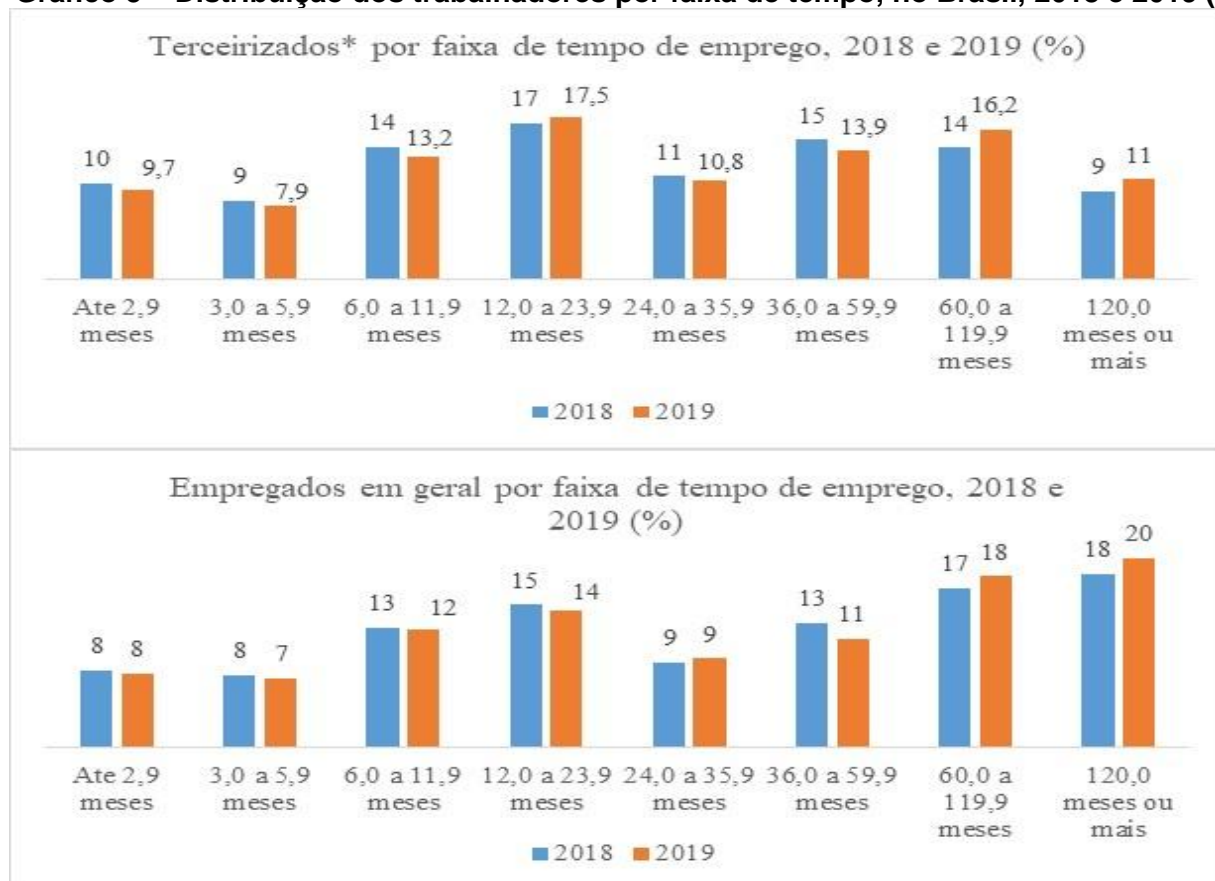


Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

<sup>109</sup> A atualização dos valores para o ano de 2019 foi feita pelo INPC-IBGE.

Com relação ao tempo de emprego dos terceirizados no Brasil, verificou-se que metade estão, no máximo, 24 meses no trabalho. A menor porção desses empregados (aproximadamente 10%) encontra-se na faixa mais longínqua de tempo (mais de 120 meses). No caso dos trabalhadores em geral do mercado formal, a proporção de indivíduos que está no emprego na faixa mais longínqua é bem maior, chegando a 19% em 2019, o que denota que, entre os terceirizados, evidencia-se maior rotatividade.

**Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por faixa de tempo, no Brasil, 2018 e 2019 (%)**



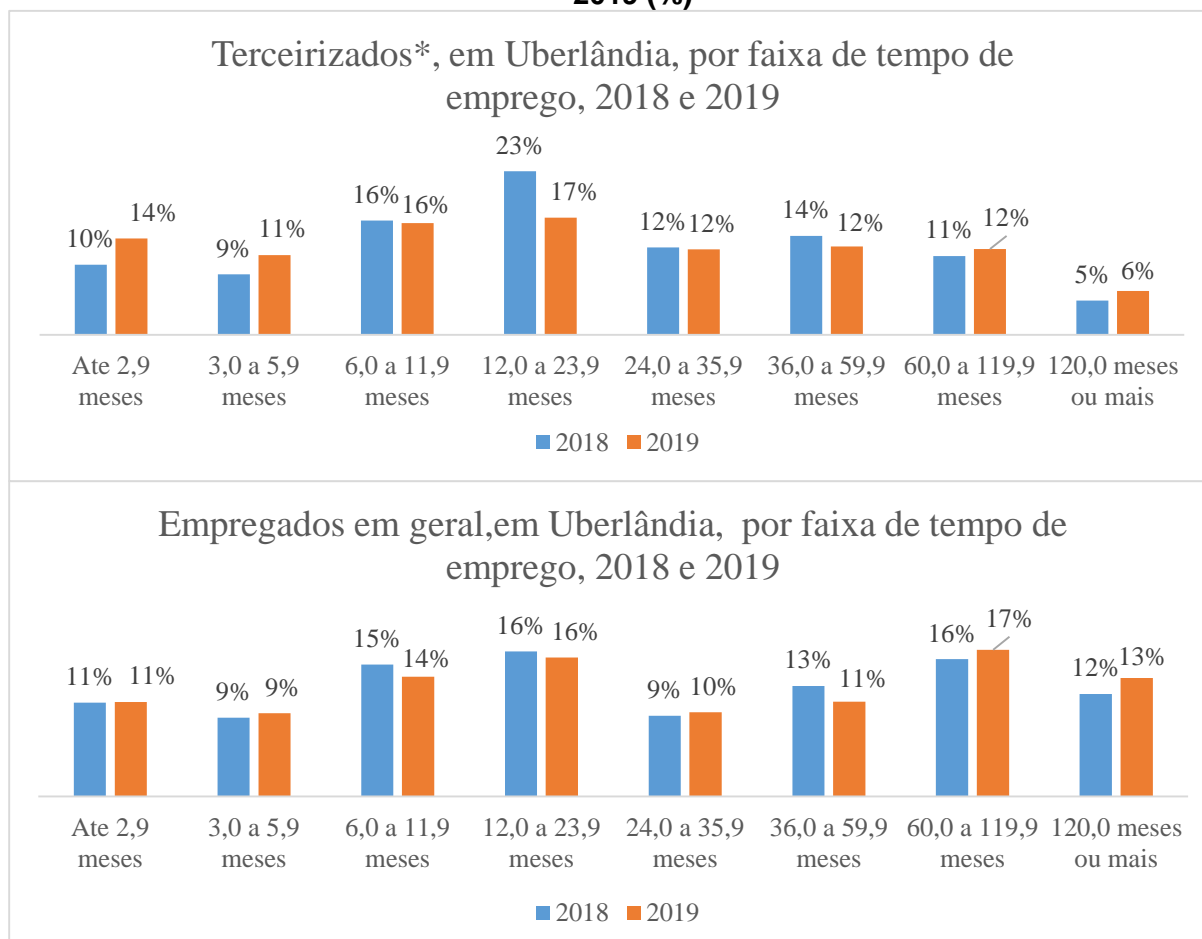
Nota: Os terceirizados aqui considerados referem-se às cinco ocupações que mais concentram os vínculos empregatícios.

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

No município de Uberlândia, a análise dos trabalhadores por faixa de tempo não difere muito do que foi verificado para o Brasil. Quase 60% dos terceirizados encontravam-se, no máximo, há cerca de 24 meses no trabalho em questão. Este número foi de 50%, aproximadamente, para os trabalhadores do mercado em geral. Olhando para a faixa que representa o maior tempo de emprego, qual seja, 120 meses ou mais, no caso do município, o percentual de terceirizados é ainda menor que o

observado no país. Cerca de 5,5% desse grupo de trabalhadores encontravam-se na referida faixa, ao passo que para os trabalhadores do mercado em geral esse número foi de 12% em 2018, e 13% em 2019.

**Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por faixa de tempo, em Uberlândia, 2018 e 2019 (%)**



Nota: Os terceirizados aqui considerados referem-se às cinco ocupações que mais concentram os vínculos empregatícios

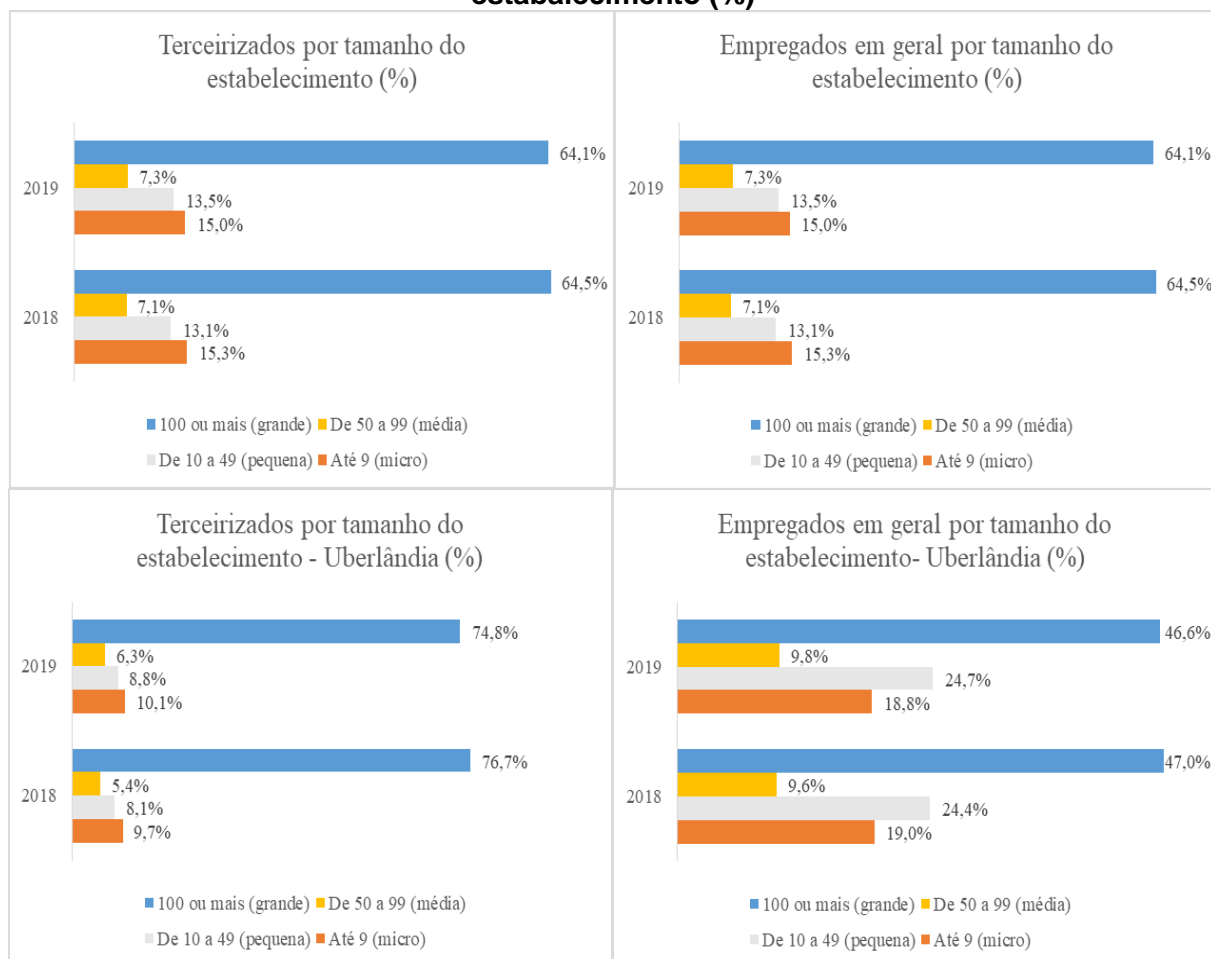
Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Quanto ao tamanho dos estabelecimentos empregadores, as grandes empresas (mais de 100 funcionários), respondem por quase 65% dos terceirizados, no Brasil, e cerca de 75% em Uberlândia. No mercado de trabalho em geral, essas empresas detêm cerca de 52% dos empregados no país, e 47% no município. A segunda faixa de tamanho de estabelecimento que mais concentra terceirizados é a das microempresas, com aproximadamente 15%, no Brasil, e 10% em Uberlândia. Cumpre ressaltar que nessa faixa tende a haver trabalhadores que abrem firma jurídica para atender às empresas (“pejotização”). Esse artifício é muito frequente no processo de terceirização



e, no bojo das transformações mais recentes nas relações de trabalho, tende a se ampliar ao longo do tempo, sobretudo em face do crescimento do trabalho de plataforma e das mudanças institucionais da reforma trabalhista.

**Gráfico 7– Distribuição dos terceirizados e dos empregados em geral por tamanho de estabelecimento (%)**



Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Observou-se também o fluxo das movimentações celetistas do CAGED, ou seja, dos saldos de movimentações mensais do emprego. Os terceirizados, no país, tiveram uma queda nas movimentações entre 2018 e 2019, representada pela perda de 15 mil vagas, em Uberlândia, ao contrário, o saldo das movimentações desse grupo era negativo em 2018, e passa a ser positivo em 2019. De todo modo, cumpre ressaltar que o estoque de emprego entre os dois anos, tanto no país quanto no município, cresceu para os terceirizados, o que pode estar relacionado ao fato de que os dados da RAIS, diferentemente do CAGED, captam outros vínculos que não têm natureza apenas

celetista. Destaca-se também que, com a terceirização irrestrita, os terceirizados extrapolam os que aqui foram analisados e, portanto, devem ter experimentado um grande incremento em outras ocupações e atividades que não foram contempladas.

**Tabela 2 – Saldo do emprego celetista geral e para os terceirizados (2018 e 2019)**

	2018	2019	Variação	
<b>Brasil</b>				
<b>Terceirizados</b>	<b>58.870</b>	<b>43.968</b>	<b>-14.902</b>	<b>-25,3%</b>
Emprego geral	421.078	559.626	138.548	32,9%
<b>Uberlândia</b>				
<b>Terceirizados</b>	<b>-1.265</b>	<b>223</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Emprego geral	613	4.067	3.454	563,5%

Nota: Leva em consideração declarações fora do prazo emitidas até abril de 2021.

Fonte: Caged. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Por fim, uma informação relevante a se destacar é a possibilidade trazida pela reforma trabalhista de intersecção entre o trabalho terceirizado e a nova modalidade de contrato, o intermitente. A possibilidade de se contratar um trabalhador terceirizado e intermitente reforça com intensidade o novo marco de flexibilização do trabalho. A Tabela 3 evidencia que o recurso à terceirização com intermitência foi de quase 9%, em 2018, no Brasil, e saltou para 23% no ano seguinte<sup>110</sup>.

**Tabela 3 – Distribuição das vagas criadas no Brasil para terceirizados por indicador de trabalho intermitente**

Indicador de Trabalho Intermitente	2018		2019	
	Nº absoluto	%	Nº absoluto	%
Não	52.555	89,3%	33.874	77,0%
Sim	4.769	8,1%	10.094	23,0%
Não classificados	1.546	2,6%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>58.870</b>	<b>100,0%</b>	<b>43.968</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Caged. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

<sup>110</sup> O mesmo não foi observado para o município de Uberlândia, que teve um saldo positivo de apenas dois terceirizados intermitentes em 2018, e apenas um em 2019.

