
INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DO PIAUÍ: UMA ANÁLISE POR SETORES, ATIVIDADES ECONÔMICAS E TIPOS (2000-2019)

Insertion of people with disabilities in the formal labor market in Piauí state (Brazil): an analysis by sectors, economic activities and types (2000-2019)

Juliano Vargas

Bacharel em Ciências Econômicas e em Ciências Sociais. Doutor em Economia pela Universidade de Brasília (PPGECO/UnB). Docente no Departamento de Ciências Econômicas (DECON) e no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas (PPGPP) da Universidade Federal do Piauí (UFPI). *Campus* Universitário Ministro Petrônio Portella, Bairro Ininga, Teresina (PI), CEP 64.049-550, Teresina (PI). juliano.vargas@ufpi.edu.br

Leina Iade Araújo

Bacharel em Ciências Econômicas. Mestranda em Economia pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGEco/UFES). Avenida Fernando Ferrari, 514, Bairro Goiabeiras, Vitória (ES), CEP 29075-910. leinaideadea@gmail.com

Resumo: Neste artigo analisa-se a inserção das PcD no mercado de trabalho formal piauiense entre 2000 e 2019 à luz da legislação – sobretudo da Lei de Cotas (Brasil, 1991). A pesquisa justifica-se pela parcela desse grupo na população total do Piauí, 27,57% (IBGE, 2010), frente aos exíguos estudos sobre o tema no estado. Metodologicamente, a investigação é qualitativa com fins exploratórios, via análise de estatística descritiva na apresentação e interpretação dos resultados. Observou-se baixa participação laboral das PcD em idade ativa. O setor de serviços absorveu quase 80% das vagas destinadas às PcD e três grupos de atividades – *Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas; Educação; Administrativas e Serviços Complementares* – concentraram mais de 50% dessas ocupações. Preferencialmente empregou-se PcD física e auditiva (89,06% do total). Conclui-se que a estrutura econômica estadual se refletiu na parca inserção laboral das PcD – das aptas ao acesso à Lei de Cotas entre 2006 e 2019, 30,29% foram inseridas no mercado de trabalho formal. Conduzir ações para empregabilidade das PcD e gerar emprego e renda para elas em empresas de pequeno porte traria perspectivas de contratação, e adequar-se-ia a dinâmica produtiva estadual. Ademais, urge garantir os direitos trabalhistas desse público.

Palavras-chave: acessibilidade e inclusão; empregabilidade; Lei de Cotas.

Abstract: In this article we analyze the insertion of people with disabilities (PwD) in the formal job market in Piauí between 2000 and 2019 in the light of the legislation – especially the Quota Law (BRAZIL, 1991). The research is justified by the share of this group in the total population of Piauí, 27.57% (IBGE, 2010), in contrast to few studies on the subject in this state. Methodologically, the investigation is qualitative with exploratory purposes, using descriptive statistics in the presentation and interpretation of the results. There was a low participation of the PwD in working age. The service sector absorbed almost 80% of the vacancies destined for PwD and three groups of activities – *Trade, Repair of Motor Vehicles and Motorcycles; Education; Administrative and Complementary Services* – concentrated more than 50% of these occupations. Preferably, physical and auditory PwD were employed. (89.06% of the total). It is concluded that the economic structure of Piauí was reflected in the low employment insertion of PwD – of those able to access the Quota Law between 2006 and 2019, 30.29% were inserted in formal labor market. Conduct specific to the employability of PwD and generate employment and income for to them in small companies would bring prospects for hiring, and would adapt to the state's productive dynamics. Furthermore, it is urgent to guarantee the labor rights of this public.

Keywords: accessibility and inclusion; employability; Quotas Law.

1 INTRODUÇÃO

Ao completar trinta anos em 2021, a Lei de Cotas – voltada às pessoas com deficiência (Brasil, Lei nº 8.213/1991) – completou um ciclo bastante relevante no contexto da defesa dos direitos ao exercício pleno da cidadania. Na seara laboral, por exemplo, seu artigo 93 explicita que empresas com cem ou mais funcionários devem destinar de 2% a 5% do total de empregos para esse grupo específico.

No entanto, tal lei passou a ser fiscalizada somente em 2000, isto é, nove anos depois de promulgada. Todavia, não raro os empregadores ainda impõem obstáculos à contratação desse público, ou por falta de conhecimento e/ou de incentivo a fazê-lo. Somado a isso, a contratação de PcD recorrentemente está impregnada de capacitismo.

No Piauí, o primeiro órgão governamental a executar políticas públicas de inclusão e garantia dos direitos das PcD foi instituído em 2003 com a criação da Coordenadoria Estadual para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (CEID). Inicialmente atuou como coordenadoria, tornando-se secretaria em 2008. No estado, as PcD ainda carregavam nuances de exclusão e preconceito, principalmente na nomenclatura usada para lhes designar.

Segundo Diniz (2007), a deficiência ainda é menos tida como uma questão de justiça social e mais como uma tragédia pessoal. Isso evidencia o preconceito, principalmente, pela dúvida sobre a competência dessas pessoas, em especial no ambiente de trabalho. Tal permanência é assegurada de acordo com o artigo 35 da Lei nº 13.146 (Brasil, 2015, n.p.): “é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho”.

O tema é relevante (apesar de pouco discutido), visto que o número de PcD representa aproximadamente 20% da população brasileira¹ e 27,57% da população piauiense (IBGE, 2010). Sua situação no mundo laboral é mais complexa do que a realidade do trabalhador não PcD. O despreparo (fruto de desinformação e/ou desinteresse) dos empregadores quanto ao assunto se reflete na dificuldade de permanência das PcD no mercado laboral.

Além disso, a baixa organicidade e visibilidade dos números oficiais relativos às PcD no mercado de trabalho do Brasil e do Piauí dificultam a formulação e a gestão de políticas públicas focalizadas, de modo a não permitir acurada avaliação quanto à defasagem informacional – o que colabora para invisibilizar (também laboralmente) esse grupo.

Uma investigação dessa temática se justifica por faltarem estudos no estado que tratem da situação das PcD no mercado laboral, o que contrasta com o fato de mais de um quarto da sua população fazer parte desse grupo. Com isso, a pesquisa tem potencial para enriquecer o debate acadêmico e auxiliar os empregadores a se adequarem juridicamente à realidade laboral estadual.

