

PRIVILEGIADOS E PREJUDICADOS: A SEGREGAÇÃO SETORIAL E OCUPACIONAL POR TIPO DE DEFICIÊNCIA¹

Gabriel Pompeo Pistelli Ferreira²

SINOPSE

A inserção setorial de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho formal é influenciada pela Lei de Cotas para PcDs (Lei nº 8.213/1991), a qual obriga empresas com mais de cem funcionários a contratarem membros desse grupo, o que pode contribuir para melhores condições de trabalho e renda. Nesta pesquisa, demonstra-se, a partir de dados da Relação Anual de Informações Setoriais (Rais) de 2019 sintetizados em índices de segregação ocupacional, que essa vantagem não se materializa em ganhos de renda e que as PcDs são mantidas em ocupações elementares e de menor prestígio. Além disso, observam-se desigualdades entre as deficiências, pois os deficientes físicos e visuais são mais inseridos em setores com maior renda. Assim, conclui-se que é preciso considerar a efetividade da Lei de Cotas para PcDs na contenção dessa desigualdade e na garantia de uma inserção ocupacional de melhor qualidade para seu público.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; mercado de trabalho; segregação ocupacional; setores econômicos.

1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LEI DE COTAS E INSERÇÃO SETORIAL NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

A atuação de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho é fortemente influenciada pela Lei de Cotas para PcDs (Lei nº 8.213/2091), a qual busca garantir a inclusão desse grupo, a partir da determinação de um percentual mínimo de funcionários com deficiência em empresas com pelo menos cem funcionários e, portanto, com melhores condições de adaptar seu ambiente de trabalho (Szerman, 2024). Um dos efeitos conhecidos dessa medida é que ela tende a concentrar as contratações em setores específicos, uma vez que as gradações entre diferentes indústrias com relação ao tamanho de suas empresas e a formalização da força de trabalho introduzem vieses setoriais (Dieese, 2023).

Não à toa, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2019, as empresas de pelo menos cem funcionários empregavam 55,3% das PcDs e 40,9% das pessoas não deficientes; por sua vez, nas empresas de até dez funcionários, esses percentuais eram de 8,7% e 27,7%, respectivamente. Setorialmente, destacam-se, na contratação de PcDs, áreas como atividades financeiras, eletricidade, indústria de transformação, saúde e educação (Dieese, 2023). Tal realocação por áreas pode, em certa medida, até mesmo criar uma distorção de renda, favorecendo as PcDs com maiores ganhos econômicos ao se inserirem em empresas maiores.³

¹ DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/radar79art4>

² Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Diset/Ipea). E-mail: gabriel.ferreira@ipea.gov.br.

³ Há indicações, inclusive, de possíveis ganhos de renda de PcDs com menos dificuldades, possivelmente beneficiados pelas contratações da Lei de Cotas, conforme disposto em Becker (2019).

Por outro lado, deve-se notar que a legislação e a Rais se aproximam do que se convencionou chamar de “modelo médico” da deficiência, oposto ao que seria a deficiência na literatura sobre o tema. Para a lei, o que define o pertencimento a esse grupo é a posse de um laudo médico que prove essa condição, o que, em um contexto sem condições igualitárias de acesso ao diagnóstico e com interpretações médicas díspares, tende a excluir parcelas significativas da população (Diniz, Barbosa e Santos, 2009). Por isso, há uma tendência ao favorecimento de determinados tipos de deficiência pelos empregadores, tanto pela adaptabilidade ao trabalho quanto pelo encaixe na legislação. Além disso, os trabalhadores podem, estrategicamente, omitir sua deficiência para evitar sofrer discriminações no ambiente de trabalho (Wechuli, 2024). Logo, esses dados não são absolutos, mas, mesmo nessa imprecisão, ainda podemos enxergar diferentes efeitos e condições de trabalho para os tipos de deficiência.