#### 4.2 O trabalho intermitente no país e no município de Uberlândia

Apesar de representarem uma nova modalidade, os contratos intermitentes foram responsáveis pela geração de mais de 54 mil posto de trabalho em 2018 e mais de 95 mil em 2019. Tais números absolutos representam, respectivamente, 16% e 10% do total de empregos gerados nos referidos anos. Cabe ressaltar que o número de vagas geradas em 2019 é significativamente maior que em 2018, em decorrência, também, da mudança de metodologia da RAIS.

**Tabela 4 – Número de vagas criadas – Contratos intermitentes e total – 2018 e 2019**

Setor	2018		2019	
	Intermitente	Total	Intermitente	Total
Agropecuária	755	-8.331	756	-15.377
Indústrias Extrativas	65	292	152	15.209
Indústrias de Transformação	5.826	-11.385	9.154	98.963
Eletricidade e Gás	0	606	11	8.943
Água e Esgoto	103	11.505	157	8.407
Construção	10.668	15.391	12.524	190.570
Comércio	9.838	-7.445	27.807	234.412
Transporte, armazenagem e correio	2.591	24.538	3.207	99.531
Alojamento e Alimentação	5.176	29.567	7.516	52.652
Informação e comunicação	636	22.022	889	71.567
Serviços financeiros	105	18.733	-45	151.197
Atividades imobiliárias	180	7.780	200	8.148
Atividades científicas e técnicas	2.525	48.231	4.683	77.777
Serviços complementares e administrativos	9.781	188.488	22.640	138.471
Administração pública, defesa e seguridade	0	-117.709	108	-222.082
Educação	1.678	67.744	2.482	-20.375
Saúde	1.699	84.729	2.165	71.333
Artes, cultura e esportes	1.043	10.863	837	-6.797
Outros serviços	1.666	-34.923	-215	-38.550
Serviços domésticos	3	-753	23	-552
Organismos internacionais	0	-418	0	-351
<b>Total</b>	<b>54.338</b>	<b>349.525</b>	<b>95.051</b>	<b>923.096</b>

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Dentre os setores de atividade, destaca-se o número de trabalhadores intermitentes contratados especialmente nos segmentos do comércio, da construção civil, dos serviços complementares e da indústria de transformação. No ano de 2018, comércio e indústria de transformação tiveram perda líquida de postos de trabalho, apesar de uma geração expressiva de vagas intermitentes. O segmento da construção, no mesmo ano, teve mais de dois terços de seus empregos gerados representados pelo

trabalho intermitente. Destaca-se também que os serviços complementares foram responsáveis por mais de metade dos postos de trabalho gerados em 2018, o que reforça a lógica de busca por flexibilidade nas contratações.

Já na Tabela 5 são exibidos os dados referentes ao município de Uberlândia. Percebe-se que, proporcionalmente, a geração de postos de trabalho intermite é significativamente menor que no país como um todo. Enquanto no ano de 2019 a geração de empregos intermitentes foi de 10% do total do emprego formal no Brasil, essa proporção foi de 3% no município de Uberlândia. No ano de 2018 houve uma geração pequena de postos de trabalho intermitente no mais populoso município da região do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, mas com perda líquida de vagas no total dos empregos formais. Diferentemente do que se observou para o país como um todo, destaca-se no município de Uberlândia o setor de educação, que teve 40% dos seus novos empregos gerados em 2019 compostos por vagas de trabalho intermitente. Na sequência, construção, comércio e alojamento e alimentação tem as vagas intermitentes representando entre 7% e 10% dos seus empregos gerados.

**Tabela 5 - Número de vagas criadas – Contratos intermitentes e total – 2018 e 2019 – município de Uberlândia**

Setor	2018		2019	
	Intermitente	Total	Intermitente	Total
Agropecuária	0	-454	1	372
Indústrias Extrativas	0	-17	0	40
Indústrias de Transformação	17	-2.887	-4	1.719
Eletricidade e Gás	0	-3	0	2
Água e Esgoto	0	-229	0	-56
Construção	13	863	24	251
Comércio	43	-206	91	1.294
Transporte, armazenagem e correio	20	78	58	1.456
Alojamento e Alimentação	9	339	9	128
Informação e comunicação	1	334	1	958
Serviços financeiros	0	94	0	235
Atividades imobiliárias	0	-223	0	599
Atividades científicas e técnicas	1	489	17	444
Serviços complementares e administrativos	7	-2.789	10	558
Administração pública, defesa e seguridade	0	-64	0	-195
Educação	1	739	36	89
Saúde	2	1.510	11	1.923
Artes, cultura e esportes	1	-8	-1	-94
Outros serviços	0	264	4	-790
Serviços domésticos	0	-20	0	0
Organismos internacionais	0	-1	0	0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>-2.191</b>	<b>257</b>	<b>8.933</b>

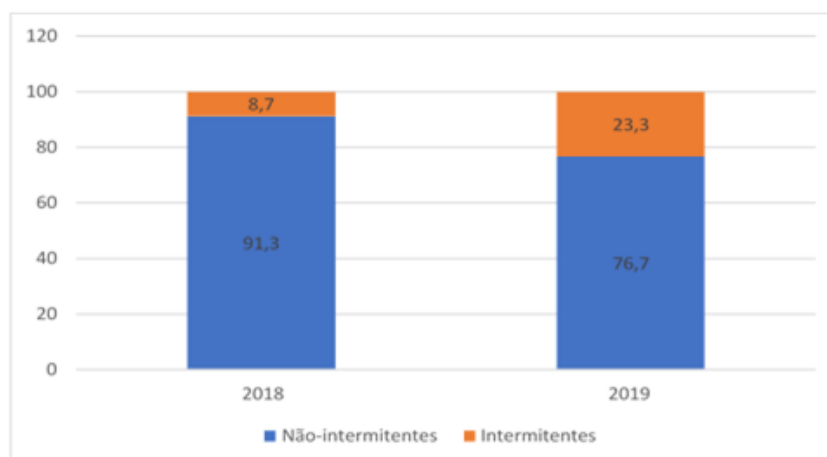
Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Na Tabela 6 destaca-se que três dos quatro setores destacados acima (comércio, construção civil e serviços complementares) são mais representativos entre os intermitentes que entre o total de trabalhadores empregados em 2019, o que indica uma densidade maior dessa nova modalidade de contratação entre esses segmentos. Destacam-se principalmente a construção, que emprega 4,5% do total de trabalhadores formais e 15% dos intermitentes, e os serviços complementares, que correspondem respectivamente a 9,5% e 21%. A construção já é uma atividade em que a informalidade se faz presente, sendo o aumento do trabalho intermitente neste setor um reforço da precariedade. No caso dos serviços complementares, tais dados reforçam a maior vulnerabilidade destes trabalhadores em relação aos empregados diretamente nas atividades-fim. Nesse sentido, o Gráfico 8 mostra que, em 2018, 8,7% dos empregos gerados em atividades terceirizadas foram intermitentes. Essa proporção cresceu significativamente em 2019, para 23%, indicando aumento da vulnerabilidade dessas ocupações.

**Tabela 6 – Estoque de empregados formais – intermitentes e total (%)**

Setor	Intermitente	Total
Agropecuária	1,0	3,1
Indústrias Extrativas	0,1	0,5
Indústrias de Transformação	9,8	14,4
Eletricidade e Gás	0,0	0,3
Água e Esgoto	0,2	0,7
Construção	15,1	4,6
Comércio	27,0	19,7
Transporte, armazenagem e correio	3,8	5,1
Alojamento e Alimentação	8,4	4,1
Informação e comunicação	1,0	1,9
Serviços financeiros	0,0	2,2
Atividades imobiliárias	0,2	0,3
Atividades científicas e técnicas	4,7	2,4
Serviços complementares e administrativos	21,1	9,6
Administração pública, defesa e seguridade	0,1	18,7
Educação	2,7	4,4
Saúde	2,5	5,2
Artes, cultura e esportes	1,2	0,5
Outros serviços	1,0	2,2
Serviços domésticos	0,0	0,0
Organismos internacionais	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

**Gráfico 8 – Porcentagem de trabalhadores formais terceirizados contratados de forma não-intermitente e intermitente.**

Fonte: Caged. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Em Uberlândia, dois setores destacam-se no que se refere a postos intermitentes. Somados, comércio e transporte, armazenagem e correio representam 60% do total de intermitentes. Chama atenção, também, que os serviços complementares e administrativos são poucos representativos (tendência distinta do total do país).

**Tabela 7 – Estoque de empregados formais – intermitentes e total (%) – Município de Uberlândia, 2019**

Sector	Intermitente	Total
Agropecuária	0,2	2,6
Indústrias Extrativas	0,0	0,1
Indústrias de Transformação	3,2	11,2
Eletricidade e Gás	0,0	0,0
Água e Esgoto	0,0	1,0
Construção	9,0	5,4
Comércio	41,2	22,3
Transporte, armazenagem e correio	19,0	6,7
Alojamento e Alimentação	5,1	4,3
Informação e comunicação	0,5	3,7
Serviços financeiros	0,0	2,1
Atividades imobiliárias	0,0	0,8
Atividades científicas e técnicas	4,4	2,3
Serviços complementares e administrativos	4,1	14,9
Administração pública, defesa e seguridade	0,0	5,7
Educação	9,0	5,8
Saúde	3,2	7,9
Artes, cultura e esportes	0,0	0,8
Outros serviços	1,0	2,4
Serviços domésticos	0,0	0,0
Organismos internacionais	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Sobre os salários, as remunerações médias dos trabalhadores intermitentes representam, em média, 40% dos salários dos trabalhadores não-intermitentes em 2018 e 36% em 2019 (Tabela 8). Percebe-se que, com poucas exceções (agropecuária, indústria de transformação, construção e atividades científicas e técnicas), as remunerações recebidas pelos trabalhadores intermitentes não chegam à metade dos demais trabalhadores formais. Quanto ao município de Uberlândia, a construção civil e os serviços de alojamento e alimentação mostram remunerações dos trabalhadores intermitentes próximas à dos trabalhadores formais como um todo (Tabela 9).

**Tabela 8 – Porcentagem dos salários médios e das horas contratadas dos trabalhadores intermitentes em relação aos demais trabalhadores formais**

Setor	Salários	
	2018	2019
Agropecuária	62,4	55,9
Indústrias Extrativas	40,9	29,8
Indústrias de Transformação	61,4	60,8
Eletricidade e Gás	0,0	35,8
Água e Esgoto	38,6	38,9
Construção	79,6	72,3
Comércio	38,7	33,0
Transporte, armazenagem e correio	35,3	39,9
Alojamento e Alimentação	56,4	56,4
Informação e comunicação	20,6	20,0
Serviços financeiros	15,7	14,0
Atividades imobiliárias	45,1	38,9
Atividades científicas e técnicas	58,0	53,5
Serviços complementares e administrativos	44,8	36,9
Administração pública, defesa e seguridade	0,0	24,4
Educação	32,5	38,8
Saúde	45,3	45,2
Artes, cultura e esportes	32,0	33,6
Outros serviços	44,1	48,7
Serviços domésticos	51,0	32,5
Organismos internacionais	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>40,7</b>	<b>35,9</b>

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

**Tabela 9 – Porcentagem dos salários e das horas contratadas dos trabalhadores intermitentes em relação aos demais trabalhadores formais – Município de Uberlândia**

Setor	Salários	
	2018	2019
Agropecuária	0,0	30,7
Indústrias Extrativas	0,0	0,0
Indústrias de Transformação	47,7	48,2
Eletricidade e Gás	0,0	0,0
Água e Esgoto	0,0	0,0
Construção	54,2	85,7
Comércio	40,9	37,2
Transporte, armazenagem e correio	23,0	57,5
Alojamento e Alimentação	55,1	77,7
Informação e comunicação	70,4	50,1
Serviços financeiros	0,0	0,0
Atividades imobiliárias	0,0	0,0
Atividades científicas e técnicas	43,4	23,6
Serviços complementares e administrativos	36,4	56,6
Administração pública, defesa e seguridade	0,0	0,0
Educação	10,7	26,3
Saúde	20,2	21,6
Artes, cultura e esportes	57,3	0,0
Outros serviços	0,0	46,8
Serviços domésticos	0,0	0,0
Organismos internacionais	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>32,7</b>	<b>39,4</b>

Fonte: Rais. Elaboração: CEPES/NEST/IERI

Embora o trabalho intermitente ainda seja pouco representativo no total do emprego formal, esta modalidade já é responsável por ao menos 10% dos novos postos de trabalho gerados no Brasil. Dentre os setores que mais se destacam nesta modalidade estão atividades marcadas por oscilações sazonais (comércio e construção) e atividades auxiliares, que representam a busca por flexibilidade e que têm como contrapartida a precarização do trabalho evidenciada pelos salários significativamente menores. Destaca-se, também, que a indústria de transformação, historicamente marcada por relações de trabalho mais protegidas, também recorre de forma crescente a esta modalidade de contratação. Com relação ao município de Uberlândia, chama atenção a proporção dos trabalhadores da educação contratados na modalidade



intermitente em 2019. Esse movimento deve ser observado nos próximos anos e pode indicar uma precarização das relações de trabalho em um setor fundamental em termos sociais.

## Considerações finais

A reforma trabalhista brasileira, iniciada em 2017, tinha como objetivo explícito a modernização da legislação trabalhista. Segundo seus defensores, a adaptação do aparato legal era necessário frente as novas características do modo de produção capitalista na contemporaneidade, de tal modo que as modificações propostas permitiram, através da flexibilização das regras de contratação, um maior impulso à geração de empregos. No entanto, a análise de alguns pontos sugere que o fundamento da reforma era ampliar os mecanismos de flexibilização não exatamente no sentido de adaptar a legislação às novas relações capital-trabalho, mas sim com o intuito de reduzir os custos do trabalho e facilitar os mecanismos de contratação e demissão. É dessa forma que a reforma apontaria para maior precarização, vulnerabilidade e instabilidade das condições de trabalho no Brasil.

Entendendo que a defesa em torno da reforma trabalhista é alvo de controvérsia na teoria econômica e que, por isso, deve ser debatida de forma qualificada, Duarte e Loural (2020) propuseram uma metodologia de acompanhamento das variáveis referentes às relações de trabalho, no intuito de verificar os reais efeitos da referida reforma. Com base nessa metodologia, propusemos uma análise de dois aspectos da reforma – as terceirizações e o trabalho intermitente.

Os mecanismos de terceirização foram ampliados por meio da chamada “Lei da Terceirização”, que estende a possibilidade de contratação desta forma de trabalho também para as atividades-fim. A análise dos dados nos permite indicar que, entre 2017 e 2019, há um incremento no número de trabalhadores terceirizados, e que esse aumento ocorre basicamente no setor de serviços, com peso considerável em serviços domésticos – historicamente, formas de trabalho caracterizadas pela alta instabilidade e baixa remuneração. Isso fica evidente, também, quando analisamos os níveis de remuneração, dado que as informações indicam que o maior crescimento do número de terceirizados se deu entre os que recebem até um salário mínimo e que há uma diferença relevante entre a média geral das remunerações e a média das remunerações dos

terceirizados. Percebe-se também uma maior rotatividade dos trabalhadores terceirizados, a qual é ainda maior no caso do município de Uberlândia.