Metodologicamente, esta pesquisa é do tipo qualitativa com fins exploratórios, baseada em bibliografia especializada resultante de fontes secundárias. Tem caráter qualitativo por interpretar e traduzir as informações levantadas ao longo da investigação.

Os dados oficiais do Piauí servirão de base para a análise de estatística descritiva. Os mais importantes foram obtidos do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, divulgado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) (vinculada ao Ministério da Economia) e do Censo Demográfico do IBGE (2010). O recorte temporal selecionado também tem razões objetivas que o justificam. Começa em 2000 (ano em que se inicia a fiscalização

¹ Esta pesquisa não tem caráter comparativo, ainda que alguns dados para o Brasil sejam apresentados no texto com o único intuito de ressaltar as particularidades verificadas no Piauí. Ademais, salienta-se que nas mesmas bases oficiais consultadas para elaborar este estudo com foco no estado – IBGE/IPEADATA e RAIS – é possível encontrar todos os dados correspondentes em nível nacional. Para um panorama das PcD no mercado de trabalho no Brasil, sugere-se consultar as pesquisas de Garcia (2010, 2014), Thomasi *et al.* (2018) e Becker (2019).

da Lei de Cotas no País) e termina em 2019 (último ano com dados disponíveis no painel divulgado pela SIT).

Tendo em vista o regramento jurídico, o objetivo geral neste artigo é analisar a inserção laboral das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal do Piauí entre 2000 e 2019 à luz da legislação vigente – sobretudo da Lei de Cotas. A hipótese subjacente é a de que as condições das PcD quanto à inserção laboral formal são ainda desfavoráveis no estado.

2 REVISÃO DA LITERATURA

De acordo com Diniz (2007, p. 5), “deficiência é um conceito complexo que reconhece o corpo com lesão, mas que também denuncia a estrutura social que oprime a pessoa deficiente”. Nesse conceito está implícito o modelo social da deficiência, já que sugere que tal condição é ditada pelo ambiente em que se está inserido. Essa visão é corroborada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) em seu artigo segundo, ao assumir que a deficiência é concretizada na interação do indivíduo com o ambiente e a sociedade.

A trajetória de vida e laboral das PcD não é homogênea no tempo e no espaço. Contudo, há períodos em que foram tolhidas do direito de viver (parcial ou plenamente) e excluídas da vida socioeconômica. Apesar da descrição sequencial das fases da história social da deficiência do Quadro 1, não significa que estas ocorram por etapas, podendo coexistir. Assume-se que essas questões são também culturais, com enraizamento de difícil desconstrução (Almeida, 2019).

Quadro 1 – Fases da história social da deficiência

Fases	Características
Extermínio	Comum na Antiguidade, quando pessoas desse grupo eram rejeitadas ou eliminadas socialmente ao nascerem e, ainda, quando a deficiência viesse posteriormente ao nascimento.
Caridade	Consolidou-se na Idade Média, em que a situação dessas pessoas era estigmatizante. Nesse momento, sua dignidade foi posta em xeque, por exemplo, ao serem encaradas como para a diversão da nobreza.
Institucionalização (modelo médico)	Aconteceu com a ascensão do Iluminismo (século XVIII), em que o discurso médico ganhou maior respaldo, cabendo ao especialista decidir entre o julgado normal e o patológico. Nesse último caso, era institucionalizada a exclusão social através de hospitais psiquiátricos e intervenções que os aproximasse dessa “normalidade”.
Inclusão (modelo social)	Ganhou força durante o século XX, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Organização das Nações Unidas (ONU, 1948). Nessa fase, na qual vivemos, a prevalência é do modelo social da deficiência, que aponta as barreiras externas ao cidadão como limitantes à vida plena e digna das PcD.

Fonte: Elaboração própria, com base na visão (eurocêntrica) proposta por Almeida (2019).

A fase da institucionalização (modelo médico) entendia a deficiência a partir de uma ótica normalizadora. A reabilitação, em caráter microsocial, funcionava como uma tentativa de conter esse desvio do “normal”. Na esfera macrossocial, também havia esforço institucional de promover a “normalidade” (França, 2014).

Já a fase inclusiva (modelo social) emergiu das duas grandes guerras na primeira metade do século XX. O contexto da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) pressionou o debate sobre a reabilitação, pois os soldados feridos precisavam de acesso a condições de trabalho que lhes garantissem uma renda. Durante a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), esse debate foi ampliado, proporcionando a visualização da capacidade dessas pessoas, por conta da necessidade de suprir a escassez de mão de obra (Aranha, 1995).

O tratamento inclusivo das deficiências surgiu como contraponto àquele da fase da institucionalização. Na ótica inclusiva, a deficiência se revela na interação do cidadão com o meio, ou seja, as barreiras limitantes estão na forma como essa sociedade é estruturada. Assumem-se então distintas pautas, como: mobilidade, educação, interação e inserção laboral.

Ressalta-se que as barreiras impostas pela sociedade às PcD também podem ser atitudinais, desvelando preconceitos – *vide* os catorze parágrafos do artigo 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, no que tange às considerações para a aplicação da Lei (Brasil, 2015). Nem todas as PcD necessitam que o ambiente se modifique para se integrarem à sociedade, mas existem aquelas que não prescindem dessas mudanças, e não há, portanto, como negligenciar essa realidade (Sasaki, 1997; Carmo; Gilla; Quiterio, 2020).

O modelo social designa, então, a deficiência como produto da opressão externa sobre esse corpo. Assim, a deficiência – para além do papel da Medicina – é uma preocupação social e de intervenção estatal por meio de políticas que abarquem esse tema (Diniz, 2007).

Nesse ínterim, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983), por meio da Convenção nº159/1983, estabeleceu a necessidade de garantias de trabalhos adequados à realidade desse grupo. Os Estados que a ratificaram, caso do Brasil, comprometem-se a manter uma política nacional de promoção da inclusão profissional dessas pessoas.