Para analisar esse processo de inserção no mercado de trabalho, foca-se no ano de 2019, escolhido por conta da pandemia de covid-19, iniciada em 2020 no Brasil, e em questões metodológicas na transição da construção da Rais por meio do eSocial. Como o objetivo é analisar a segregação dentro do mercado formal, justifica-se o uso da Rais, e não da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): nesta, a desigualdade certamente será maior, mas os dados não serão tão completos sobre o mercado formal, tampouco tão claros sobre o rendimento dos trabalhadores. Para evitar uma distorção de dados pela tendência a uma jornada de trabalho menor por parte de PcDs, tratamos os rendimentos por hora trabalhada. Por fim, utilizam-se os quatro maiores grupos para se ter uma noção mais clara das diferenças por tipo de deficiência: não há especificação destas nas pessoas com deficiências múltiplas nem nas reabilitadas.

2 AS DIFERENTES SEGREGAÇÕES ENTRE AS DEFICIÊNCIAS

Entende-se por segregação ocupacional e setorial a concentração de grupos em determinadas ocupações e setores econômicos, respectivamente, o que causa efeitos significativos na renda e na inclusão social dessas pessoas (Río e Alonso-Villar, 2015; Kaye, 2009; Maroto e Pettinicchio, 2014; Silveira e Leão, 2020). Nesse sentido, esse conceito ajuda a entender como a inserção ocupacional e setorial de cada grupo traz ganhos e perdas no mercado de trabalho.

Contudo, quando analisamos esse tema sob a ótica da deficiência, esta nunca aparece isolada, uma vez que se correlaciona explicitamente com a pobreza, em razão dos diversos riscos e da falta de acesso a serviços que ampliam as chances de se adquirir uma deficiência (Almeida, 2019; Groce *et al.*, 2011). Em outras palavras, é esperado que a deficiência se reflita em precariedade no trabalho e, mais especificamente, em ocupações e setores de menor renda, mas não necessariamente por conta de si mesma (Kaye, 2009; Maroto e Pettinicchio, 2014; Schur e Kruse, 2021). Dito isso, este trabalho não possui a pretensão de realizar o controle dessas covariáveis nem de estimar quanto das perdas se devem diretamente à deficiência; pelo contrário, busca meramente descrever a segregação observada.

Para analisar esses dados e entender a segregação ocupacional, serão utilizados os indicadores *gamma*, *delta* e *Egap*,⁴ descritos a seguir.

- 1) *Gamma*: mede a variação de renda pela distribuição em setores ou ocupações com maior renda, demonstrando os limites de acesso a determinadas profissões e setores com diferentes níveis de renda. É, por definição, o principal indicador de segregação, com a qualidade de expressar os efeitos desta sobre a riqueza geral dos grupos analisados.

⁴ Devido à restrição de espaço, não se fará aqui uma demonstração das fórmulas dos índices, mas estas podem ser encontradas nos seguintes artigos: Río e Alonso-Villar (2015) e Silveira e Leão (2020).