O que chama a atenção é que o maior número de trabalhadores terceirizados, tanto no país quanto no município, está vinculado exatamente às firmas de grande porte (mais de 100 empregados) as quais, via de regra, possuem melhores condições para a formalização de contratos de trabalhos mais estáveis. No entanto, o que percebemos são resultados que caminham em sentido oposto: a ampliação das condições para a contratação de trabalhadores terceirizados tem tido como consequência, até o momento, o aumento do número de contratados em situação de maior rotatividade e menor remuneração relativa.

Outro ponto de destaque foi a possibilidade de intersecção entre o trabalho terceirizado com o intermitente, o que, certamente, reforça a flexibilização das relações entre trabalho e capital. Embora esse expediente, no município de Uberlândia, quase não tenha sido empregado, nos anos selecionados, o quadro foi outro na análise para o Brasil. A terceirização com intermitência no país saltou de quase 9%, em 2018, para 23% em 2019.

Já os contratos de trabalho intermitentes foram uma das novidades introduzidas pela reforma. Os dados analisados apontam que essa nova forma de contrato representa entre 16% e 10% dos empregos gerados em 2018 e 2019. Assim como no caso dos terceirizados, os contratos intermitentes cresceram fundamentalmente no setor de serviços, ainda que tenham tido grande relevância no comércio e indústria de transformação – setores que tiveram perda líquida de postos de trabalho. Chama também atenção o fato de que alguns setores – como comércio, construção civil e serviços complementares –, nos quais a informalidade é historicamente mais presente, passam a ter uma densidade maior de trabalhadores intermitentes. Ademais, do ponto de vista da remuneração, os trabalhadores intermitentes percebem salários menores que os trabalhadores não intermitentes.

O que se pode indicar, assim, é uma tendência de crescimento de trabalhadores contratados sobre uma modalidade que, por sua natureza, é mais instável e precária. Ainda que estejam formalmente contratados, trabalhadores intermitentes trabalham apenas quando convocados e recebem apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

Essa modalidade que vem ganhando relevância entre o número total de contratados e que submete o trabalhador a condições de maior vulnerabilidade.

Das hipóteses levantadas pela metodologia, podemos indicar: i) o emprego nas empresas de médio porte cresceu, ainda que de forma tímida, ao passo que caiu o emprego nas empresas de grande porte; tal tendência ocorreu também entre os trabalhadores terceirizados, que apresentaram crescimento exatamente nas empresas de médio e pequeno porte; ii) para os terceirizados, houve um pequeno crescimento do salário médio, ainda que se mantenha em patamar inferior à média salarial geral; para os intermitentes, observou-se queda dos rendimentos salariais; iii) os postos de trabalho intermitentes já se mostram representativos entre as vagas geradas e se identifica uma relevante intersecção com as atividades tipicamente terceirizadas.

Assim, o que se percebe é um crescimento do número de trabalhadores submetidos a formas de contratação ou trabalho que são caracteristicamente mais precários, instáveis, vulneráveis. Levando em conta que os anos de 2018 e 2019 apresentaram queda, ainda que modesta, da taxa de desemprego, o que notamos é uma contribuição dessas formas de contrato mais precárias no arrefecimento do desemprego no Brasil. Assim, se de um lado a reforma trabalhista prometia a ampliação do número de contratações, o que percebemos na realidade é uma aceleração muito tímida da expansão do emprego, e exatamente em categorias de maior precariedade.

## Referências:

- AMITRANO, C. (2013). Considerações sobre o mercado de trabalho no Brasil. In: CORRÊA, Vanessa Petrelli (org). Padrão de acumulação e desenvolvimento brasileiro. São Paulo: Editora Perseu Abramo.
- ANTUNES, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Editora Boitempo.
- ANTUNES, R. (org.) (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Editora Boitempo.
- ARAÚJO, E. M. C. de (2018). *O contrato intermitente: um novo contrato?* Revista TST, São Paulo, vol. 84, no 1, jan/mar 2018.
- BIACARELLI, A.M. (2014) “A Era Lula e sua questão econômica principal: crescimento, mercado interno e distribuição de renda”. Rev. Inst. Estud. Bras., São Paulo, n. 58, p. 263-288.
- CAMPOS, A. G. (2006). *Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: novas evidências para o debate*. Texto para Discussão 2245- Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

CAMPOS, André Gambier. A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições. Rio de Janeiro: Ipea, 2017. (Texto para Discussão, n. 2350).

CARVALHO, L. (2018) Valsa Brasileira. São Paulo: Editora Todavia

CESIT (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas.

DIEESE (2007). *Relatório Técnico - O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos.

DUARTE, P. H. E.; LOURAL, M. S. (2020). *A reforma trabalhista no Brasil: uma proposta metodológica de acompanhamento do mercado de trabalho formal*. Revista da ABET, vol, 19, n. 1, p. 243-260, jan./jun. de 2020.

FAGNANI, E. (2011). *A política social no governo Lula (2003-2010): perspectiva histórica*. SER Social, Brasília, v. 13, n. 28, p. 41-80, jan./jun. 2011.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S. M. (2015). *Terceirização: debate conceitual e conjuntura política*. Revista da ABET, v. 14, n. 1, p. 15-36.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. (2019a). Os impactos da reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, São Paulo: Curt Nimuendajú.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. (2019b). Para além do discurso: impacto efetivo da reforma nas formas de contratação. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, São Paulo: Curt Nimuendajú.

MOCELIN, C. E.; GUIMARÃES, G. T. D. (2019). *Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise do discurso*. Anais do 7º Encontro Internacional de Política Social e 14º Encontro Nacional de Política Social. Vitória, Espírito Santo, 3 a 6 de junho de 2019.

MORAIS, L.; SAAD-FILHO, A. (2011). Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. Revista de Economia Política, vol. 31, nº 4 (124), pp. 507-527, outubro-dezembro, 2011.

MOTTA FILHO, A. V. B.; DUARTE, P. H. D (2018). *A reforma trabalhista e a superexploração do trabalho*. Anais do IV Encontro Internacional de Teoria do Valor Trabalho e Ciências Sociais. Brasília: Universidade de Brasília, 2018.

OLIVEIRA, A. de (2017). *Reforma trabalhista: CLT e legislação comparadas: lei 13.467/2017*. São Paulo: Atlas.

ROSSI, P.; MELLO, G (2017). *Do industrialismo à austeridade: a política macro dos governos Dilma*. Texto para discussão 309. Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas.

STEIN, G et all (2017). *Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil*. Revista Estudos Econômicos, São Paulo, vol.47, n.3, p. 587-612, jul./set. de 2017

TEIXEIRA, M. O. et all (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas.

TROVÃO, C. J. B. M., ARAÚJO, J. B. (2018). *Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós reforma trabalhista de 2017*. Research, Society and Development, v. 7, n. 12, p. 01-24.

WALLERSTEIN, I.; COLLINS, R.; MANN, M.; DERLUGUIAN, G.; CALHOUN, C. (2013). *Does capitalism have a future?* Oxford University Press.

# Reflexões e conjecturas do mundo do trabalho no setor público

*Carlos José Diniz*<sup>111</sup>

*Rick Humberto Naves Galdino*<sup>112</sup>

*Tarcísio Fernandes de Paula*<sup>113</sup>

## Introdução

O observatório de Finanças Públicas do CEPES/UFU contribui para o I Seminário Virtual CEPES/UFU do Mês do Trabalho “Trabalho do Futuro ou Futuro do Trabalho?” com a presente seção. A partir de reflexões e conjecturas, o texto pretende demonstrar a profunda concatenação entre os campos de pesquisas do Trabalho e Setor Público.

Na primeira seção há uma rápida apresentação dos montantes de despesas executadas com pessoal pelas diferentes espécies de entes da República Federativa do Brasil. O objetivo é formar uma noção dos montantes que são executados no setor público brasileiro, bem como das assimetrias encontradas nesses montantes nas diversas espécies de entes.

Na segunda seção, o enfoque é a análise da desigualdade na distribuição da renda do trabalho no setor público vis-à-vis a distribuição da renda do trabalho no setor formal. Para tanto, foram utilizados recortes espaciais que vão do nível local ao nacional.

Na terceira seção, passa-se a revisitar as teses da importância do dispêndio público na criação de trabalho em empregos formais. Notadamente em municípios com pequena população, conjectura-se sobre a importância do representante local do Estado, as Prefeituras Municipais, como agentes fomentadores do emprego e renda e, por consequência, o papel aglutinador desses entes na manutenção e valorização da cultura e tradições locais. A quarta seção traz as considerações finais.

<sup>111</sup> Pesquisador do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: [cjdiniz@ufu.br](mailto:cjdiniz@ufu.br)

<sup>112</sup> Pesquisador do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: [ricknaves@ufu.br](mailto:ricknaves@ufu.br)

<sup>113</sup> Pesquisador do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia. Contato: [tarcisio@ufu.br](mailto:tarcisio@ufu.br)

## 1. A execução das despesas com pessoal em 2020 nos três níveis de entes da federação.

Essa seção demonstra como algumas instituições de entes selecionados da República Federativa do Brasil executaram as despesas de pessoal no ano de 2020. O critério utilizado para escolha desses entes foi no sentido de estabelecer um parâmetro para os entes de referência regional. Nesse sentido, optou-se por apresentar a execução da despesa dos três entes da federação com maior orçamento: Governo Federal, Governo do Estado de São Paulo, Prefeitura Municipal de São Paulo. Assim, o Governo do Estado de Minas Gerais será comparado com o Governo do Estado de São Paulo. Já a Prefeitura Municipal de Uberlândia será comparada com a Prefeitura Municipal de São Paulo.

A fonte das informações é o Sistema de Informações Contábeis e Fiscais do Setor Público Brasileiro – SICONFI – e foram extraídas da *Application Programming Interface* – API<sup>114</sup> do SICONFI. Porém, a extração foi executada de forma automatizada por aplicação desenvolvida pelas equipes de Tecnologia de Informação e do Observatório de Finanças Públicas do CEPES.

O SICONFI foi estruturado para que os gestores públicos cumpram os dispositivos da LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 4 DE MAIO DE 2000, a Lei de Responsabilidade Fiscal como o segue:

“Art. 54. Ao final de cada quadrimestre será emitido pelos titulares dos Poderes e órgãos referidos no art. 20 Relatório de Gestão Fiscal, assinado pelo:

(...)

Art. 55. O relatório conterá:

I - comparativo com os limites de que trata esta Lei Complementar, dos seguintes montantes:

a) despesa total com pessoal, distinguindo a com inativos e pensionistas;”

Portanto, para o objetivo da presente seção, que visa demonstrar a execução das despesas com pessoal, o Relatório de Gestão Fiscal é o que melhor se amolda, mais especificamente no ANEXO 1 – DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL.

<sup>114</sup> Essa API pode ser acessada pela internet no seguinte endereço: <http://apidatalake.tesouro.gov.br/docs/siconfi/>

Segundo o MANUAL DE DEMONSTRATIVOS FISCAIS Aplicado à União e aos Estados, Distrito Federal e Municípios o ANEXO 1 – DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL:

“O Demonstrativo visa à transparência da despesa com pessoal de cada um dos Poderes e órgãos com autonomia administrativa, orçamentária e financeira conferida na forma da Constituição, notadamente quanto à adequação aos limites de que trata a Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF.”<sup>115</sup>

### *1.1. Os limites para despesa com pessoal na República Federativa do Brasil e a execução das despesas com pessoal pelo Governo Federal.*

Na república brasileira a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) regulamentou o art. 169 da Constituição Federal nos seguintes termos:

“Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

- I - União: 50% (cinquenta por cento);
- II - Estados: 60% (sessenta por cento);
- III - Municípios: 60% (sessenta por cento).
- (...)

“Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

I - na esfera federal:

- a) 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas da União;
- b) 6% (seis por cento) para o Judiciário;
- c) 40,9% (quarenta inteiros e nove décimos por cento) para o Executivo, destacando-se 3% (três por cento) para as despesas com pessoal decorrentes do que dispõem os incisos XIII e XIV do art. 21 da Constituição e o art. 31 da Emenda Constitucional no 19, repartidos de forma proporcional à média das despesas relativas a cada um destes dispositivos, em percentual da receita

---

<sup>115</sup> MANUAL DE DEMONSTRATIVOS FISCAIS Aplicado à União e aos Estados, Distrito Federal e Municípios. Válido a partir do exercício financeiro de 2020, 10ª edição Versão 3 – 26.02.2020, página 512.

corrente líquida, verificadas nos três exercícios financeiros imediatamente anteriores ao da publicação desta Lei Complementar; (Vide Decreto nº 3.917, de 2001),

d) 0,6% (seis décimos por cento) para o Ministério Público da União;”

Pela interpretação conjunta dos Artigos 19 e 20 da LRF, dos 50% do limite para despesa com pessoal da União, o Governo Federal está limitado a 37.9%. Assim, pelos dados apresentados a seguir, na Tabela 1, em 2020 a despesa de pessoal foi de 34,95%, abaixo do limite máximo prudencial, todavia acima do limite de alerta que é 34,11%.



**Tabela 1 - RGF- Anexo 1 - demonstrativo da despesa com pessoal do Governo Federal**

ANEXO 1 – DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL	Governo Federal			
	DESPESAS EXECUTADAS 2020			
	LIQUIDADAS ÚLTIMOS 12 MESES	INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS	Total	% sobre a RCL Ajustada
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)	271.575.500.343,00	937.653.113,00	272.513.153.456,00	41,80%
Pessoal Ativo	142.852.862.888,00	738.657.135,00	143.591.520.023,00	22,03%
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	122.630.478.634,00	609.984.400,00	123.240.463.034,00	18,90%
Obrigações Patronais	20.222.383.925,00	128.672.735,00	20.351.056.660,00	3,12%
Benefícios Previdenciários	329,00		329,00	0,00%
Pessoal Inativo e Pensionistas	128.283.641.239,00	91.831.796,00	128.375.473.035,00	19,69%
Aposentadorias, Reserva e Reformas	83.228.128.171,00	64.519.825,00	83.292.647.996,00	12,78%
Pensões	45.055.513.068,00	27.311.971,00	45.082.825.039,00	6,92%
Outras despesas de pessoal decorrentes de contratos de terceirização ou de contratação de forma indireta (§ 1º do art. 18 da LRF)	438.996.216,00	107.164.182,00	546.160.398,00	0,08%
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (II) (§ 1º do art. 19 da LRF)	44.472.062.525,00	155.408.894,00	44.627.471.419,00	6,85%
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	1.076.910.807,00	4.614.037,00	1.081.524.844,00	0,17%
Decorrentes de Decisão Judicial de período anterior ao da apuração	7.193.952.453,00	138.668.120,00	7.332.620.573,00	1,12%
Despesas de Exercícios Anteriores de período anterior ao da apuração	469.215.486,00	6.621.083,00	475.836.569,00	0,07%
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	35.731.983.779,00	5.505.654,00	35.737.489.433,00	5,48%
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I - II)	227.103.437.818,00	782.244.219,00	227.885.682.037,00	34,95%
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA - RCL (IV)	651.943.266.031,00		651.943.266.031,00	100,00%
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VIII) = (III a + III b)	227.885.682.037,00		227.885.682.037,00	34,95%
LIMITE MÁXIMO (IX) (incisos I, II e III, art. 20 da LRF)	247.086.497.825,75		247.086.497.825,75	37,90%
LIMITE PRUDENCIAL (X) = (0,95 x IX) (parágrafo único do art. 22 da LRF)	234.732.172.934,46		234.732.172.934,46	36,00%
LIMITE DE ALERTA (XI) = (0,90 x IX) (inciso II do §1º do art. 59 da LRF)	222.377.848.043,18		222.377.848.043,18	34,11%

FONTE: API/SICONFI-STN. Elaboração CEPES/IERI/UFU

## *1.2. A execução das despesas de pessoal dos Governos de Minas Gerais e São Paulo.*

A LRF regulamentou a limitação para despesa com pessoal nos estados nos seguintes termos:

“Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

(...)