Esse movimento foi ampliado pelo conceito de trabalho decente (*decent work*), sobretudo a partir de dois relatórios elaborados pela OIT na 87ª e na 90ª Conferência Internacional do Trabalho, respectivamente (ILO, 1999, 2002). A partir das diretrizes destas conferências é que a instituição assumiu que (qualquer tipo de) trabalho, além de produtivo, deve ser de qualidade. Assim sendo, o trabalho decente deve assegurar a dignidade (direitos de cidadania) de quem labora. Já em 2009, o então Diretor-Geral da OIT (Juan Somavia) publicou importante nota intitulada *Facts on Disability (sic) and Decent Work*, em que enfatizou ^apreocupação específica em gerar e garantir acesso ao trabalho decente às PcD.

A formalização institucional dessas iniciativas da OIT resultaram, dentre outras ações no Brasil, na criação do Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional de Trabalho Decente (2012) e do Subcomitê de Promoção do Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência (2013), com destaque para duas frentes de trabalho relativas à integração das PcD no serviço público: reservas de vagas e adaptação do local de trabalho.

Em linha com a OIT está a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2001), que em maio de 2001 instituiu a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Esse enfoque apresenta visão positiva da incapacidade e da deficiência, levando em conta as atividades que alguém com alterações de função e/ou da estrutura corporal pode exercer, bem como sua participação social. Assume-se que a incapacidade e a funcionalidade dos indivíduos são determinadas pelo contexto ambiental onde as pessoas vivem, constituindo-se a CIF em potente instrumento de avaliação das condições de vida e de promoção de políticas de inclusão – aderente ao modelo social².

Com isso, as modificações que o tratamento inclusivo da deficiência trouxe, principalmente ao nortear legislações e políticas públicas, são relevantes ao processo de inserção social cidadã. Para Garcia (2010, p. 30), “[...] o acesso ao trabalho representa uma face decisiva no processo de inclusão social e conquista da cidadania da pessoa com deficiência”. Nesse processo, estar no mercado laboral é de grande importância, favorece a obtenção de independência e, por vezes, tem sentido central para o exercício pleno de cidadania (Lima *et al.*, 2013).

O regramento jurídico brasileiro não determina a concessão de renda como um direito que deva ser assegurado, porém determina o direito ao trabalho. No caso das pessoas com deficiência, ter acesso ao emprego significa autonomia e ampliação do convívio social, para além da renda auferida (Oliveira; Cavalli; Guidugli, 2017).

Destarte, é necessário garantir condições para a entrada e prosseguimento no mercado de trabalho. Isso está no Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 35º: “é finalidade primordial

2 Para uma discussão pormenorizada sobre o enfoque da CIF, consultar Farias e Buchalla (2005), Nubila e Buchalla (2008), Biz (2015) e Jardim (2020).

das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho” (Brasil, 2015).

No Piauí, a adoção do modelo social de deficiência tem como marco o ano de 2003, com a criação da Coordenadoria Estadual para Integração da Pessoa com Deficiência (CEID). Em 2008 ela transformou-se em Secretaria (SEID), tendo maior autonomia para a execução de políticas. Antes disso, as ações ocorriam isoladamente, realizadas por entidades mormente filantrópicas que atendiam a esse público (Jacobina, 2020).

Algumas modificações no regramento jurídico piauiense – alinhadas ao contexto mundial e nacional – colocaram em evidência esse grupo, como: i) a Lei 5.454 de 30 de junho de 2005 (Piauí, 2005), que criou o fundo estadual de defesa dos direitos da pessoa com deficiência (FUNEDE-PI); ii) a Lei 5.583 de 11 de julho de 2006 (Piauí, 2006), que concedeu passe livre às PcD no sistema de transporte coletivo intermunicipal; iii) criação da carteira de identificação do autista (CIA) pela Lei Estadual nº 7.246/2019, assegurando o atendimento prioritário em serviços públicos e privados (Piauí, 2019).

Além disso, surgiram no Piauí instituições que promovem e fiscalizam a legislação criada, como o Conselho Municipal de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência (COMUDE), presente em alguns municípios piauienses, além de parcerias com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/Secção Piauí), o Ministério Público Estadual, a Defensoria Pública, o Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura, dentre outras (Jacobina, 2020).

No entanto, os dados a serem apresentados na seção seguinte revelam o acesso escasso ao mercado formal, pois existe quantidade significativa de PcD em idade ativa vulneráveis laboralmente no Piauí, fruto do capacitismo enraizado socialmente (Garcia, 2010).

Essa realidade é agravada pelo fato de que, em geral, as empresas contratam PcD que não têm muitas limitações em cargos com maiores salários para cumprir as cotas, assim os empregadores conseguem pessoas altamente qualificadas exercendo funções que não demandam mudanças estruturais no ambiente de trabalho (Becker, 2019). Além do mais, por vezes a inserção laboral das PcD acontece por conta própria. Esses trabalhadores, de maneira formal ou informal, tornam-se empreendedores, na maioria das vezes para complementar a renda auferida via benefícios ou aposentadoria (Thomasi *et al.*, 2018).

Em paralelo, assumindo os aspectos citados como decisivos para a manutenção das PcD no mercado laboral formal, é fácil conceber o pendor delas ao mercado informal. Isso porque, como afirma Vargas (2017, p. 97): “aplicando ao contexto brasileiro relacionado ao mercado de trabalho, deve-se encarar a informalidade como a concretização da precariedade da própria existência humana, em todos os níveis”. E, no âmbito das PcD, tal precariedade acaba por corroborar – em vários níveis – com a noção de que a sociedade brasileira e piauiense ainda insiste em caminhar na direção contrária à inclusão socioeconômica cidadã.

3 INSERÇÃO DAS PCD POR SETORES, ATIVIDADES ECONÔMICAS E TIPOS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO LABORAL PIAUIENSE

Os dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil permitem observar a reserva legal de vagas para PcD e beneficiários reabilitados da previdência social e sua ocupação. O painel tem como fonte a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que compila dados sobre o mercado de trabalho formal brasileiro. Essas informações identificam PcD através de laudos médicos comprobatórios adequados aos parâmetros da Lei de Cotas. A fiscalização das cotas legais iniciou-se em 2000 coordenada pela Assessoria da OIT e, desde 2006, foi incorporada como objetivo estratégico da SIT, que passou a coordenar o processo (Benevides, 2017).