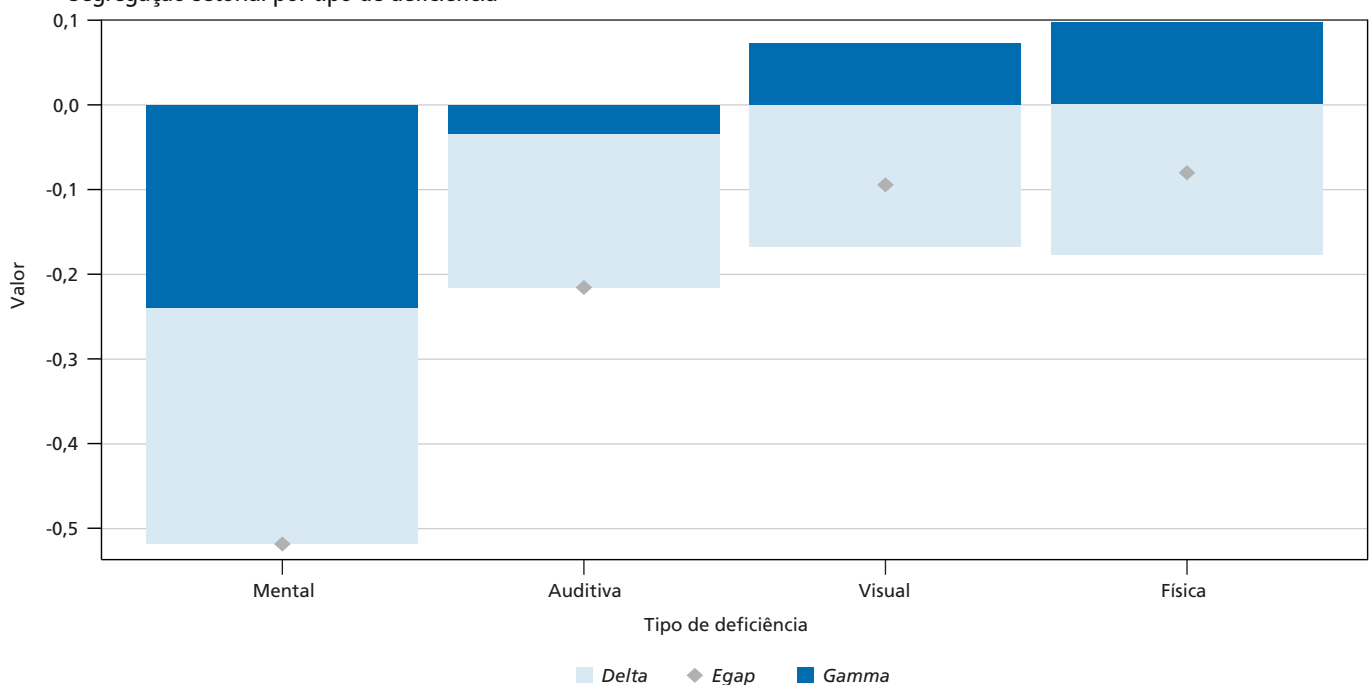
- 2) *Delta*: variação de renda interna, é calculado principalmente pela diferença da média salarial do grupo com relação à população geral na mesma situação. Sendo assim, ao abordar a desigualdade salarial, é um indício de discriminação entre pessoas que realizam o mesmo trabalho.
- 3) *Egap*: é a soma entre o *gamma* e *delta*, que resulta em nada mais que a diferença de renda média do grupo em comparação com a média geral. Aqui, se algum grupo possui um *Egap* de -0,2, ele tem uma renda média de 80% daquela da população geral. Esse índice pode ser decomposto, atribuindo-se quais porcentagens das perdas e dos ganhos se devem à desigualdade salarial ou à inserção ocupacional.

Esses índices, note-se, partem de níveis locais, destrinchando a relação multigrupo a partir da comparação de valores dos grupos com os dados da população geral e permitem sua agregação e decomposição em diferentes níveis. Nesse sentido, por exemplo, a segregação pode tanto ser analisada em um índice geral, por meio da agregação de todos os grupos, quanto ser decomposta de forma ainda mais granular ao focar na segregação por cada ocupação ou setor (Silveira e Leão, 2020).

É necessário considerar que, no âmbito econômico, os ganhos se dão principalmente pela inserção em níveis hierárquicos variados: há vantagens em atuar em certos setores que aglomeram empresas com maior financiamento e possuem condições de contratar profissionais mais cobiçados e qualificados, o que se converte em ocupações com maior renda. Contudo, atuar em um setor com alto valor agregado não necessariamente garante essa condição privilegiada, uma vez que podem existir várias desvantagens nessa inserção ocupacional, tais quais a discriminação. Da mesma forma, pode ser que um trabalhador em condição subordinada, mesmo com contratempos, tenha ganhos em comparação a seus pares e à população geral. Assim, se for este o caso, as PcDs devem possuir ganhos suficientes nos índices *gamma* em setores que lhes garantam um *Egap* positivo, o que fortaleceria a tese de privilégios no mercado de trabalho para esse grupo. A estratégia de análise será comparar os valores desses índices a partir de setores e ocupações para inferir os efeitos da inserção setorial e ocupacional das PcDs no mercado de trabalho. Começamos pela segregação setorial.

GRÁFICO 1

Segregação setorial por tipo de deficiência



Fonte: Rais 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rai-e-caged>. Acesso em: 4 jul. 2025. Elaboração do autor.