II - na esfera estadual:

- a) 3% (três por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado;
- b) 6% (seis por cento) para o Judiciário;
- c) 49% (quarenta e nove por cento) para o Executivo;
- d) 2% (dois por cento) para o Ministério Público dos Estados;”

Assim, os governos estaduais estão limitados a 49% da Receita Líquida. Conforme depreende-se da Tabela 2, o Governo do Estado de Minas Gerais está aproximadamente cinco pontos percentuais acima do limite máximo estabelecido pela LRF, enquanto o Governo do Estado de São Paulo está abaixo dos limites máximo e prudencial, entretanto, acima no limite de alerta de 44,10%.

**Tabela 2 - RGF- Anexo 1 - demonstrativo da despesa com pessoal dos governos de Minas Gerais e São Paulo**

ANEXO 1 – DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL	Governo do Estado de São Paulo				Governo do Estado de Minas Gerais			
	DESPESAS EXECUTADAS 2020				DESPESAS EXECUTADAS 2020			
	LIQUIDADAS ÚLTIMOS 12 MESES	INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS	Total	% sobre a RCL Ajustada	LIQUIDADAS ÚLTIMOS 12 MESES	INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS	Total	% sobre a RCL Ajustada
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)	111.092.226.520,45		111.092.226.520,45	67,4%	43.899.153.007,37	21.728.425,50	43.920.881.432,87	62,23%
Pessoal Ativo	47.076.417.484,02		47.076.417.484,02	28,5%	21.689.147.418,99	4.627.549,47	21.693.774.968,46	30,74%
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	39.123.535.562,75		39.123.535.562,75	23,7%	19.195.651.754,99	4.617.059,97	19.200.268.814,96	27,20%
Obrigações Patronais	7.948.003.214,92		7.948.003.214,92	4,8%	2.492.155.661,54	10.489,50	2.492.166.151,04	3,53%
Benefícios Previdenciários	4.878.706,35		4.878.706,35	0,0%	1.340.002,46		1.340.002,46	0,00%
Pessoal Inativo e Pensionistas	64.015.809.036,43		64.015.809.036,43	38,8%	21.788.111.054,53	17.100.876,03	21.805.211.930,56	30,89%
Aposentadorias, Reserva e Reformas	56.161.451.088,48		56.161.451.088,48	34,1%	18.107.705.437,31		18.107.705.437,31	25,66%
Pensões	7.854.309.596,13		7.854.309.596,13	4,8%	3.680.214.695,98	17.100.876,03	3.697.315.572,01	5,24%
Outros Benefícios Previdenciários	48.351,82		48.351,82	0,0%	190.921,24		190.921,24	0,00%
Outras desp. Pes. Dec. Cont. terc. ou de contratação de forma indireta (§ 1º do art, 18 da LRF)				0,0%	421.894.533,85		421.894.533,85	0,60%
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (II) (§ 1º do art, 19 da LRF)	36.099.614.123,06		36.099.614.123,06	21,9%	5.837.150.165,53	20.643.749,84	5.857.793.915,37	8,30%
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	12.992.855,24		12.992.855,24	0,0%	102.448,37		102.448,37	0,00%
Decorrentes de Decisão Judicial de período anterior ao da apuração			-	0,0%	348.876.326,58	3.534.873,81	352.411.200,39	0,50%
Despesas de Exercícios Anteriores de período anterior ao da apuração	723.130.304,44		723.130.304,44	0,4%	47.007.557,92	8.000,00	47.015.557,92	0,07%
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	35.363.490.963,38		35.363.490.963,38	21,4%	5.441.163.832,66	17.100.876,03	5.458.264.708,69	7,73%
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I - II)	74.992.612.397,39		74.992.612.397,39	45,5%	38.062.002.841,84	1.084.675,66	38.063.087.517,50	53,93%
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA - RCL (IV)	165.231.010.018,30		165.231.010.018,30	100,2%	70.585.665.374,16		70.585.665.374,16	100,01%
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas individuais (art, 166-A, § 1º, da CF) (V)	112.382.412,43		112.382.412,43	0,1%	5.962.250,00		5.962.250,00	0,01%
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas de bancada (art, 166, § 16 da CF) (VI)	224.896.467,00		224.896.467,00	0,1%			-	0,00%
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA (VI)	164.893.731.138,87		164.893.731.138,87	100,0%	70.579.703.124,16		70.579.703.124,16	100,00%
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VIII) = (III a + III b)	74.992.612.397,39		74.992.612.397,39	45,5%	38.063.087.517,50		38.063.087.517,50	53,93%
LIMITE MÁXIMO (IX) (incisos I, II e III, art, 20 da LRF)	80.797.928.258,05		80.797.928.258,05	49,0%	34.584.054.530,84		34.584.054.530,84	49,00%
LIMITE PRUDENCIAL (X) = (0,95 x IX) (parágrafo único do art, 22 da LRF)	76.758.031.845,15		76.758.031.845,15	46,6%	32.854.851.804,30		32.854.851.804,30	46,55%
LIMITE DE ALERTA (XI) = (0,90 x IX) (inciso II do §1º do art, 59 da LRF)	72.718.135.432,25		72.718.135.432,25	44,1%	31.125.649.077,76		31.125.649.077,76	44,10%

FONTE: API/SICONFI-STN. Elaboração CEPES/IERI/UFU

### *1.3. A execução das despesas de pessoal das prefeituras de Uberlândia-MG e São Paulo-SP.*

Por fim, para os municípios a LRF disciplinou o limite de despesa com pessoal nos seguintes termos:

“Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

(...)

III - na esfera municipal:

- a) 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;
- b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

A Tabela 3, em que pese o diferencial de escala entre as Prefeituras de Uberlândia e São Paulo, demonstra um padrão de relativo conforto em relação ao limite máximo da LRF, pois ambas prefeituras apresentam uma distância de mais de vinte pontos percentuais em relação ao limite máximo.

**Tabela 3 - RGF- Anexo 1 - demonstrativo da despesa com pessoal das Prefeituras de Uberlândia-MG e São Paulo-SP.**

ANEXO 1 – DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL	Prefeitura Municipal de São Paulo - SP				Prefeitura Municipal de Uberlândia - MG			
	DESPESAS EXECUTADAS 2020				DESPESAS EXECUTADAS 2020			
	LIQUIDADAS ÚLTIMOS 12 MESES	INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS	Total	% sobre a RCL Ajustada	LIQUIDADAS ÚLTIMOS 12 MESES	INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS	Total	% sobre a RCL Ajustada
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)	25.618.781.361	523.825.131	26.142.606.492	44,43%	1.111.872.154	5.320.941	1.117.193.095	40,83%
Pessoal Ativo	15.413.728.146	523.825.131	15.937.553.277	27,08%	875.372.055	5.312.299	880.684.354	32,19%
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	12.767.193.346	462.687.905	13.229.881.251	22,48%	850.406.395	5.229.131	855.635.526	31,27%
Obrigações Patronais	2.646.521.670	61.137.226	2.707.658.896	4,60%	24.965.660	83.167	25.048.827	0,92%
Benefícios Previdenciários	13.130		13.130	0,00%			0	0,00%
Pessoal Inativo e Pensionistas	10.205.053.216		10.205.053.216	17,34%	228.044.374	66	228.044.440	8,33%
Aposentadorias, Reserva e Reformas	9.396.442.177		9.396.442.177	15,97%	205.707.154		205.707.154	7,52%
Pensões	808.611.039		808.611.039	1,37%	21.996.273		21.996.273	0,80%
Outros Benefícios Previdenciários	0		0	0,00%	340.947	66	341.013	0,01%
Outras desp. Pes. Dec. Cont. terc. ou de contratação de forma indireta (§ 1º do art, 18 da LRF)	0		0	0,00%	8.455.725	8.576	8.464.302	0,31%
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (II) (§ 1º do art, 19 da LRF)	6.378.963.695	2.045.301	6.381.008.996	10,84%	230.531.682	87.799	230.619.480	8,43%
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	6.054.522	718.709	6.773.231	0,01%			0	0,00%
Decorrentes de Decisão Judicial de período anterior ao da apuração	1.769.710.831	1.326.592	1.771.037.423	3,01%			0	0,00%
Despesas de Exercícios Anteriores de período anterior ao da apuração	6.504		6.504	0,00%	5.964.246	87.732	6.051.978	0,22%
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	4.603.191.839		4.603.191.839	7,82%	224.567.435	66	224.567.502	8,21%
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I - II)	19.239.817.666	521.779.830	19.761.597.496	33,58%	881.340.472	5.233.143	886.573.615	32,40%
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA - RCL (IV)	58.886.716.513		58.886.716.513	100,07%	2.736.023.747		2.736.023.747	100,00%
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas individuais (art, 166-A, § 1º, da CF) (V)	42.407.436		42.407.436	0,07%			0	0,00%
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA (VI)	58.844.309.077		58.844.309.077	100,00%	2.736.023.747		2.736.023.747	100,00%
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VIII) = (III a + III b)	19.761.597.496		19.761.597.496	33,58%	886.573.615		886.573.615	32,40%
LIMITE MÁXIMO (IX) (incisos I, II e III, art, 20 da LRF)	31.775.926.901		31.775.926.901	54,00%	1.477.452.824		1.477.452.824	54,00%
LIMITE PRUDENCIAL (X) = (0,95 x IX) (parágrafo único do art, 22 da LRF)	30.187.130.556		30.187.130.556	51,30%	1.403.580.182		1.403.580.182	51,30%
LIMITE DE ALERTA (XI) = (0,90 x IX) (inciso II do §1º do art, 59 da LRF)	28.598.334.211		28.598.334.211	48,60%	1.329.707.541		1.329.707.541	48,60%

FONTE: API/SICONFI-STN. Elaboração CEPES/IERI/UFU

## 2. A desigualdade na renda do trabalho no setor público a partir da base de dados RAIS

### 2.1. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos Empregados Formais

Esta seção visa tecer comparações de rendimentos entre o conjunto dos trabalhadores formais e estatutários (RPPS<sup>116</sup>) em três recortes políticos distintos, quais sejam, Brasil, estado de Minas Gerais e município de Uberlândia.

Os trabalhadores estão subdivididos em grupos por faixas de rendas, em termos de Salário Mínimo Oficial (SMO). No entanto, antes de abordar as comparações é preciso salientar que o SMO vigente em 2021 e em todo o período analisado é bem aquém do Salário Mínimo Necessário (SMN), conforme metodologia do DIEESE<sup>117</sup>, que calcula o SMN para o país. Em Uberlândia, o SMN é calculado pelo CEPES/IERI/UFU conforme a mesma metodologia.

Comparar o SMO com o SMN é importante para qualificar a remuneração dos trabalhadores ao longo do tempo. O Art. 2º do Decreto Lei nº 399 de 30 de abril de 1938

[...] estabelece que o salário mínimo é a remuneração devida ao trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Após períodos de reajustes insuficientes para manter as necessidades normais dos trabalhadores o cálculo do SMN cumpre o papel de resgatar o valor ideal de remuneração dos trabalhadores, que segundo o DIEESE:

[...] considera o preceito constitucional de que o salário mínimo deve atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família e cujo valor é único para todo o país. Usa como base o Decreto lei nº 399, que estabelece que o gasto com alimentação de um trabalhador adulto não pode ser inferior ao custo da Cesta Básica de Alimentos. A família considerada para o cálculo é composta por 2 adultos e 2 crianças, que por hipótese, consomem como 1 adulto. (Metodologia Cesta Básica, Pg.10 - DIEESE, 2016)

<sup>116</sup> Regime Próprio de Previdência Social.

<sup>117</sup> <https://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaCestaBasica2016.pdf>

Assim, este trabalho, além de comparar a remuneração dos trabalhadores formais e estatutários (RPPS), em termos de Salários Mínimos Oficiais (SMO), destacará também a proporção desses trabalhadores que têm remunerações compatíveis com o Salário Mínimo Necessário (SMN).

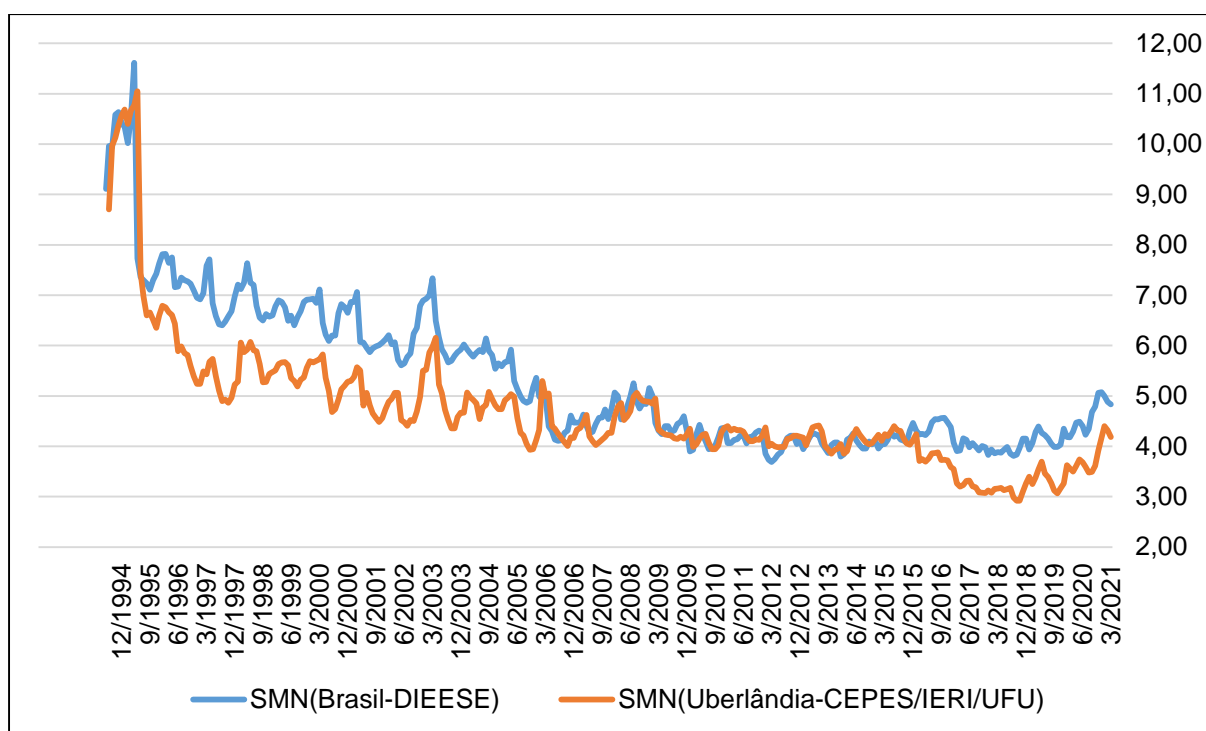
O Gráfico 1 demonstra que a remuneração do SMO é bastante inferior ao SMN desde a implantação do Plano Real. No entanto, em abril de 1995 o SMO chega a ser 11,61 vezes menor que o SMN no país, com valores de R\$ 70,00 e R\$ 812,78 respectivamente. Em termos percentuais essa relação é de 8,61%, ou seja, o SMO representa apenas 8,61% do SMN nesta data. Em Uberlândia, também em abril de 1995, ocorre o maior distanciamento entre o SMO e o SMN – a relação mostra que o SMO é, à época, 11,05 vezes menor que o SMN, ou seja, em termos percentuais o SMO corresponde a 9,05% do SMN na cidade.

Já a melhor relação entre o SMO e o SMN no país ocorre em março de 2012, quando o SMO é 3,69 vezes menor que o SMN – em termos percentuais o SMO chega a representar 27,10% do SMN. Em Uberlândia, a melhor relação entre o SMO e SMN é registrada em agosto de 2018, quando o SMO é 2,92 vezes menor que o SMN - em termos percentuais o SMO corresponde a 34,29% do SMN nessa data.