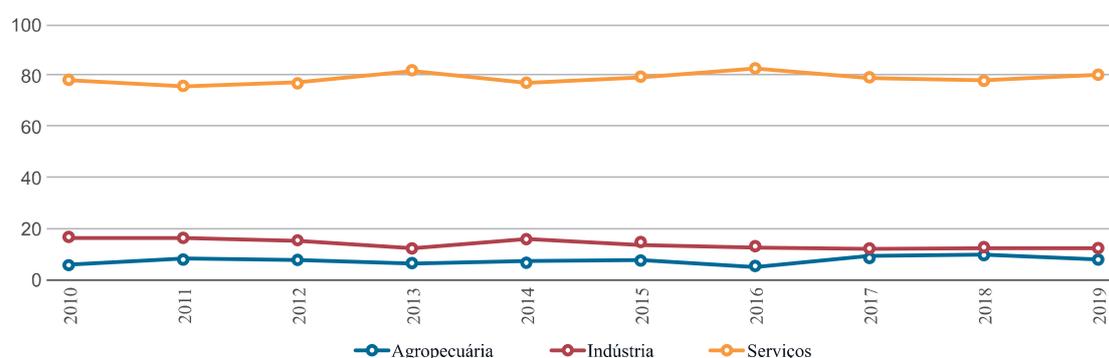
Assim, as séries temporais das doze seções de atividades analisadas evidenciam que, em geral, a participação das PcD nas taxas de ocupação é inferior às vagas reservadas no mercado formal.

De 2000 a 2019, o total preenchido não representou nem a metade dos postos gerados (30,29%). Isso só não ocorre nas atividades *Profissionais, Científicas e Técnicas*, que em 2001, 2002 e entre 2005 e 2008 preencheram todas as vagas reservadas.

Vale destacar que, entre 2000 e 2006, o *layout* de coleta da RAIS para as PcD identificava deficiência pelos campos “1 – sim” e “2 – não”. Em 2006, a coleta tornou-se mais específica, ao substituir os antigos campos por códigos (0 – O funcionário não é Portador de Deficiência; 1 – Física; 2 – Auditiva; 3 – Visual; 4 – Mental; 5 – Múltipla; 6 – Reabilitado). Nessa mudança na coleta de dados, conforme nota técnica do Ministério do Trabalho (hoje Ministério do Trabalho e Previdência): “a maior limitação é a omissão e a declaração fora do prazo legal dos estabelecimentos seguido pelo erro de preenchimento, decorrente de informações incompletas ou incorretas” (Brasil, 2014, n.p.).

Para compreender como as vagas são preenchidas por setores econômicos, é necessário expor a composição setorial do PIB nacional e piauiense, conforme gráficos 1 e 2.

Gráfico 1 – PIB por setores econômicos (%) – Brasil (2000-2020)

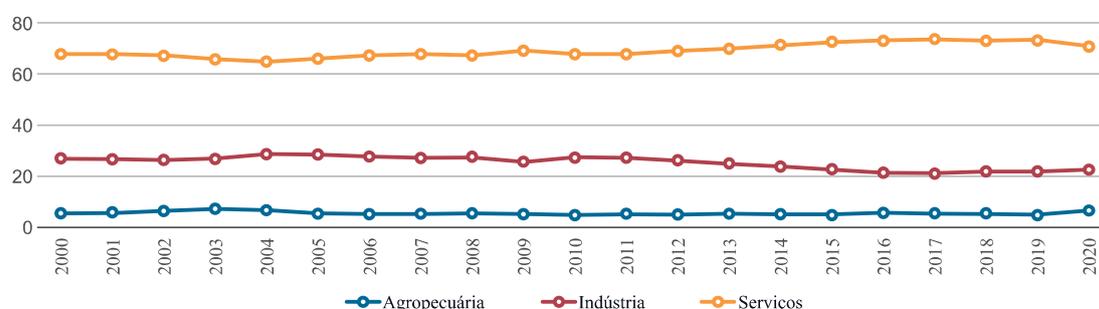


Fonte: IBGE/IPEADATA (2021).

No Brasil, de 2000 a 2020, o setor de serviços contribuiu sempre acima dos 60% na composição do PIB, seguido da indústria (entre 20 e 30%) e da agropecuária (abaixo de 10%). O setor de serviços – em média – não assegura boas remunerações por, em geral, utilizar menos capital e oferecer menores salários relativos comparados aos outros setores (Silva; Filho; Komatsu, 2016).

O Piauí se assemelha estruturalmente ao Brasil, sendo o setor de serviços o motor econômico estadual. Abarca 80% do produto estadual, enquanto os demais orbitam entre 5% e 15% ao longo do tempo. O Gráfico 2 retrata essa realidade entre 2010 e 2019.

Gráfico 2 – PIB por setores econômicos (%) – Piauí (2010-2019)

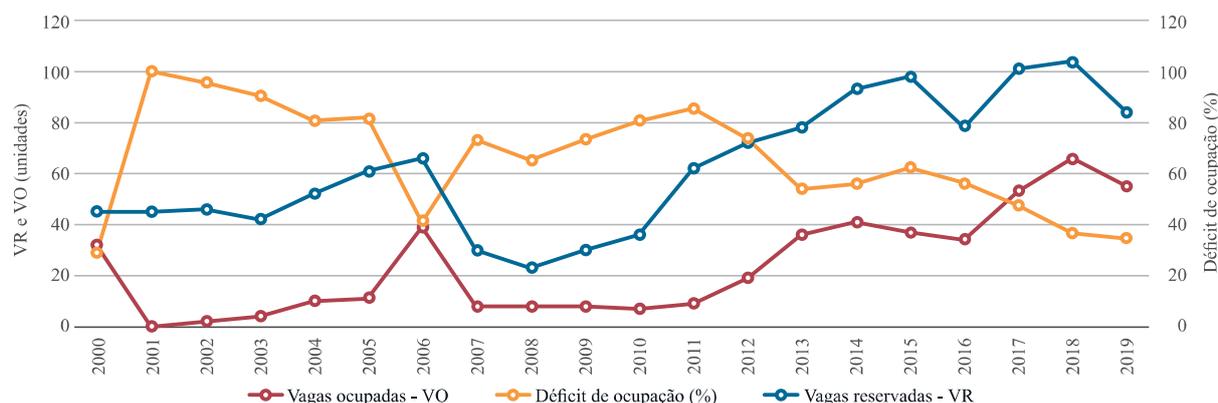


Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Superintendência CEPRO/SEPLAN (2021).