O gráfico 1 indica que a estrutura da segregação setorial é distinta entre os tipos de deficiência e que as perdas, em geral, situam-se na dimensão intrassetorial. Ou seja, se há perdas de renda das PcDs, isso se dá fundamentalmente porque elas ganham menos que os outros que atuam no mesmo setor: aqui, o *delta* é responsável por pelo menos metade do *Egap*, havendo dois casos (deficientes visuais e físicos) nos quais é justamente ele que garante perdas de renda apesar do *gamma* positivo, desfazendo-se as vantagens de uma inserção setorial privilegiada. Por sua vez, os deficientes auditivos e mentais sofrem duplamente nessa seara, uma vez que também atuam em setores de menor renda. Essa constatação pode ser ilustrada a partir da tabela 1, que reúne os dez setores com maior *gamma* para cada um dos dois grupos mais distantes.

TABELA 1

Principais grupos¹ de atuação de deficientes físicos e mentais de acordo com o índice *gamma*

Deficientes físicos				Deficientes mentais			
Setor	<i>Gamma</i>	PCDF (%)	Geral (%)	Setor	<i>Gamma</i>	PCDM (%)	Geral (%)
Intermediação monetária	0,0759	4,48	1,2	Comércio varejista não especializado	0,1004	25,19	4,18
Atividades de atendimento hospitalar	0,0488	6,86	2,68	Comércio varejista de produtos farmacêuticos e outros	0,0169	4,48	1,59
Educação superior	0,0452	2,87	1,48	Educação superior	0,0125	1,86	1,48
Transporte rodoviário de passageiros	0,0135	3,23	1,28	Abate e fabricação de produtos de carne	0,0119	3,21	1,1
Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica	0,0117	0,77	0,25	Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas	0,0073	4,25	2,8
Fabricação de automóveis	0,0089	0,68	0,17	Transporte dutoviário	0,0063	0,14	0,01
Comércio varejista não especializado	0,0081	5,88	4,18	Comércio atacadista não especializado	0,0061	1,32	0,36
Seguros de vida e não vida	0,0071	0,5	0,1	Fabricação de calçados	0,006	1,93	0,53
Outras atividades de ensino	0,0065	1,18	0,76	Fabricação de produtos farmacêuticos	0,0051	0,52	0,19
Telecomunicações sem fio	0,006	0,49	0,1	Serviços de <i>catering</i> , bufê e outros serviços de comida preparada	0,0044	1,44	0,63
Total	0,2317	27	12,23	Total	0,177	44,39	12,89

Fonte: Rais 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rai-e-caged>. Acesso em: 4 jul. 2025.

Elaboração do autor.