Ainda no Gráfico 1 constata-se que a relação entre o SMN e o SMO no país apresenta ampliação do distanciamento recentemente – o valor do SMN volta a ser 5 vezes maior que o SMO entre os meses de novembro de 2020 e janeiro de 2021. Em março de 2021, o SMO vigente de R\$ 1.100,00 corresponde a 20,69% do SMN para a média do país, que é de R\$ 5.315,74, ou seja, para serem equivalentes, o SMN é o mesmo que 4,83 SMO. Em Uberlândia, o SMO corresponde a 24,82% do SMN calculado para a cidade, que é de R\$ 4.431,37. Em termos relativos, o SMN equivale a 4,03 SMO em Uberlândia, em março de 2021.

Assim como o SMO é uma referência por ser o valor do mínimo estabelecido em lei vigente, analisar a remuneração dos trabalhadores tendo como referência o valor do SMN se faz necessário, pois é ele que remete à remuneração digna para arcar com as necessidades dos trabalhadores.

**Gráfico 1** – Relação entre o salário mínimo oficial (SMO) e o salário mínimo necessário (SMN), calculados pelo DIEESE para o Brasil e pelo CEPES para o município de Uberlândia.



Fonte: Análise cesta básica – DIEESE, 03/2021; Salário Mínimo Necessário – CEPES, 03/2021. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

A próxima seção apresenta a desigualdade de renda do trabalho no conjunto dos empregados formais de trabalhadores no Brasil.

### 2.1.1. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos Empregados Formais no Brasil

Com base nas últimas informações disponíveis da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ano-base 2019, publicada em 2020 pelo Ministério da Economia, a Tabela 4 apresenta a distribuição dos trabalhadores do país por faixas de remuneração, bem como as massas de salários associadas a essas faixas.

A faixa de trabalhadores que tem a maior frequência relativa (28,67%) em termos de remuneração é aquela que está no intervalo entre 1,01 e 1,50 Salários Mínimos Oficiais – são 13.635.072 trabalhadores que, juntos, recebem R\$17.269.451.057,31, equivalentes a 12,51% da massa total de salários. Ou seja, nessa faixa nota-se nitidamente a desigualdade na distribuição das remunerações, uma vez que o contingente mais expressivo, que concentra, em termos de número, a maior quantidade de trabalhadores, não é aquele que detém a maior massa de salários.



**Tabela 4** – Distribuição dos empregados formais e da massa de salários médios mensais por faixas de remuneração em salários mínimos oficiais (SMO) – Brasil, 2019.

Faixa de Remuneração Média (SM)	Quantidade de trabalhadores			Massa de salários nominais		
	Quantidade por faixa	%	% acumulada	Valor por faixa	%	% acumulada
Até 0,50	284.290	0,60	0,60	128.621.131,30	0,09	0,09
0,51 a 1,00	2.071.415	4,36	4,95	1.802.150.830,96	1,31	1,40
1,01 a 1,50	13.635.072	28,67	33,63	17.269.451.057,31	12,51	13,91
1,51 a 2,00	9.628.425	20,25	53,87	16.687.310.467,51	12,09	26,00
2,01 a 3,00	8.417.544	17,70	71,57	20.459.690.705,75	14,82	40,82
3,01 a 4,00	3.829.630	8,05	79,63	13.227.091.353,93	9,58	50,40
4,01 a 5,00	2.143.872	4,51	84,14	9.561.037.443,39	6,93	57,32
5,01 a 7,00	2.301.496	4,84	88,98	13.494.811.600,98	9,78	67,10
7,01 a 10,00	1.510.652	3,18	92,15	12.542.664.817,43	9,09	76,19
10,01 a 15,00	999.003	2,10	94,25	12.063.397.433,70	8,74	84,92
15,01 a 20,00	417.888	0,88	95,13	7.200.444.629,79	5,22	90,14
Mais de 20,00	459.384	0,97	96,10	13.611.145.470,84	9,86	100,00
{ñ class}	1.855.540	3,90	100,00	-	-	-
<b>Total</b>	<b>47.554.211</b>	<b>100,00</b>		<b>138.047.816.942,89</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Por outro lado, nota-se elevada concentração da massa de salários na faixa cuja remuneração corresponde a “Mais de 20” salários mínimos oficiais, em que o contingente de 459.384 trabalhadores (0,97%) detém R\$ 13.611.145.470,84 (9,86%).

Já a maior massa de salários R\$ 20.459.690.705,75 (14,82%) consiste no somatório das remunerações de 8.417.544 (17,70%) trabalhadores que recebem de 2,01 a 3,00 Salários Mínimos Oficiais.

Quando comparado ao Salário Mínimo Necessário (SMN), que, no país, corresponde a 4,83 Salários Mínimos Oficiais (SMO), como já apresentado, nota-se que apenas 16,47% dos trabalhadores recebem mais de 4,01 SMO, ou seja, a maioria dos trabalhadores formais do país (79,63%) trabalham por uma remuneração abaixo da necessária, conforme estabelecido no Decreto Lei Nº 399 de 1938 e pela CF de 1988.

A próxima seção analisa a desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos empregados formais em Minas Gerais.

### 2.1.2. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos Empregados Formais em Minas Gerais

No estado de Minas Gerais a faixa de trabalhadores que tem a maior frequência relativa (36,43%) em termos de remuneração é aquela que está no intervalo entre 1,01 e 1,50 Salários Mínimos Oficiais – são 1.800.159 trabalhadores que, juntos, recebem

R\$2.126.054.510,62, equivalentes a 18,20% da massa total de salários. A taxa de trabalhadores que recebem de 1,01 a 1,50 Salários Mínimos Oficiais no estado está acima da apresentada pelo país: 36,43% e 28,67%, respectivamente.

**Tabela 5** – Distribuição dos empregados formais e da massa de salários médios mensais por faixas de remuneração em salários mínimos oficiais (SMO) – Brasil, 2019 – Minas Gerais, 2019.

Faixa de Remuneração Média (SM)	Quantidade de trabalhadores			Massa de salários nominais		
	Quantidade por faixa	%	% acumulada	Valor por faixa	%	% acumulada
Até 0,50	48.726	0,99	0,99	20.264.594,59	0,17	0,17
0,51 a 1,00	252.995	5,12	6,11	208.785.514,10	1,79	1,96
1,01 a 1,50	1.800.159	36,43	42,54	2.126.054.510,62	18,20	20,16
1,51 a 2,00	908.727	18,39	60,93	1.508.207.285,67	12,91	33,08
2,01 a 3,00	820.130	16,60	77,52	1.911.088.785,76	16,36	49,44
3,01 a 4,00	330.447	6,69	84,21	1.090.456.985,18	9,34	58,77
4,01 a 5,00	193.022	3,91	88,12	827.901.863,42	7,09	65,86
5,01 a 7,00	176.508	3,57	91,69	993.709.554,87	8,51	74,37
7,01 a 10,00	111.934	2,27	93,96	890.043.563,48	7,62	81,99
10,01 a 15,00	71.117	1,44	95,39	826.208.272,27	7,07	89,06
15,01 a 20,00	29.586	0,60	95,99	490.791.502,29	4,20	93,27
Mais de 20,00 {ñ class}	29.174	0,59	96,58	786.474.320,71	6,73	100,00
<b>Total</b>	<b>4.941.316</b>	<b>100,00</b>		<b>11.679.986.752,96</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Ainda no estado, nota-se grande concentração da massa de salários na faixa cuja remuneração corresponde a “Mais de 20” salários mínimos oficiais, em que o conjunto de 29.174 trabalhadores (0,59%) detém R\$786.474.320,71 (6,73%).

Diferentemente do Brasil, em Minas Gerais a maior massa de salários é apresentada pela faixa que apresenta a maior concentração de trabalhadores (de 1,01 a 1,50 SMO) – são R\$2.126.054.510,62 (18,20%) da massa total de salários, que corresponde à remuneração de 1.800.159 trabalhadores.

Quando comparado ao Salário Mínimo Necessário (SMN), que, no país, corresponde a 4,83 Salários Mínimos Oficiais (SMO), como já apresentado, nota-se que apenas 12,37% dos trabalhadores recebem mais de 4,01 SMO, ou seja, a maioria dos trabalhadores formais do estado de Minas Gerais (84,21%) trabalham por uma remuneração abaixo da necessária, uma proporção mais alta que a apresentada pelo país (79,63%).

A próxima seção analisa a desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos trabalhadores do mercado de trabalho formal em Uberlândia.

### 2.1.3. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos Empregados Formais em Uberlândia-MG

Conforme a Tabela 6, a faixa de trabalhadores que tem a maior frequência relativa (31,49%), em termos de remuneração, é a que está no intervalo entre 1,01 e 1,50 Salários Mínimos Oficiais – são 69.068 trabalhadores, que, juntos, recebem R\$87.681.956,57, equivalentes a 15,75% da massa total de salários. Ou seja, nessa faixa nota-se o quão alta é a desigualdade na distribuição das remunerações, uma vez que o contingente mais expressivo, que concentra, em termos de número, a maior quantidade de trabalhadores, não é aquele que detém a maior massa de salários, assim como ocorre com os dados do país e do estado, já apresentados.

Por outro lado, nota-se razoável concentração da massa de salários na faixa cuja remuneração corresponde a “Mais de 20” salários mínimos oficiais, em que o número de apenas 1.042 trabalhadores (0,48%) recebe R\$ 26.691.991,96 (4,80%). Já a maior massa de salários R\$ 98.651.152,13 (17,73%) consiste no somatório das remunerações de 40.455 (18,45%) trabalhadores, que recebem de 2,01 a 3,00 Salário Mínimos Oficiais. Esta também é a faixa de remuneração com a maior massa de salários no país.

**Tabela 6** – Distribuição dos empregados formais e da massa de salários médios mensais por faixas de remuneração em salário mínimos oficiais (SMO) – Uberlândia, 2019.

Faixa de Remuneração Média (SM)	Quantidade de trabalhadores			Massa de salários nominais		
	Quantidade por faixa	%	% acumulada	Valor por faixa	%	% acumulada
Até 0,50	2.866	1,31	1,31	1.330.277,45	0,24	0,24
0,51 a 1,00	7.027	3,20	4,51	5.975.951,57	1,07	1,31
1,01 a 1,50	69.068	31,49	36,00	87.681.956,57	15,75	17,07
1,51 a 2,00	44.413	20,25	56,25	77.113.097,84	13,86	30,92
2,01 a 3,00	40.455	18,45	74,70	98.651.152,13	17,73	48,65
3,01 a 4,00	17.143	7,82	82,51	59.099.057,54	10,62	59,27
4,01 a 5,00	8.969	4,09	86,60	39.857.062,00	7,16	66,43
5,01 a 7,00	8.060	3,67	90,28	47.045.936,82	8,45	74,88
7,01 a 10,00	5.286	2,41	92,69	43.648.666,52	7,84	82,72
10,01 a 15,00	3.390	1,55	94,23	41.134.563,92	7,39	90,11
15,01 a 20,00	1.632	0,74	94,98	28.326.134,93	5,09	95,20
Mais de 20,00	1.042	0,48	95,45	26.691.991,96	4,80	100,00
{ñ class}	9.971	4,55	100,00	-	-	-
<b>Total</b>	<b>219.322</b>	<b>100,00</b>		<b>556.555.849,25</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Quando comparado ao Salário Mínimo Necessário (SMN), que, em Uberlândia, em março de 2021, corresponde a 4,03 Salários Mínimos Oficiais (SMO), como já apresentado, nota-se que apenas 12,94% dos trabalhadores recebem mais de 4,01 SMO, ou seja, a maioria dos trabalhadores formais em Uberlândia (82,51%) trabalham

por uma remuneração abaixo da necessária, conforme estabelecido no Decreto Lei Nº 399 de 1938 e pela CF de 1988, uma proporção ligeiramente menor que a apresentada pelo estado (84,21%) e maior que a apresentada no país (79,63%).

A próxima seção analisa a desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos trabalhadores estatutários em regime próprio de previdência social.

## 2.2. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos trabalhadores estatutários em regime próprio de previdência social.

### 2.2.1. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos trabalhadores estatutários em regime próprio de previdência social no Brasil

Conforme se verifica na Tabela 7, entre os trabalhadores estatutários (RPPS) a faixa de trabalhadores que tem a maior frequência relativa (16,61%), em termos de remuneração, é aquela que está no intervalo entre 2,01 e 3,00 Salários Mínimos Oficiais – são 1.017.648 trabalhadores, que, juntos, recebem R\$2.534.149.305,91, equivalentes a 7,45% da massa total de salários. Ou seja, nesta faixa nota-se a desigualdade na distribuição das remunerações, uma vez que o contingente mais expressivo, que concentra, em termos de número, a maior quantidade de trabalhadores, não é aquele que detém a maior massa de salários.

**Tabela 7** – Distribuição dos trabalhadores estatutários (RPPS) e da massa de salários médios mensais por faixas de remuneração em salários mínimos oficiais (SMO) – Brasil, 2019.

Faixa de Remuneração Média (SM)	Quantidade de trabalhadores			Massa de salários nominais		
	Quantidade por faixa	%	% acumulada	Valor por faixa	%	% acumulada
Até 0,50	9.795	0,16	0,16	4.232.835,47	0,01	0,01
0,51 a 1,00	104.374	1,70	1,86	91.905.766,31	0,27	0,28
1,01 a 1,50	649.717	10,60	12,47	820.846.319,52	2,41	2,70
1,51 a 2,00	637.163	10,40	22,86	1.116.231.350,20	3,28	5,98
2,01 a 3,00	1.017.648	16,61	39,47	2.534.149.305,91	7,45	13,44
3,01 a 4,00	815.436	13,31	52,78	2.846.142.385,84	8,37	21,81
4,01 a 5,00	650.751	10,62	63,40	2.914.938.474,02	8,57	30,38
5,01 a 7,00	849.317	13,86	77,26	4.990.754.346,41	14,68	45,06
7,01 a 10,00	580.876	9,48	86,74	4.822.648.087,28	14,19	59,25
10,01 a 15,00	391.729	6,39	93,13	4.745.156.495,05	13,96	73,21
15,01 a 20,00	182.712	2,98	96,11	3.174.202.354,26	9,34	82,55
Mais de 20,00	210.463	3,43	99,54	5.933.832.049,58	17,45	100,00
{ñ class}	27.924	0,46	100,00			
<b>Total</b>	<b>6.127.905</b>	<b>100,00</b>		<b>33.995.039.769,85</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Por outro lado, nota-se maior concentração da massa de salários na faixa cuja remuneração corresponde a “Mais de 20” Salários Mínimos Oficiais, em que o somatório de 210.463 trabalhadores (3,43%) detém R\$ 5.933.832.049,58 (17,45%).

Quando comparado ao Salário Mínimo Necessário (SMN), que, no país, corresponde a 4,83 Salários Mínimos Oficiais (SMO), como já apresentado, nota-se que apenas 46,77% dos trabalhadores estatutários (RPPS) recebem mais de 4,01 SMO, ou seja, a maioria dos trabalhadores formais desta categoria no país (52,78%) também trabalham por uma remuneração abaixo da necessária, conforme estabelecido no Decreto Lei Nº 399 de 1938 e pela CF de 1988.

A próxima seção analisa a desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos empregados formais estatutários em regime próprio de previdência social no estado de Minas Gerais.

### ***2.2.2. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos Empregados Formais estatutários em regime próprio de previdência social em Minas Gerais***

Em Minas Gerais, conforme Tabela 8, entre os trabalhadores estatutários (RPPS) a faixa que tem a maior frequência relativa (20,79%), em termos de remuneração, é a que está no intervalo entre 2,01 e 3,00 Salários Mínimos Oficiais – são 108.370 trabalhadores que fazem jus a uma massa de R\$273.474.922,25, equivalentes a 9,55% da massa total de salários.