A agropecuária é relevante no estado e tem conquistado espaço no PIB piauiense. As regiões MATOPIBA (partes do Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia) e do Médio Parnaíba favorecem o

emprego e renda, ainda que o setor não seja (em quantidade) grande gerador de empregos. Sobre a criação de vagas para as PcD, o setor representou entre 2000 e 2019 média de 1,94% do total gerado. Apesar do crescimento, contratou em patamares abaixo do nível gerado (Gráfico 3³). A tecnologia é alternativa para a inserção das PcD no trabalho do campo, como na implementação de tecnologias assistivas, com a funcionalidade de aplicar o conhecimento com vistas à promoção de autonomia e participação das PcD (Brasil, 2009).

Gráfico 3 – Número de vagas reservadas e ocupadas nas atividades de *Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura* – Piauí (2000-2019)



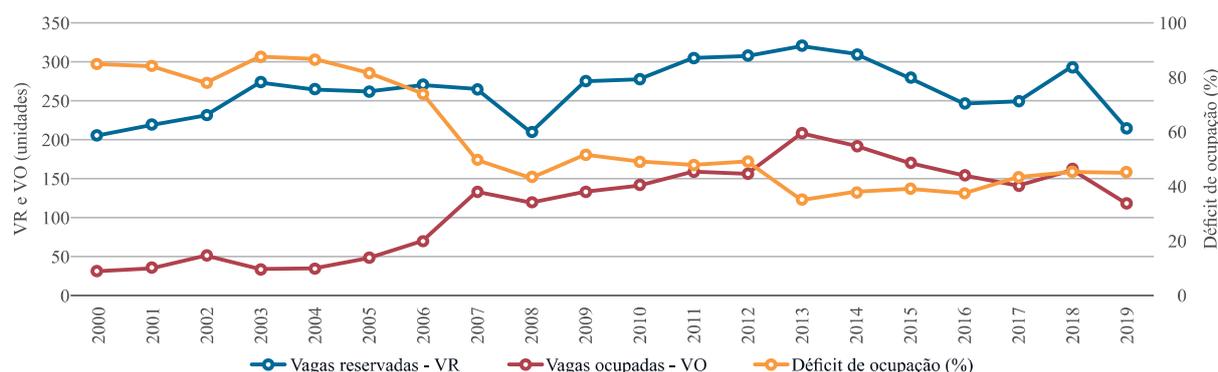
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura cresceram 89% na oferta de vagas às PcD, conferindo taxa de crescimento médio em torno de 4,5% ao ano (a.a.). Em números absolutos, o pior ano em reserva de vagas foi 2008 (23), enquanto o pico foi em 2018 (104). Apesar da taxa média de crescimento ter sido de 3,7% a.a., a ocupação foi sempre inferior – sendo seu pior ano o de 2001, quando nenhuma das 45 vagas ofertadas foi ocupada.

A indústria no Piauí vem ganhando espaço no PIB estadual. Durante o período analisado, *Indústrias de Transformação e Construção* ocuparam entre 9% e 10% a.a. do total de riqueza gerado. Em *Indústrias de Transformação*, a ocupação cresceu consideravelmente no período (280%) – em 2013 houve o maior nível de ocupação, 65% (Gráfico 4). No entanto, a ocupação nessa atividade se manteve abaixo da reservada em todos os anos observados, apesar do potencial em gerar empregos menos precarizados (geralmente com maiores salários, escolaridade e menor rotatividade, se comparados ao setor de serviços, por exemplo). Ela representou 9% da ocupação de vagas no estado entre os anos analisados (quinto maior percentual).

3 Os gráficos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 devem ser lidos como segue: a linha azul representa a evolução das vagas reservadas (VR) para PcD entre 2000 e 2019 descritas em unidades no eixo y à esquerda; a linha vermelha representa a evolução das vagas ocupadas (VO) por PcD entre 2000 e 2019 descritas em unidades no eixo y à esquerda; a linha amarela representa o déficit entre essas duas variáveis descrito em porcentagem no eixo y secundário à direita.

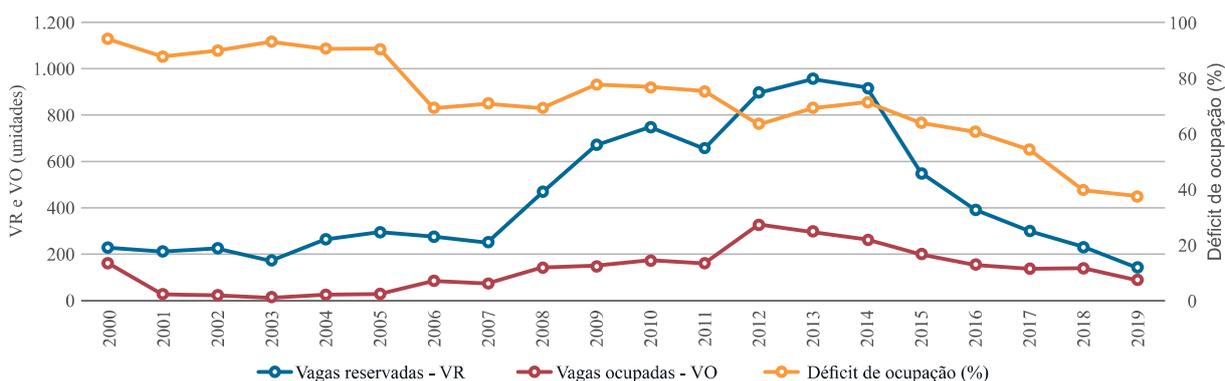
Gráfico 4 – Número de vagas reservadas e ocupadas na atividade de Indústrias de Transformação – Piauí (2000-2019)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Construção (Gráfico 5), por sua vez, apresentou pico no número de reserva de vagas para Pcd em 2013 (quase mil) – entre 2007 e 2013, a taxa de crescimento nesse quesito foi de 283%. Nesse período, o maior número absoluto de ocupações ocorreu em 2012 (329 vagas).