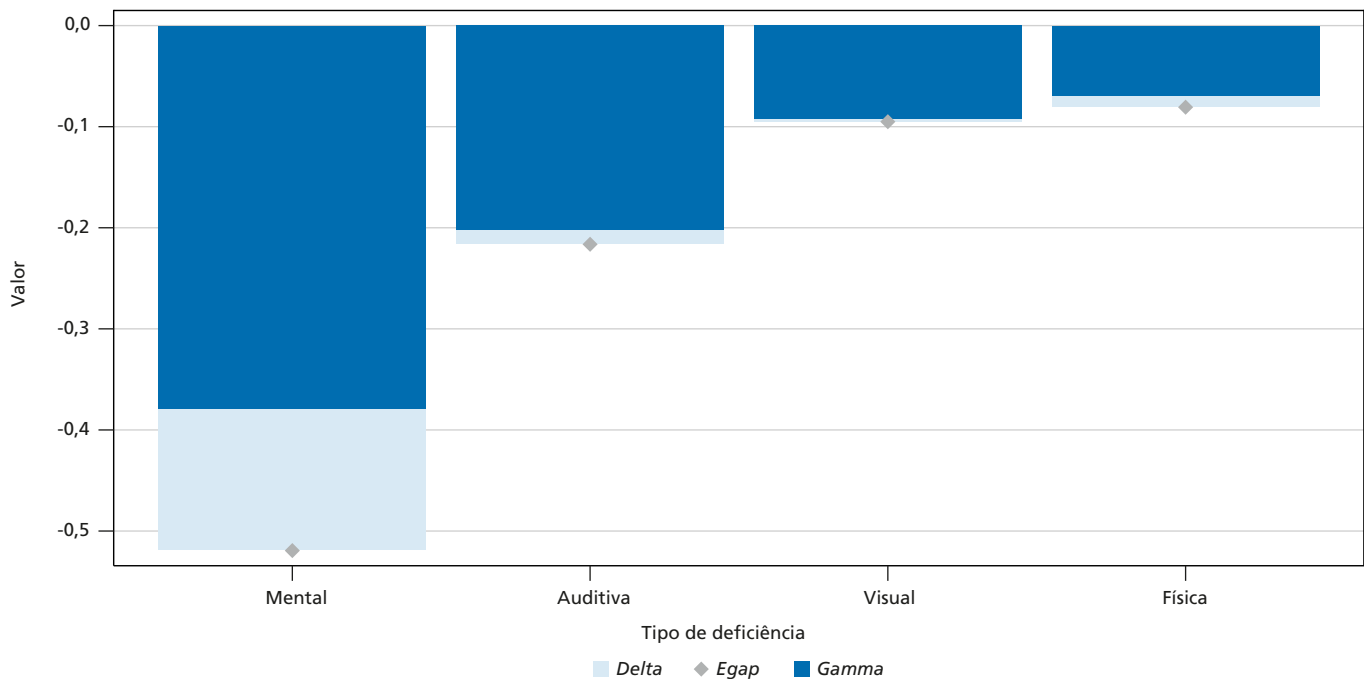
Nota: ¹ Essa seleção se refere aos 3 dígitos da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) subclasses 2.3, que está disponível em: <https://cnae.ibge.gov.br/?view=estrutura>. Acesso em: 27 maio 2025.

Obs.: PCDF – pessoa com deficiência física; PCDM – pessoa com deficiência mental.

Conforme a tabela 1, predominam, para os deficientes mentais, setores de serviços e comércio intensos em mão de obra com menor qualificação e renda, assim como indústrias com tecnologias menos avançadas; por sua vez, para os deficientes físicos, predominam setores mais variados e com maior valor agregado, como as seguintes áreas: financeira, indústria de transformação, energia e telecomunicações. Além disso, há uma concentração setorial muito maior entre esses dez principais setores para as PcDs mentais, uma vez que estas são 62% mais segregadas que as PcDs visuais. Contudo, essa análise é insuficiente ao olharmos a segregação ocupacional: embora resulte no mesmo valor de *Egap* (visto que a perda de renda média é a mesma), a estrutura de segregação e discriminação se transforma, como se vê no gráfico 2.

GRÁFICO 2

Segregação ocupacional por tipo de deficiência



Fonte: Rais 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rais-e-caged>. Acesso em: 4 jul. 2025.
Elaboração do autor.

Analisando esses dados por ocupação, percebe-se que os valores *gamma* se invertem para cegos e deficientes físicos e que as PcDs, de todos os tipos, ocupam posições desfavorecidas no mercado de trabalho formal, mesmo quando se observa uma inserção setorial privilegiada. A ordem da desigualdade entre deficiências, como esperado, mantém-se, com os deficientes mentais sendo os que mais sofrem, seguidos, de longe, pelos auditivos. Aqui, contudo, qualquer vantagem que poderia ser dada aos deficientes físicos é refutada, mantendo-se perdas nas duas dimensões.

Outro aspecto notório no gráfico 2 é o valor de *delta* próximo a 0, o qual sai de uma contribuição imensa em nível setorial para algo praticamente irrisório quando olhamos para as ocupações: mesmo para as pessoas com deficiências mentais, esse valor não passa de 27% do total do *Egap*. Isso indica que, ao assumirem altos postos, as PcDs não costumam sofrer tanta discriminação e conseguem, presumivelmente, atuar de forma consistente no mercado de trabalho. Sua principal dificuldade está, portanto, em atingir essas posições, de modo que o grande elemento de desigualdade não está nos efeitos sobre quem chega ao topo, mas sim sobre as barreiras que não permitem que as PcDs cheguem a profissões de alta renda. Esses dados, entretanto, podem também indicar um viés de seleção dos trabalhadores que assumem essas ocupações, sendo pessoas, por exemplo, de origens sociais abastadas ou mais velhas, que adquiriram sua deficiência tardiamente.