Já a maior concentração da massa de salários ocorre na faixa cuja remuneração corresponde a “Mais de 20” Salários Mínimos Oficiais, em que o somatório de 17.075 trabalhadores (3,28%) detém R\$515.472.877,66 (17,99%).

Quando comparado ao Salário Mínimo Necessário (SMN), que, em março de 2021, no país corresponde a 4,83 Salários Mínimos Oficiais (SMO), como apresentado, nota-se que, no estado de Minas Gerais, entre os trabalhadores estatutários (RPPS) apenas 43,11% recebem mais de 4,01 SMO, ou seja, a maioria dos trabalhadores formais do estado (56,36%) também trabalham por uma remuneração abaixo da necessária.

**Tabela 8** – Distribuição dos trabalhadores estatutários (RPPS) e da massa de salários médios mensais por faixas de remuneração em salários mínimos oficiais (SMO) – Minas Gerais, 2019.

Faixa de Remuneração Média (SM)	Quantidade de trabalhadores			Massa de salários nominais		
	Quantidade por faixa	%	% acumulada	Valor por faixa	%	% acumulada
Até 0,50	269	0,05	0,05	64.222,15	0,00	0,00
0,51 a 1,00	4.990	0,96	1,01	4.178.482,08	0,15	0,15
1,01 a 1,50	60.458	11,60	12,61	76.853.273,42	2,68	2,83
1,51 a 2,00	58.414	11,21	23,82	103.323.474,21	3,61	6,44
2,01 a 3,00	108.370	20,79	44,61	273.474.922,25	9,55	15,98
3,01 a 4,00	61.238	11,75	56,36	218.643.721,10	7,63	23,61
4,01 a 5,00	60.753	11,66	68,01	273.422.994,37	9,54	33,16
5,01 a 7,00	62.745	12,04	80,05	373.759.717,97	13,05	46,20
7,01 a 10,00	40.207	7,71	87,77	345.226.023,42	12,05	58,25
10,01 a 15,00	28.696	5,51	93,27	380.156.785,58	13,27	71,52
15,01 a 20,00	15.236	2,92	96,19	300.387.387,20	10,48	82,01
Mais de 20,00 {ñ class}	17.075	3,28	99,47	515.472.877,66	17,99	100,00
<b>Total</b>	<b>521.214</b>	<b>100,00</b>		<b>2.864.963.881,41</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

A próxima seção apresenta a desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos empregados formais de trabalhadores estatutários em regime próprio de previdência social no município de Uberlândia.

### **2.2.3. A desigualdade na renda do trabalho no conjunto Empregados Formais estatutários em regime próprio de previdência social no município de Uberlândia**

Conforme se verifica na Tabela 9, entre os trabalhadores estatutários (RPPS), em Uberlândia, a faixa de trabalhadores que tem a maior frequência relativa (22,24%), em termos de remuneração, é a que está no intervalo entre 2,01 e 3,00 Salários Mínimos Oficiais – são 3.604 trabalhadores, que, juntos, recebem R\$9.234.183,61 equivalentes a 9,82% da massa total de salários. Ou seja, nessa faixa nota-se o quão alta é a desigualdade na distribuição das remunerações, uma vez que o contingente mais expressivo, que concentra, em termos de números, a maior quantidade de trabalhadores, não é aquela que detém a maior massa de salários, assim como ocorre com os dados do país e do estado, já apresentados, que também concentram nessa faixa a maior parcela dos trabalhadores estatutários (RPPS).

**Tabela 9** – Distribuição dos trabalhadores estatutários (RPPS) e da massa de salários médios mensais por faixas de remuneração em salários mínimos oficiais (SMO) – Uberlândia, 2019.

Faixa de Remuneração Média (SM)	Quantidade de trabalhadores			Massa de salários nominais		
	Quantidade por faixa	%	% acumulada	Valor por faixa	%	% acumulada
Até 0,50	1	0,01	0,01	357,86	0,00	0,00
0,51 a 1,00	10	0,06	0,07	7.883,35	0,01	0,01
1,01 a 1,50	470	2,90	2,97	634.936,43	0,67	0,68
1,51 a 2,00	1.188	7,33	10,30	2.108.838,17	2,24	2,93
2,01 a 3,00	3.604	22,24	32,55	9.234.183,61	9,82	12,74
3,01 a 4,00	2.817	17,39	49,93	9.806.510,19	10,43	23,17
4,01 a 5,00	2.150	13,27	63,20	9.563.747,01	10,17	33,33
5,01 a 7,00	2.000	12,34	75,55	11.633.253,15	12,37	45,70
7,01 a 10,00	1.507	9,30	84,85	12.486.623,45	13,27	58,98
10,01 a 15,00	1.273	7,86	92,70	15.525.728,47	16,51	75,48
15,01 a 20,00	753	4,65	97,35	13.303.422,30	14,14	89,62
Mais de 20,00 {ñ class}	418	2,58	99,93	9.759.885,18	10,38	100,00
<b>Total</b>	<b>16.202</b>	<b>100,00</b>		<b>94.065.369,17</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Por outro lado, nota-se maior concentração da massa de salários na faixa cuja remuneração corresponde a “Mais de 20” salários mínimos oficiais, em que o número de 418 trabalhadores (2,58%) recebe R\$ 9.759.885,18 (10,38%).

Já a maior massa de salários, R\$ 15.525.728,47 (16,51%), consiste no somatório das remunerações de 1.273 (7,86%) trabalhadores que recebem de 10,01 a 15,00 Salários Mínimos Oficiais, diferentemente do estado e do país cujas massas mais altas se concentram no grupo “Mais de 20,0” SMO.

Quando comparado ao Salário Mínimo Necessário (SMN) que, em Uberlândia, em março de 2021, corresponde a 4,03 Salários Mínimos Oficiais (SMO), como apresentado, nota-se que 50,0% dos trabalhadores estatutários (RPPS) recebem mais de 4,01 SMO; os outros 49,93% dos trabalhadores nesta categoria trabalham por uma remuneração abaixo da necessária, conforme estabelecido no Decreto Lei Nº 399 de 1938 e pela CF de 1988, uma proporção ligeiramente menor que a apresentada no país, que é de 52,78%, e no estado de Minas Gerais (56,36%).

A próxima seção apresenta uma síntese da desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos empregados formais de trabalhadores e estatutários RPPS em Uberlândia, Minas Gerais e Brasil.

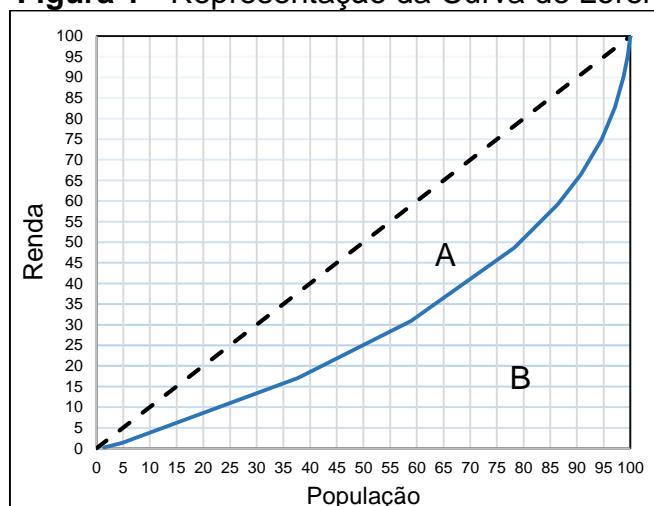
### 2.3.1. Uma síntese da desigualdade na renda do trabalho no conjunto dos Empregados Formais do mercado em geral e dos Estatutários RPPS em Uberlândia, Minas Gerais e Brasil

#### O Índice de Gini como um indicador sintético de desigualdade

Foi com base na curva de Lorenz que o índice de Gini foi criado. Ela indica o quanto uma proporção acumulada de renda, a qual é representada na vertical, pode sofrer variações de acordo com a proporção acumulada da população. Esta é representada na horizontal.

Esta curva se baseia na distribuição totalmente igualitária de renda. Na Figura 1, ela é representada pela curva linear de cor preta. Enquanto isso, a curva de Lorenz representa a desigualdade da renda, a de cor azul.

**Figura 1 - Representação da Curva de Lorenz.**



Fonte: Elaboração própria CEPES/IERI/UFU.

Assim sendo, por meio da curva de Lorenz, o índice calcula a diferença entre a área da distribuição perfeita de renda e aquela real. Logo, este cálculo é feito a partir da seguinte fórmula:

$$G = A / (A+B)$$

**A** – área de desigualdade observada

**(A + B)** – área triangular de total igualdade de renda

Quanto maior for a área observada em A, maior será o índice de Gini e, conseqüentemente, maior desigualdade.



Para que o índice de Gini seja calculado é preciso levar em consideração um somatório da frequência da população pela renda de cada um. Ainda em relação a Figura 1, é possível observar, pela linha da cor preta, que a população teria igualdade de renda perfeita. Isso aconteceria pelo fato de 10% das pessoas terem 10% da renda, 20% da população, 20% da renda e assim por diante.

Portanto, a maneira mais simples de calcular o coeficiente é fazendo uso de um somatório de toda área que está abaixo da curva, subtraído de 1. Assim sendo, a fórmula do cálculo é a seguinte:

$$G = 1 - \sum_{i=1}^{k=n-1} (P_{k+1} - P_k)(R_{k+1} + R_k)$$

G – coeficiente de Gini

P – proporção acumulada da “população”

R – proporção acumulada de “renda”

Se for feito o cálculo de todo o somatório em uma região de distribuição perfeita, o resultado alcançado será 1. Dessa forma, o coeficiente de Gini é igual a zero, o que indica igualdade de renda total.

Comparando os valores dos índices calculados nota-se que todos apresentam reduções entre 2009 e 2019, com reduções de 2 a 4 centésimos<sup>118</sup>, sendo que os grupos de trabalhadores identificados como “Brasil-empregados formais”, “Minas Gerais-empregados formais” e “Brasil-estatutário (RPPS)” apresentam reduções de -0,04 nos respectivos índices, passando de 0,34; 0,29 e 0,43 para 0,30; 0,26 e 0,39, com arredondamentos.

**Tabela 10** – Índice de GINI, medida resumo para a desigualdade de distribuição da massa de salários médios mensais por faixas de remuneração em salário mínimos oficiais (SMO), para os empregados formais e estatutários (RPPS) de Uberlândia, Minas Gerais e Brasil (2009 – 2019)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Brasil-empregados formais</b>	0,34	0,33	0,33	0,32	0,32	0,32	0,32	0,30	0,30	0,30	0,30
<b>Minas Gerais-empregados formais</b>	0,29	0,29	0,29	0,27	0,27	0,27	0,28	0,27	0,26	0,26	0,26
<b>Uberlândia-Empregados Formais</b>	0,26	0,25	0,26	0,24	0,22	0,24	0,25	0,24	0,23	0,25	0,24
<b>Brasil-estatutários (RPPS)</b>	0,43	0,42	0,43	0,40	0,38	0,39	0,42	0,39	0,36	0,38	0,39
<b>Minas Gerais-estatutários (RPPS)</b>	0,42	0,44	0,43	0,41	0,41	0,42	0,44	0,41	0,40	0,41	0,40
<b>Uberlândia-estatutários (RPPS)</b>	0,35	0,37	0,38	0,34	0,34	0,34	0,32	0,30	0,33	0,33	0,33

Fonte: RAIS – 2010 a 2020 -Anos bases 2009 a 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

<sup>118</sup> Valores arredondados para duas casas decimais.

O grupo de trabalhadores “Uberlândia-estatutários (RPPS)” apresenta redução de -0,03, passando de 0,35 em 2009 para 0,33 em 2019. Já os grupos “Uberlândia-empregados formais” e “Minas Gerais-estatutários (RPPS)” apresentam reduções de -0,02, passando de 0,26 para 0,24 e 0,42 para 0,40, respectivamente.

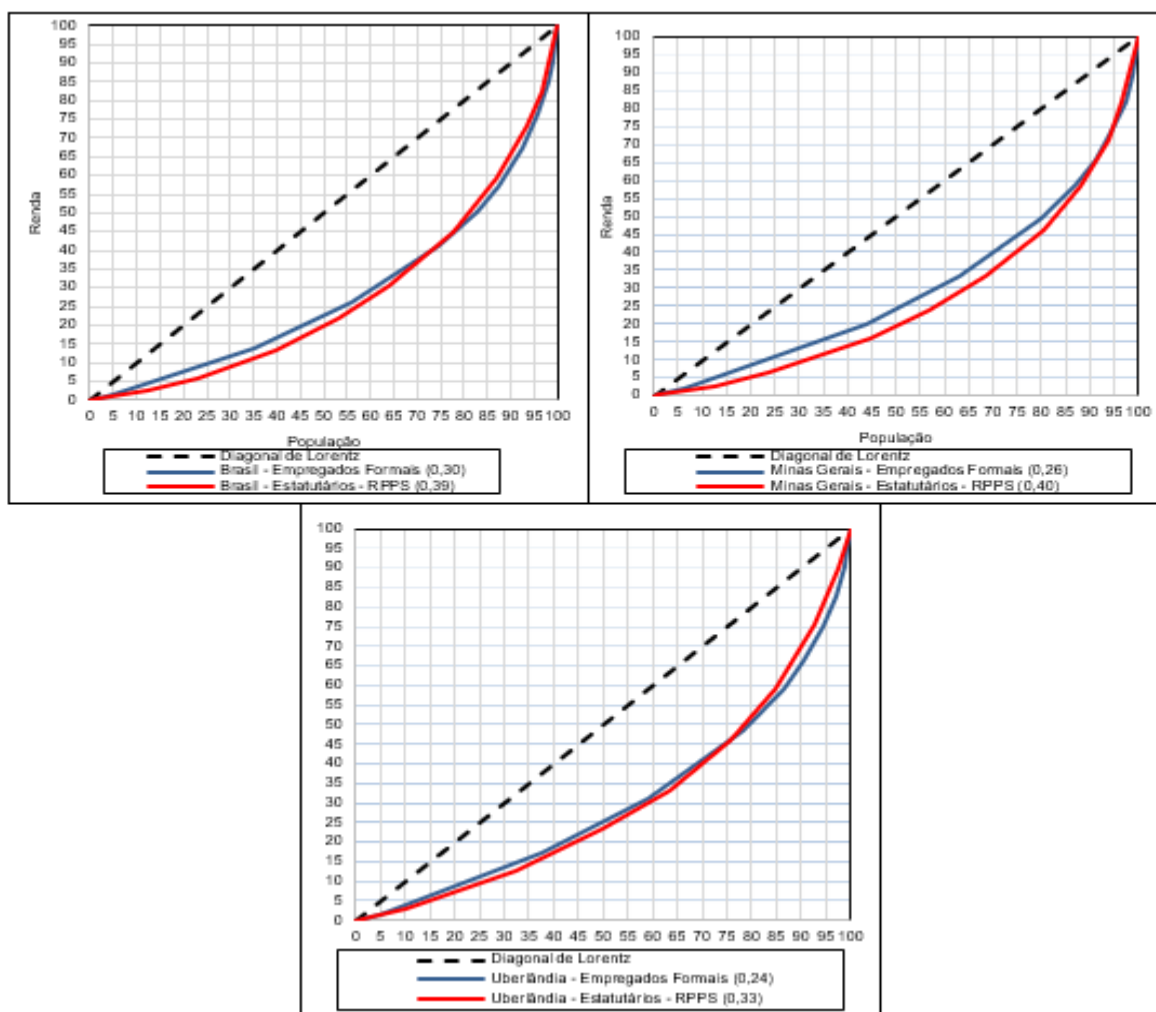
Estas reduções significam que os recursos das remunerações têm apresentado melhor distribuição, considerando que, quanto mais próximo de 0 (zero), melhor a distribuição, e quanto mais próximo de 1 (um), pior a distribuição.