Gráfico 5 – Número de vagas reservadas e ocupadas na atividade de Construção – Piauí (2000-2019)



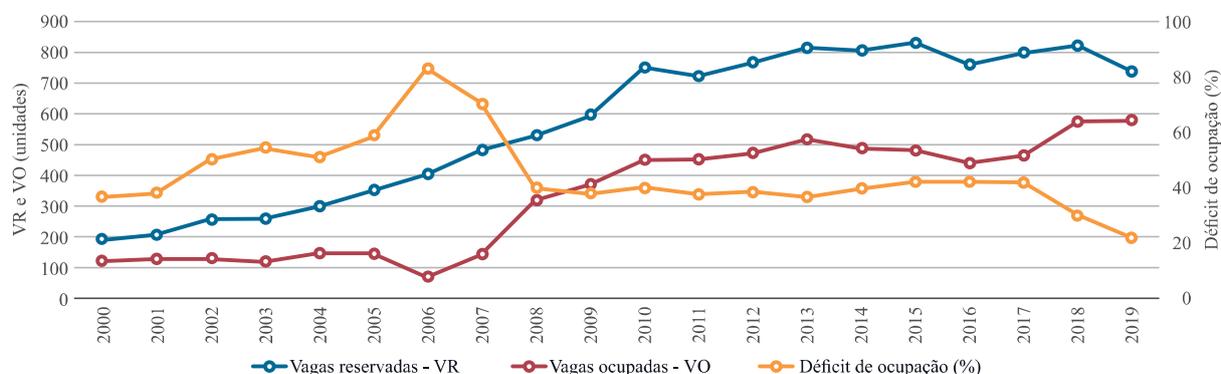
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

O Gráfico 5 mostra que a ocupação na *Construção* se manteve em patamar inferior às vagas reservadas em todo o período, sendo o maior déficit em 2000: 93,86% de ociosidade. De 2007 em diante, a atividade cresceu fortemente alavancada por políticas de acesso ao crédito imobiliário e pelo ambiente econômico estável. Contudo, de meados de 2014 em diante isso mudou, com a crise econômico-financeira atrelada à instabilidade política e institucional interna refletida no mau desempenho da economia. Assim, a atividade perdeu participação na criação de empregos. Nota-se isso ao constatar que, entre 2014 e 2019, houve queda de 84% nas vagas reservadas, com o menor número em 2019 (141). O ano de 2019 apresentou o menor déficit de ocupação (38%), justamente por reservar poucas vagas (das 141 ofertadas, 88 foram preenchidas).

O setor de serviços é o mais relevante para a economia piauiense. A grande geração de empregos representa a dependência econômica estadual do setor terciário. Embora tenha bom desempenho, isso resulta da escassez de emprego na indústria e na agropecuária, em geral com maiores salários e produtividades médias (Vargas e Dias, 2023). Em relação às vagas para as Pcd, o setor de serviços teve maior participação na geração de emprego e ocupação. Ao todo, essas atividades representaram média de 79% da ocupação das vagas nos anos analisados.

Globalmente, *Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas* (Gráfico 6) criaram mais vagas às PcD (6.594). Porém, mantiveram um nível de ocupação inferior à reservada: o melhor desempenho foi em 2019 (com 78,29% das vagas reservadas ocupadas), enquanto o pior déficit ocorreu em 2006 (83,13% das vagas reservadas não foram ocupadas).

Gráfico 6 – Número de vagas reservadas e ocupadas nas atividades de *Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas* – Piauí (2000-2019)

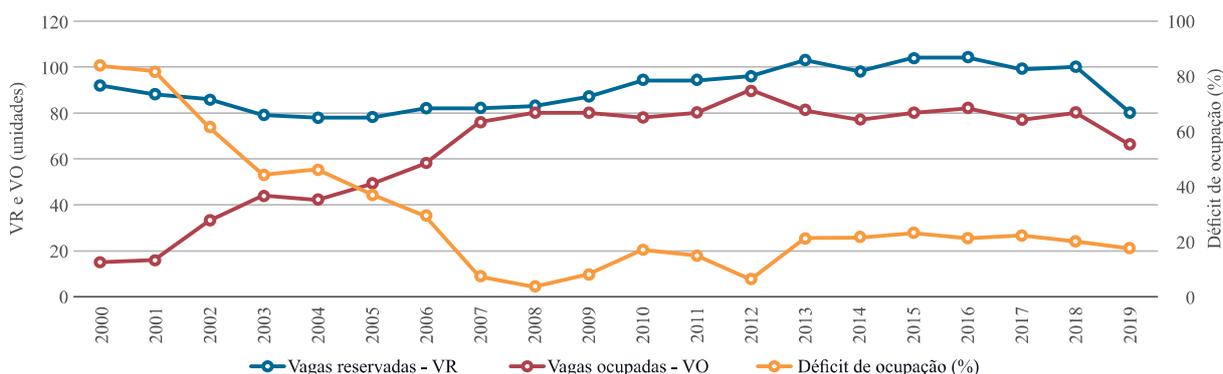


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas combinadas apresentaram taxas de crescimento de 289% na reserva de vagas comparando 2000 com 2019. Isso pode ser associado à grande participação do terceiro setor na economia piauiense, que confere maior capacidade de gerar empregos.

Entre 2000 e 2007, em *Transporte, Armazenagem e Correio* (Gráfico 7), a elevação da ocupação de 506,6% (de 15 para 76 pessoas). Esse aumento contribuiu para diminuir o déficit no preenchimento nos anos seguintes (de mais de 90% em 2000, caiu para patamar inferior a 25% de 2007 em diante). Com isso, VR e VO mantiveram-se em níveis próximos, tendo em 2008 obtido a menor diferença (3,61%).