3 CONCLUSÃO

Pretendeu-se demonstrar, neste breve texto, a persistência da desigualdade entre PcDs, apesar da implementação das cotas, e contribuir para o debate sobre a segregação ocupacional no contexto de trabalho formal desse grupo. Como se pôde ver nos dados apresentados, os “privilégios” dados às PcDs estão longe de ser garantias de uma inserção profissional justa e igualitária, assim como não asseguram uma política de contratação inclusiva para toda a diversidade dessa população. Desse modo, as PcDs de diferentes perfis são inseridas desigualmente e, mesmo as “privilegiadas”, ainda acabam desfavorecidas e distantes das não deficientes. Diante disso, não obstante as cotas sejam um importante instrumento de inclusão no mercado de trabalho formal – do qual, sabe-se, as PcDs são

deveras excluídas (Garcia, 2014) –, elas não são capazes de resolver o alto nível de desigualdade nas ocupações e entre deficiências. O estudo aqui conduzido terminou por reforçar apontamentos feitos há muito tempo sobre a política de cotas (Carneiro e Carneiro, 2024; Rodrigues e Pereira, 2021; Simonelli e Jackson Filho, 2017) e instiga a pensar novas medidas e regulamentações dessa legislação para que sejam aprimoradas as alternativas de inclusão dessa população ao mercado de trabalho e de combate ao capacitismo (Bernardes, 2024).

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. A. D. **Deficiência e desigualdades no Brasil: pobreza, inserção no mercado de trabalho e renda.** Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.
- BECKER, K. L. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, n. 1, p. 39-64, jan.-mar. 2019.
- BERNARDES, L. C. G. **O impacto do capacitismo: a discriminação contra pessoas com deficiência que amplia desigualdades.** Brasília: Ipea, dez. 2024. (Texto para Discussão, n. 3066). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/16434/1/TD_3066_web.pdf. Acesso em: 3 jun. 2025.
- CARNEIRO, R. J. das M.; CARNEIRO, P. P. Inclusão da pessoa com deficiência e PNAD 2023: por que é necessária uma revisão da Lei de Cotas por um modelo mais inclusivo? **Interfaces Científicas – Direito**, v. 10, n. 9, p. 83-102, 2024.
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.** São Paulo: Dieese, 31 jul. 2023. (Nota Técnica, n. 275). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec275pcd.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2025.
- DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. D. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 64-77, dez. 2009.
- GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 165-187, jan.-abr. 2014.
- GROCE, N. *et al.* **Poverty and disability: a critical review of the literature in low and middle-income countries.** Londres: UCL, 2011. (Working Paper Series, n. 16).
- KAYE, H. S. Stuck at the bottom rung: occupational characteristics of workers with disabilities. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 19, p. 115-128, 2009.
- MAROTO, M.; PETTINICCHIO, D. Disability, structural inequality, and work: the influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 38, p. 76-92, dez. 2014.
- RÍO, C. del; ALONSO-VILLAR, O. The evolution of occupational segregation in the United States, 1940-2010: gains and losses of gender-race/ethnicity groups. **Demography**, v. 52, n. 3, p. 967-988, jun. 2015.
- RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, E. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: revista de saúde coletiva**, v. 31, n. 1, 2021.
- SCHUR, L.; KRUSE, D. L. Disability and precarious work. In: BROWN, R. L.; MAROTO, M.; PETTINICCHIO, D. (ed.). **The oxford handbook of the sociology of disability.** 1. ed. Oxford: Oxford University Press, 2021. p. 414-440.
- SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, n. 27, p. 41-76, 2020.
- SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017.
- SZERMAN, C. Uma análise das cotas para pessoas com deficiência no Brasil. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, v. 30, n. 78, p. 97-109, out. 2024.
- WECHULI, Y. Passing as able-bodied/minded, disabled, or supercrip: rethinking impression management strategies through a disability lens. **Symbolic Interaction**, 15 jun. 2024. (Versão *online* antes da inclusão em uma edição).