Em 2019, a ordem crescente de classificação do índice de GINI é 0,24 para “Uberlândia-empregados formais”; 0,26 “Minas Gerais-empregados formais”; 0,30 “Brasil-empregados formais”; 0,33 “Uberlândia-estatutários (RPPS)”; 0,39 “Brasil-estatutários (RPPS)” e 0,40 “Minas Gerais- estatutários (RPPS)”. Em 2009, a ordem crescente do índice apresenta a mesma disposição, exceto para os grupos “Brasil-estatutários (RPPS)” e “Minas Gerais-estatutários (RPPS)”, os quais, entre 2009 e 2019, alternam de posição.

A partir das informações já apresentadas nas seções anteriores pode-se dizer que o índice de GINI é um bom indicador de distribuição, no entanto este não deve ser interpretado isoladamente, pois, como visto, o grupo que apresenta o melhor índice de GINI – 0,24 “Uberlândia-empregados formais” –, é também o grupo que apresenta a segunda maior proporção de trabalhadores formais cuja remuneração está abaixo do Salário Mínimo Necessário (82,51%), situação um pouco melhor que no estado cuja participação é 84,21%. Assim, nota-se que, em “Uberlândia-empregados formais”, prevalece uma situação de remunerações distribuídas em faixas cujos salários estão abaixo do SMN. Embora a distribuição seja um bom indicador, o ideal é que este esteja associado a salários mais condizentes com as necessidades dos trabalhadores.

A Figura 2 demonstra a diagonal de Lorentz e os índices de GINI das remunerações dos empregados formais e estatutários (RPPS) de Uberlândia, Minas Gerais e Brasil em 2019. Em Minas Gerais, a diferença dos índices de GINI dos empregados formais e estatutários (RPPS) é bem visível na figura, onde aproximadamente, 50% dos empregados formais recebem 20% da massa de salários, enquanto entre os estatutários (RPPS) 50% recebem 15% da massa de salários, ou seja, as remunerações são mais concentradas entre os estatutários (RPPS) em Minas Gerais.

**Figura 2** – Diagonal de Lorentz e representações dos índices de GINI das remunerações dos empregados formais e estatutários (RPPS) de Uberlândia, Minas Gerais e Brasil – 2019



Fonte: Elaboração própria CEPES/IERI/UFU.

Em Uberlândia se destaca a concentração das remunerações dos empregados formais entre os maiores salários, em que 5% dos que apresentam os maiores salários detêm aproximadamente 25% da massa de salários, enquanto, entre os estatutários (RPPS), os 5% que também apresentam os maiores salários detêm aproximadamente 17% da massa de salários.

É comum aos três gráficos da Figura 2 a concentração da massa salarial entre os estatutários (RPPS) até o ponto onde as curvas se cruzam, o que é representado pelas curvas em vermelho mais distantes da diagonal de Lorentz entre os pontos 0 (zero) e 70% da população de estatutários (RPPS) para o Brasil, até 90% de estatutários (RPPS) de Minas Gerais e 75% de estatutários (RPPS) em Uberlândia. A partir do cruzamento das respectivas curvas há uma maior concentração da renda dos salários mais elevados

entre os empregados formais que entre os estatutários (RPPS) – nos gráficos são representadas pelas curvas azuis mais distantes da diagonal de Lorentz depois dos pontos de cruzamentos.

Nos pontos de cruzamentos há a coincidência das parcelas das rendas que são apropriadas por uma mesma proporção da população, tanto de empregados formais quanto por estatutários (RPPS). Ou seja, no gráfico que representa o Brasil visualiza-se que 70% dos empregados formais e dos estatutários (RPPS) ambos detêm aproximadamente 37% de suas respectivas massas de salários. Em Minas Gerais 90% dos trabalhadores formais e estatutários (RPPS) detêm aproximadamente 65% de suas respectivas massas de salários, e em Uberlândia aproximadamente 75% da população de empregados formais e estatutários (RPPS) detêm 45% de suas respectivas massas de salários.

A Tabela 11 apresenta a relação entre a participação das remunerações em relação à participação na população para os empregados formais e estatutários (RPPS) de Uberlândia, Minas Gerais e Brasil em 2019. A interpretação é que o valor 1 (um) significa que a participação relativa que o grupo de trabalhadores tem na respectiva faixa, em relação à população total de trabalhadores, é proporcional à massa de salários em relação ao total da massa de salários. Portanto, por exemplo, se determinado grupo representa 20% do total de trabalhadores, e também detém 20% de salários, a resultante dessa relação é igual a 1 (um). O valor abaixo de 1 (um) significa que o grupo de trabalhadores detém uma parcela de renda menor que sua participação no total da população. E o valor acima de 1 (um) significa que o grupo de trabalhadores se apropria de uma fatia maior de massa de salários que a equivalente à sua participação na população total de trabalhadores.

Dessa forma, valor acima de 1 (um) é interpretado como concentrador de renda; abaixo de 1 (um) indica que o grupo não apropria da renda de forma proporcional, e, hipoteticamente, igual a 1 (um) é a relação de equilíbrio.

**Tabela 11** – Proporção da remuneração em relação à participação na população para os empregados formais e estatutários (RPPS) de Uberlândia, Minas Gerais e Brasil – 2019

	Empregados Formais			Estatutários (RPPS)		
	Brasil	Minas Gerais	Uberlândia	Brasil	Minas Gerais	Uberlândia
Até 0,50	0,16	0,18	0,18	0,08	0,04	0,06
0,51 a 1,00	0,30	0,35	0,34	0,16	0,15	0,14
1,01 a 1,50	0,44	0,50	0,50	0,23	0,23	0,23
1,51 a 2,00	0,60	0,70	0,68	0,32	0,32	0,31
2,01 a 3,00	0,84	0,99	0,96	0,45	0,46	0,44
3,01 a 4,00	1,19	1,40	1,36	0,63	0,65	0,60
4,01 a 5,00	1,54	1,81	1,75	0,81	0,82	0,77
5,01 a 7,00	2,02	2,38	2,30	1,06	1,08	1,00
7,01 a 10,00	2,86	3,36	3,25	1,50	1,56	1,43
10,01 a 15,00	4,16	4,91	4,78	2,18	2,41	2,10
15,01 a 20,00	5,94	7,02	6,84	3,13	3,59	3,04
Mais de 20,00	10,21	11,40	10,09	5,08	5,49	4,02

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

A partir da Tabela 11 verifica-se que a renda de salários mais concentrada ocorre no grupo cuja remuneração é “Mas de 20,0” Salários Mínimos Oficiais (SMO), em todos os recortes das populações de trabalhadores analisadas. No entanto, a maior concentração é apresentada em Minas Gerais, entre os empregados formais, cujo grupo se apropria de uma parcela de renda 11,40 vezes maior que a sua participação no total dos empregados formais do estado. As segundas e terceiras maiores concentrações também são apresentadas pelos empregados formais, sendo: Brasil, 10,21 vezes e Uberlândia, 10,09 vezes.

Já entre os trabalhadores estatutários (RPPS) também há concentração de rendas nas faixas de remunerações mais elevadas. Todavia, essa concentração é bem menor se comparada às concentrações apresentadas pelos empregados formais. Entre os estatutários (RPPS), nota-se a mesma sequência: a maior concentração ocorre em Minas Gerais (5,49 vezes), seguido de Brasil (5,08 vezes) e Uberlândia (4,02 vezes).

Cabe destacar que a faixa de equilíbrio entre os estatutários RPPS ocorre entre 5,01 e 7,0 Salários Mínimos Oficiais, ou seja, este grupo se apropria de uma renda proporcional à sua participação no total de trabalhadores estatutários RPPS. A partir dessa faixa, aquelas de remunerações mais elevadas também são mais concentradoras. Entre os empregados formais a faixa de equilíbrio não está bem definida, sendo de 3,01 a 4,0 SMO, para o Brasil, e de 2,01 a 3,0 para Minas Gerais e Uberlândia.

Entre os estatutários (RPPS) verifica-se que, mesmo aqueles que apresentam remunerações compatíveis com o Salário Mínimo Necessário (SMN) de 4,01 a 5,00

SMO, não recebem de forma proporcional à sua participação no total de estatutários (RPPS), já representados pelos índices de GINI mais altos.

Em síntese, verifica-se que há uma maior desigualdade na distribuição da massa de salários entre os estatutários, associada a uma maior parcela que recebe salários compatíveis com o Salário Mínimo Necessário (embora, no melhor recorte, apenas 50% dos trabalhadores nesta categoria esteja nesta situação) e, mesmo concentrando os maiores salários, apresentam concentração menor que a observada entre os empregados formais. Essas informações sugerem, portanto, uma importante heterogeneidade na percepção de renda entre os trabalhadores do setor público, constatação que contribui para desmistificação da ideia do funcionalismo público como uma única categoria privilegiada, “sem levar em conta que há enormes disparidades de renda e de carreira entre servidores” (CARVALHO, 2018).

Nos empregados formais há o predomínio de baixos salários, muitos deles abaixo do SMN. A desigualdade da distribuição de renda é menor. No entanto, esta está associada ao predomínio dos baixos salários. Há concentração de renda entre as faixas de salários mais elevadas, e esta, quando comparada à concentração nas maiores faixas dos estatutários (RPPS), verifica-se que a concentração maior entre os empregados formais é decorrente de uma proporção muito pequena de trabalhadores, geralmente abaixo de 1,0%, que têm remuneração na faixa “Mais de 20,0” SMO.

### 3. Significado de servidor e serviço público e o impacto de seus salários na dinâmica econômica dos municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba.

A imagem da administração pública brasileira, em seus diversos níveis, tem sido prejudicada, ao longo dos anos, pela perda de credibilidade e pelas constantes exigências de eficiência. A crítica ao setor é em muito direcionada ao servidor público<sup>119</sup>, a quem se atribuem problemas de mau atendimento, desarranjo técnico e, até mesmo,

---

<sup>119</sup> No Brasil, devido à Constituição Federal de 1988 não se utiliza o termo funcionário público, mas sim “servidor público”. Também no Brasil, para se tornar um servidor público há que se realizar concurso, sendo que estes possuem provas com grau de complexidade que varia de acordo com o cargo almejado.

corrupção. Por outro lado, o servidor sente-se muito mais como vítima do que vilão de um sistema que tem apresentado poucas alternativas para a mudança desse cenário.

Alvo de muitas críticas, o servidor passou a ser mal visto aos olhos do contribuinte que paga o salário dos servidores e sustenta a máquina pública por meio do pagamento de tributos. Nesse contexto, a sociedade brasileira percebe o dispositivo da estabilidade como o responsável pelo agravamento do processo de acomodação, perda de qualidade e deficiência no atendimento às necessidades dos contribuintes em todos os níveis da administração pública.

Outro fato também partilhado pela sociedade é de que a estabilidade seria, em muito, responsável pelo déficit público e pelo peso das folhas de pagamento do Governo. Considerando esses pontos negativos aos quais a estabilidade no serviço público é atrelada, sua aplicação não teria sentido e sua extinção poderia se dar sem grandes argumentos do contrário.

O principal objetivo da estabilidade é isentar os servidores públicos de perseguições políticas e demissões infundadas (GUIMARÃES FILHO, 2004). É de vital importância que o servidor público se sinta seguro para priorizar a prestação de serviços à sociedade e não a superiores hierárquicos, por pressão ou visando obter privilégios. Desta forma, protegendo o servidor público de práticas injustas quanto à ocupação de um cargo, a estabilidade também protege a sociedade, posto que impede a descontinuidade dos serviços públicos, além de impedir que os órgãos da administração pública sejam usados como “*cabides de emprego*” e sejam palcos de práticas nepotistas e clientelistas.

*“Só existe Estado Democrático de Direito se, ao mudarem os agentes políticos de um Estado, os seus agentes administrativos efetivos possuem garantias para exercerem com imparcialidade a sua função pública. Se assim não for, tais agentes não estão sujeitos à vontade da lei e, sim, à vontade e caprichos de cada agente político que assume o poder”* (COUTINHO, 1999, p. 105)

Legalmente, o instituto da estabilidade no serviço público está condicionado, na Constituição de 1988, à aprovação em concurso e após a passagem dos dois anos de exercício. A Emenda Constitucional nº 19, de 1998, altera o texto da lei maior, estabelecendo que “*são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores*

*nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”, e, em seu parágrafo 4º, determina que “como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade”.*

### 3.1. Serviço público.

Serviço público é uma atividade desenvolvida com a participação do Estado. É a prestação de serviços que tem a finalidade de atender necessidades da sociedade. No serviço público sempre existe a participação do Estado no fornecimento dos serviços, ainda que de forma indireta.

Os serviços públicos podem ser gerais ou individuais. Os gerais são os destinados ao atendimento da população em geral e são financiados pelos valores dos impostos, como o fornecimento de iluminação pública e a segurança pública. Os serviços individuais são os que são prestados a cada pessoa individualmente e devem ser cobrados por taxas. São exemplos os serviços de fornecimento de energia elétrica e de água.

Os chamados de essenciais<sup>120</sup> são aqueles considerados urgentes e que podem causar danos, caso sejam interrompidos ou não fornecidos. São ligados às garantias de condições de saúde e de segurança, indispensáveis para a vida digna dos cidadãos. Assim, a lei determina que a prestação desses serviços não pode ser interrompida.

Os serviços públicos podem ser oferecidos de duas formas: centralizados ou descentralizados. O serviço público é centralizado quando é prestado diretamente por órgãos que fazem parte da Administração Pública. Podem ser prestados por órgãos e agentes públicos federais, estaduais ou municipais. Já o serviço público descentralizado não é prestado diretamente pelo Estado; é oferecido por pessoas (físicas ou jurídicas) que têm concessão ou permissão para executar um serviço público em nome do Estado.

---

<sup>120</sup> A lei nº 7.783/89 (Lei de Greve) definiu quais são os serviços públicos essenciais: tratamento e fornecimento de água; distribuição de energia elétrica; fornecimento de gás e outros tipos de combustível; serviços médicos e hospitalares; distribuição e venda de medicamentos; venda de alimentos; serviços funerários; transporte coletivo; tratamento de esgoto; recolha de lixo; serviços de telecomunicações; guarda e controle de substâncias radioativas e de materiais nucleares; atividades de processamento de dados dos serviços essenciais; controle do tráfego aéreo; serviços de compensação bancária.



Eles podem ser oferecidos quando o Estado faz uma permissão, concessão ou uma parceria público-privada para a prestação de um serviço.

### *3.2. Servidor público.*

Um servidor público é um funcionário da administração pública que possui um vínculo de trabalho com órgãos que fazem parte do Estado. Ocupa um cargo público e presta serviços diretamente ao Estado ou a um dos órgãos que o integram. Estes cargos existem em todas as esferas da administração: federal, estadual e municipal.

Independente da esfera em que trabalhem, os servidores públicos têm suas regras de trabalho regidas por um estatuto<sup>121</sup>. Fazem parte do grupo dos agentes públicos, que são todas as pessoas que exercem algum tipo de função pública. Além deles, também fazem parte deste grupo: empregados públicos e os ocupantes temporários de cargos.

Empregados públicos: também têm um vínculo de trabalho com o Estado. Mas, diferente do que acontece com os servidores, o vínculo pode ser efetivo (por concurso) ou em comissão. A lei que rege estes cargos também é diferente, os empregados públicos estão sob a proteção da CLT.