Gráfico 7 – Número de vagas reservadas e ocupadas nas atividades de *Transporte, Armazenagem e Correio* – Piauí (2000-2019)

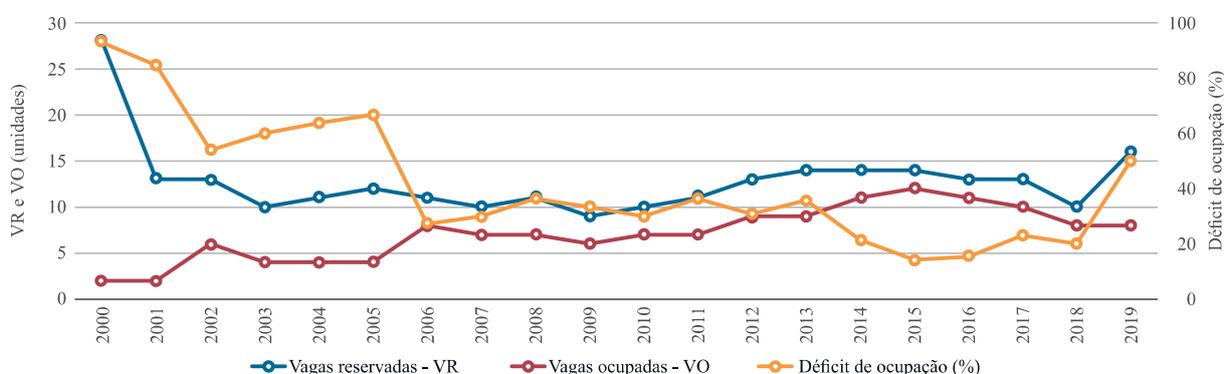


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

A reserva de vagas foi praticamente 42% menor em *Informação e Comunicação* (Gráfico 8) na comparação de 2000 com 2019, porque o número reservado às PcD em 2000 (28) foi maior em relação aos anos subsequentes (sempre inferior a 20). Essa disparidade pode ser explicada pela modificação no *layout* da RAIS daquele ano. O número maior de reserva de vagas em 2000 com-

binado ao menor número de vagas ocupadas em toda a série (apenas 2) justifica o maior déficit em ocupação (92,86%).

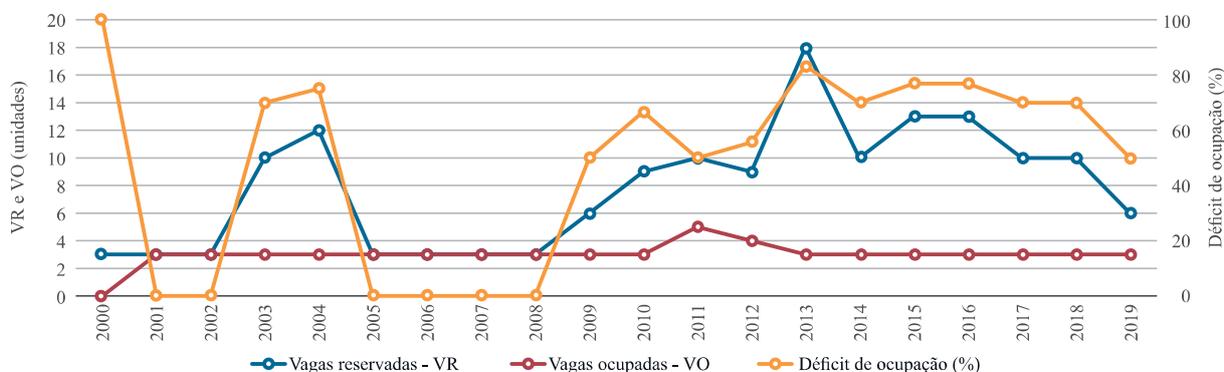
Gráfico 8 – Número de vagas reservadas e ocupadas na atividade de *Informação e Comunicação* Piauí (2000-2019)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Atividades *Profissionais, Científicas e Técnicas* foram as que menos destinaram e ocuparam vagas dentre todas as analisadas (Gráfico 9). Representaram apenas 2% do total ocupado em relação ao somatório das demais atividades no período. Contudo, preencheram todas as vagas destinadas em 2001, 2002 e de 2005 a 2008, possivelmente pelo menor número reservado. No agregado, de 2000 a 2019 apenas 60 das 157 vagas potenciais foram preenchidas.

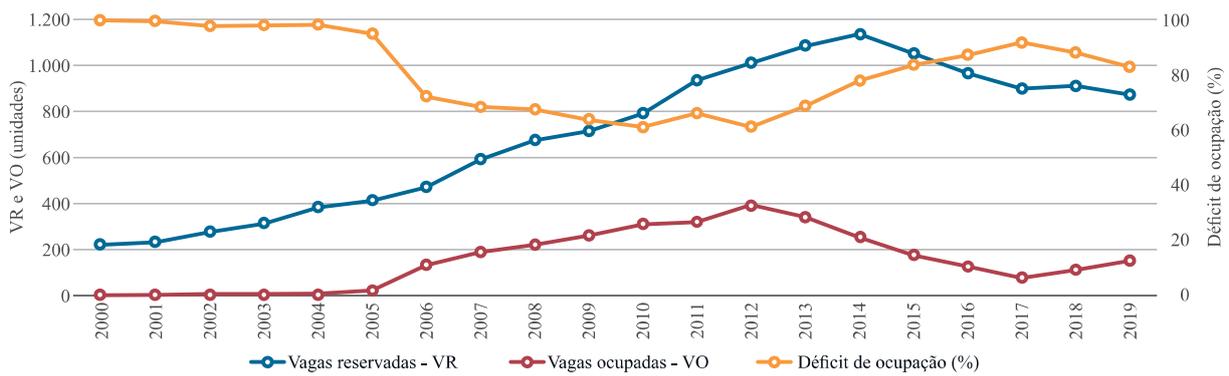
Gráfico 9 – Número de vagas reservadas e ocupadas nas atividades Profissionais, Científicas e Técnicas – Piauí (2000-2019)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Entre 2000 e 2005, as *Atividades Administrativas e Serviços Complementares* (Gráfico 10) apresentaram os piores *déficits* da série, com média superior a 90% das vagas não preenchidas – teve seu pico em 2000, com 99,55%. O melhor índice de ocupação ocorreu em 2012 e, ainda assim, nem metade das vagas foi ocupada (39%).