Agentes temporários: possuem um vínculo temporário com a administração pública, ou seja, são contratados para cumprir uma função só por um determinado período. A contratação desses agentes acontece através da assinatura de um contrato de trabalho, em que são definidas, por exemplo: função de trabalho, valor de salário e período de duração da contratação.

### *3.3. O impacto dos salários médios pagos ao setor público no período de 2009 a 2019 na dinâmica econômica nos municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba.*

---

<sup>121</sup> O servidor público, em regra, é regido por uma lei, chamada de estatuto. Por exemplo: as normas sobre os servidores federais estão definidas na lei nº 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público Federal). Já os empregados públicos, por outro lado, são regidos pelas normas das CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a legislação trabalhista do país

A dinâmica econômica dos municípios que compõem o Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba (TMAP), no período compreendido entre 2009 e 2019, mostrado na Tabela 12, evidencia o baixo crescimento da massa total de salários, conseqüentemente, a evolução da renda do trabalhador formal sofreu pouca melhoria após 2013, fato associado ao fraco desempenho econômico ocorrido após o ano de 2013, acrescido dos efeitos incertos das reformas (como a trabalhista de 2017 e a da previdência em 2019) e, especialmente, a falta de coordenação das políticas econômicas do governo federal ampliam a incerteza sobre o crescimento da economia brasileira.

**Tabela 12:** Variação da média mensal da massa salarial dos municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, no período de 2009 a 2019 (em valores de dez/2019)

Ano	Celetista	Estatutário <sup>122</sup>	Total
2009	755.024.651,43	175.618.817,84	930.643.469,27
2010	856.247.303,99	192.686.334,95	1.048.933.638,94
2011	943.867.391,66	205.911.088,60	1.149.778.480,27
2012	1.014.120.735,96	200.286.598,31	1.214.407.334,27
2013	1.126.036.807,76	233.830.285,92	1.359.867.093,68
2014	1.169.622.627,56	249.241.987,05	1.418.864.614,61
2015	1.118.466.756,12	249.585.336,31	1.368.052.092,43
2016	1.112.259.462,41	233.753.475,32	1.346.012.937,73
2017	1.156.747.856,16	263.981.140,01	1.420.728.996,17
2018	1.135.927.747,36	269.028.769,81	1.404.956.517,17
2019	1.132.052.815,85	274.417.405,32	1.406.470.221,17

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Chama a atenção, conforme percebido pela Tabela 13, a pouca variação da participação da remuneração do total dos estatutários do TMAP em todo o período analisado, oscilando entre 16,5% e 19,5% na composição do salário formal recebido entre os anos de 2009 a 2019. Isto demonstra que, mesmo em um período de baixo crescimento econômico, os estatutários do TMAP não cresceram sua participação no total do salário.

<sup>122</sup> Foram considerados: estatutários RPPS, estatutários RGPS, estatutários não-efetivos, Contratos Lei Estadual, Contratos Lei Municipal.

**Tabela 13:** Participação percentual dos salários médios recebidos anualmente pelos Celetistas e Estatutários, na massa total dos municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba no período de 2009 a 2019 (total anual = 100%)

Ano	Celetista	Estatutário	Total
2009	66,7%	64,0%	66,2%
2010	75,6%	70,2%	74,6%
2011	83,4%	75,0%	81,7%
2012	89,6%	73,0%	86,3%
2013	99,5%	85,2%	96,7%
2014	103,3%	90,8%	100,9%
2015	98,8%	91,0%	97,3%
2016	98,3%	85,2%	95,7%
2017	102,2%	96,2%	101,0%
2018	100,3%	98,0%	99,9%
2019	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

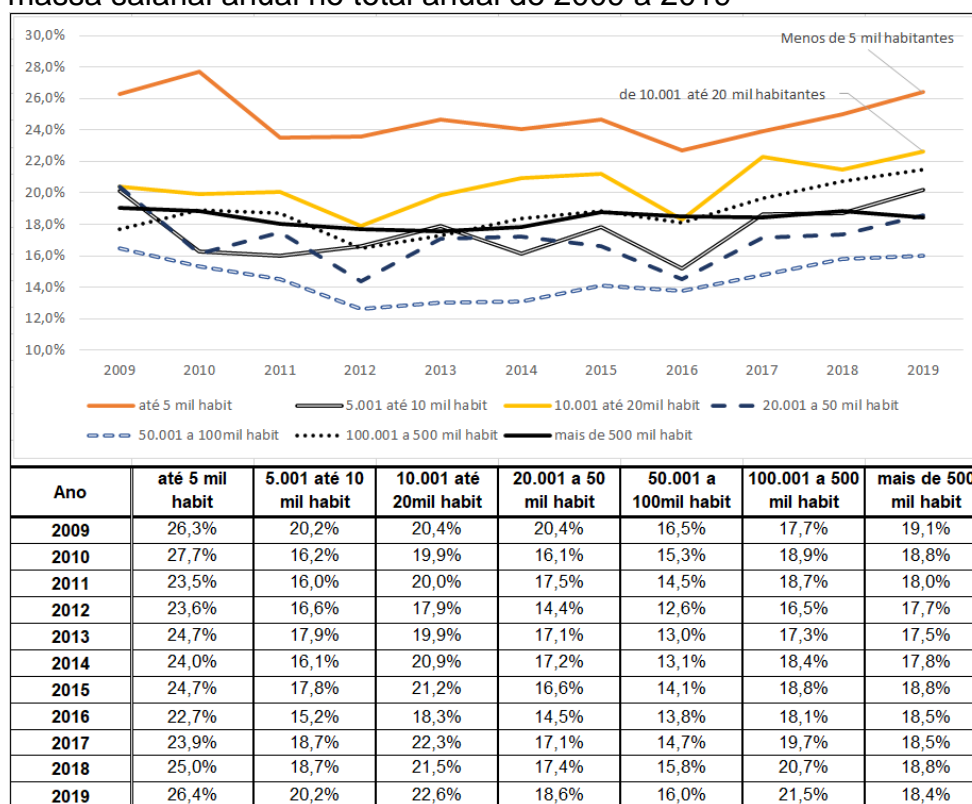
Nesse interim, cabe lembrar do congelamento de salários de servidores públicos promovido pela PEC 186/2019. Ela trata os estatutários como uma grande massa homogênea de ricos e endinheirados. Ao partir dessa premissa equivocada, ignora-se a expressiva desigualdade dentro do serviço público<sup>123</sup>, tornando-a ainda maior, uma vez que os servidores de menores salários são também os servidores com menor poder político.

O objetivo é reduzir o poder aquisitivo de servidores, fazendo o ajuste por meio da inflação. É uma política deliberada, mas não dita. E não leva em consideração as necessidades da população, que quer serviços públicos que não são entregues sem servidores públicos.

A importância dos salários e do emprego do setor público na economia do TMAP pode ser confirmada pelo Gráfico 2. Municípios menores têm uma maior exposição de sua economia às variações da remuneração dos estatutários, pois esses governos são importantes empregadores, contribuindo para a fixação e consumo desse contingente na própria cidade.

<sup>123</sup> Conforme exposto na seção:” 2.3.1. Uma síntese da desigualdade na renda do trabalho no conjunto Empregados Formais de trabalhadores e estatutário RPPS em Uberlândia, Minas Gerais e Brasil”.

**Gráfico 2:** RAIS por Vínculo Estatutário: Municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba por Número de Habitantes – Participação da massa salarial anual no total anual de 2009 a 2019

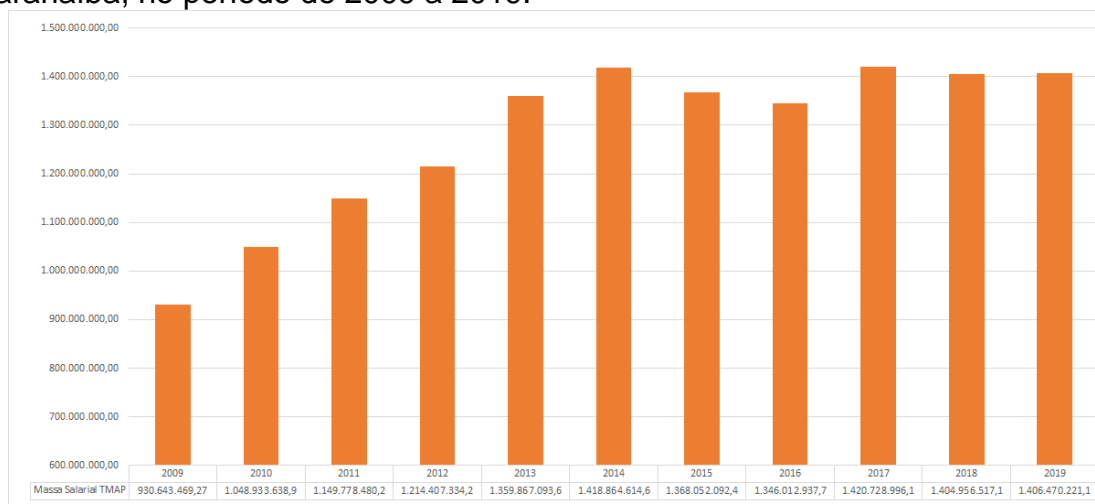


Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

Nesse sentido, medidas de restrições salariais são um dado relevante para o dimensionamento adequado dos impactos que os cortes de remunerações dos servidores públicos (como os previstos na PEC emergencial) poderão acarretar ao mercado varejista dos municípios menores. Essa desestruturação econômica estimulará a saída desses moradores de seus municípios em busca de centros maiores e com mais oportunidades de emprego, tanto do núcleo urbano quanto das áreas rurais desses municípios, que migrarão em busca de acesso a serviços públicos.

Considerando o conceito de Governo Geral (administração direta e indireta), os dados mais recentes do mercado de trabalho formal na TMAP (Gráfico 3), em 2019 (a Rais Vínculos), mostram que o setor da Administração Pública pagou cerca de R\$ 1.406.470.221,17 de reais em salários, 1% menor do total de salários pagos em 2014. Em Uberlândia, no ano de 2017, esse percentual ficou em 2,4%, configurando uma queda de R\$12.884.747,78 para a cidade. Os dois casos confirmam a deterioração dos salários promovidos pela inflação.

**Gráfico 3:** Evolução da massa salarial anual total do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, no período de 2009 a 2019.



Fonte: RAIS – 2020 -Ano base 2019/ ME. Elaboração CEPES/IERI/UFU.

## 4. Considerações Finais

Os dados apresentados na seção 1 referentes aos entes da federação que foram selecionados corroboram com a tradicional interpretação da situação financeira dos entes públicos brasileiros. Ou seja, os municípios e a União estão em melhor situação financeira quando comparados com os estados. Portanto, vislumbra-se oportunidades de pesquisas que desenvolvam políticas públicas para a mitigação da desigualdade e para o aumento do emprego e da renda, que devam ser capitaneadas pelos municípios e a União.

Em síntese, na seção 2 se verifica que há uma maior desigualdade na distribuição da massa de salários entre os estatutários, associada a uma maior parcela que recebe salários compatíveis com o Salário Mínimo Necessário (embora, no melhor recorte, apenas 50% dos trabalhadores nesta categoria esteja nesta situação) e, mesmo concentrando os maiores salários, apresentam concentração menor que a apresentada entre os empregados formais.

Ao analisar os empregados formais há o predomínio de baixos salários, muitos deles abaixo do SMN; a desigualdade da distribuição de renda é menor, no entanto, está associada ao predomínio dos baixos salários; há concentração de rendas entre as faixas de salários mais elevadas, e, quando comparada à concentração nas maiores faixas dos estatutários (RPPS), verifica-se que a concentração maior entre os empregados formais

é decorrente de uma proporção muito pequena de trabalhadores, geralmente abaixo de 1,0%, que têm remuneração na faixa “Mais de 20,0” SMO.

Como descrito na seção 3, os indivíduos economicamente ativos, especialmente os de países em desenvolvimento, como no caso do Brasil, provam constantemente dias de incertezas e crises econômicas, com repercussões no mercado de trabalho e na manutenção de seus empregos, posto que mudanças, novas qualificações, exigências e tendências surgem antes que suas antecessoras cheguem a um estado de saturação. A estabilidade no emprego configura-se, em muitos casos, como base sobre a qual se pode planejar a vida, tanto no aspecto profissional quanto pessoal, tornando-se, então, instrumento comum de aspiração.

Pouco ou nenhum esforço se percebe por parte do Governo (em todas as suas esferas) na direção de sanar ou, até mesmo, minimizar a imagem depreciada que se construiu do servidor público no país pela sociedade e opinião pública em geral, isentando-se de um posicionamento que colabore para a mudança dessa postura coletiva. *“Pode-se deduzir daí que este fato, além de criar um anteparo para o Governo, mascarando uma série de outras questões graves inerentes ao setor público, afeta drasticamente o nível de motivação dos servidores”* (SOUZA, 2002, p. 92). Nesse sentido, comparações entre o serviço público e o privado são inevitáveis, ainda que seja clara a distinção entre eles. No entanto, devem ser combatidas posturas de maus servidores que, mal informados, pressupõem-se como indemissíveis por conta da estabilidade adquirida e prestam serviços morosos e pouca dedicação no trato da coisa pública.

Soma-se a essas observações a importância do impacto dos gastos oriundos das remunerações que o trabalho do setor público tem na dinâmica econômica das localidades que estão inseridos.

Dentre os municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, essa importância econômica é mais percebida naqueles menos populosos, onde tem-se uma maior exposição de suas economias às variações da remuneração dos estatutários (afetando o nível de consumo), pois nessas localidades a presença do Estado, percebido pelas administrações direta, indireta e as empresas públicas, se comprova por ser importante empregador, contribuindo para a fixação desse contingente na própria cidade.

## Referências

- API – SICONFI. Application Programming Interface - Sistema de Informações Contábeis e Fiscais do Setor Público Brasileiro Disponível em: <<http://apidatalake.tesouro.gov.br/docs/siconfi/>>. Acesso em: 21/05/2021.
- BRASIL. Lei de Responsabilidade Fiscal (2000). LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 4 DE MAIO DE 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm)>. Acesso em: 11/05/2021.
- CARVALHO, L. (2018) Valsa Brasileira. São Paulo: Editora Todavia
- COUTINHO, Ana Luísa Cellino. A Estabilidade do Servidor Público na Reforma Administrativa. Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado de Pernambuco - ESMape. Recife. v.4. nº 9. Jan/Jun 1999.
- GUIMARÃES FILHO, João Rodrigues. A estabilidade do servidor público concorre para a manutenção do interesse público e eficiência na administração pública. 2004. 50 p. Monografia (Especialização) - Centro de Ensino Unificado do Distrito Federal, Brasília, DF, 2004.
- MANUAL DE DEMONSTRATIVOS FISCAIS Aplicado à União e aos Estados, Distrito Federal e Municípios Válido a partir do exercício financeiro de 202010ª edição Versão 3 – 26.02.2020 página 512.
- RAIS. Relatório Anual de Informações Sociais – 2010 a 2020 – Ano base 2009 a 2019. Ministério da Economia. Governo Federal.
- SICONFI. Sistema de Informações Contábeis e Fiscais do Setor Público Brasileiro. Disponível em: <<https://siconfi.tesouro.gov.br/siconfi/index.jsf>>. Acesso em: 11/05/2021.
- SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público. 2002. 123 p. Dissertação (Mestrado Executivo) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

## **Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais - CEPES**

Av. João Naves de Ávila, 2121 – Bloco 1J – Salas 1J 121 / 130 / 132

Campus Santa Mônica CEP: 38.400-902. Uberlândia – Minas Gerais.

Fone: (34) 3239-4328 / (34) 3239-4527

**Site:** <http://www.ieri.ufu.br/cepes>    **e-mail:** [cepes@ufu.br](mailto:cepes@ufu.br)