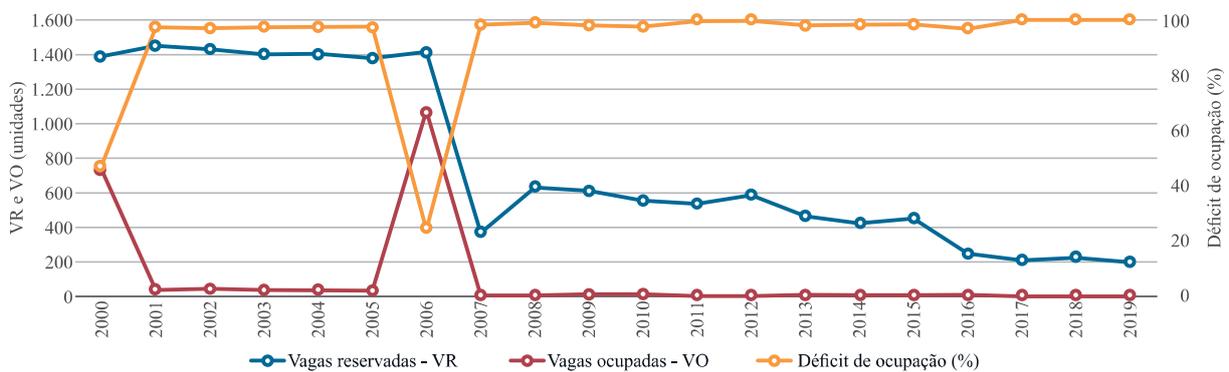
Gráfico 10 – Número de vagas reservadas e ocupadas nas atividades Administrativas e Serviços Complementares – Piauí (2000-2019)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Em 2006, a categoria *Administração Pública, Defesa e Seguridade Social* (Gráfico 11) teve o pico da ocupação (1.074), seguido pelo ano de 2000 (731) – números discrepantes em relação aos demais. Para 2000, a possível explicação é o represamento de alguns dados por conta da mudança no *layout* da RAIS (adição dos códigos para deficiência 1 - sim e 2 - não). Para 2006, nova modificação (inseriu-se o tipo de deficiência) pode explicar a discrepância.

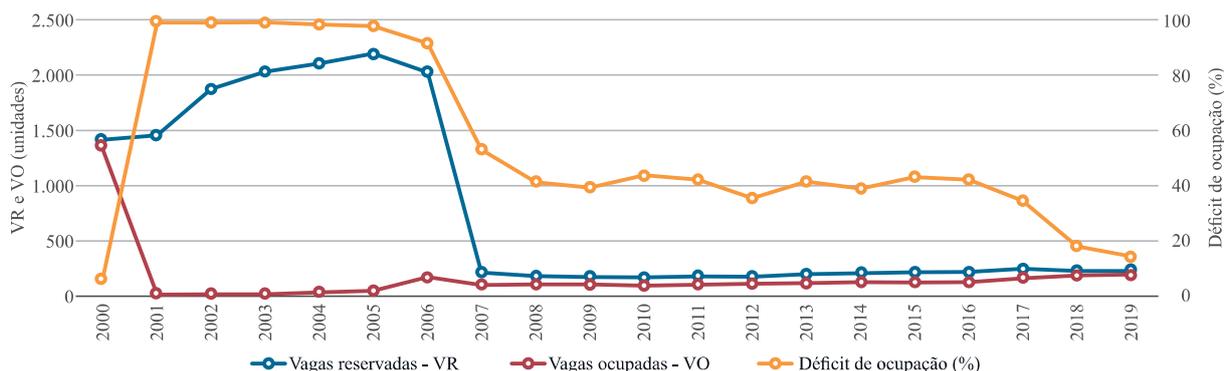
Gráfico 11 – Número de vagas reservadas e ocupadas nas atividades Administração Pública, Defesa e Seguridade Social – Piauí (2000-2019)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Educação (Gráfico 12) chama atenção pela discrepância entre a reserva e a ocupação de vagas. Exceção foi 2000, quando das 1416 vagas reservadas, 1.326 foram preenchidas (déficit de ocupação de 6,4%). Isso deveu-se provavelmente à alteração no *layout* da RAIS ocorrida naquele ano.

Gráfico 12 – Número de vagas reservadas e ocupadas na atividade *Educação* – Piauí (2000-2019)

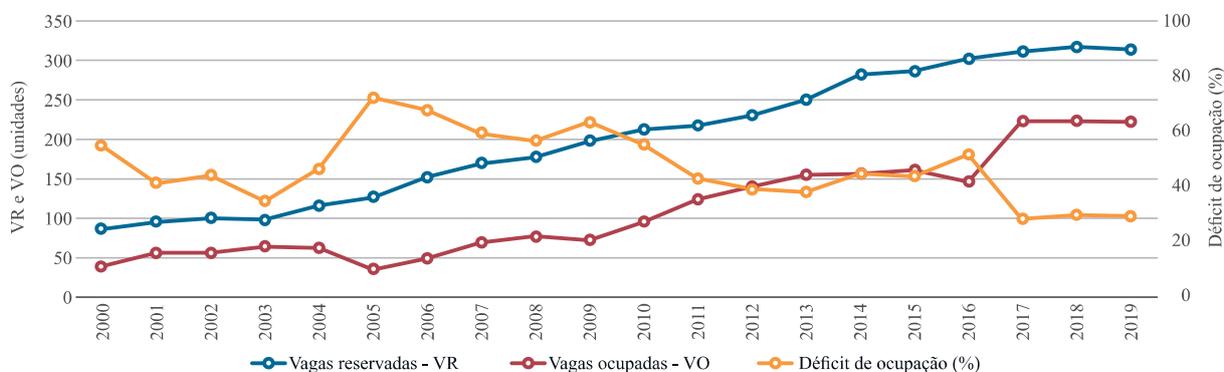


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

Em 2007, a queda abrupta nas reservas de vagas a serem destinadas à atividade *Educação*, similarmente, pode ser explicada pelos dados repesados incluídos em 2006 com a mudança na RAIS – erros que possivelmente ocorreram pela correspondência entre os antigos (1 - sim; 2 - não) e novos códigos (1 - Física; 2 - Auditiva). Mesmo assim, foi a segunda atividade que mais ocupou vagas entre 2000 e 2019 (3.304, cerca de 13% do total). Além do mais, foi a que gerou mais vagas (15.739), em torno de 19% do reservado no período.

Saúde Humana e Serviços Sociais (Gráfico 13), apesar de as vagas preenchidas não se igualarem às reservadas, permaneceram crescentes. Isso explica-se como reflexo da contribuição do setor terciário ao Piauí, o qual é o maior gerador de empregos.

Gráfico 13 – Número de vagas reservadas e ocupadas nas atividades de *Saúde Humana e Serviços Sociais* – Piauí (2000-2019)

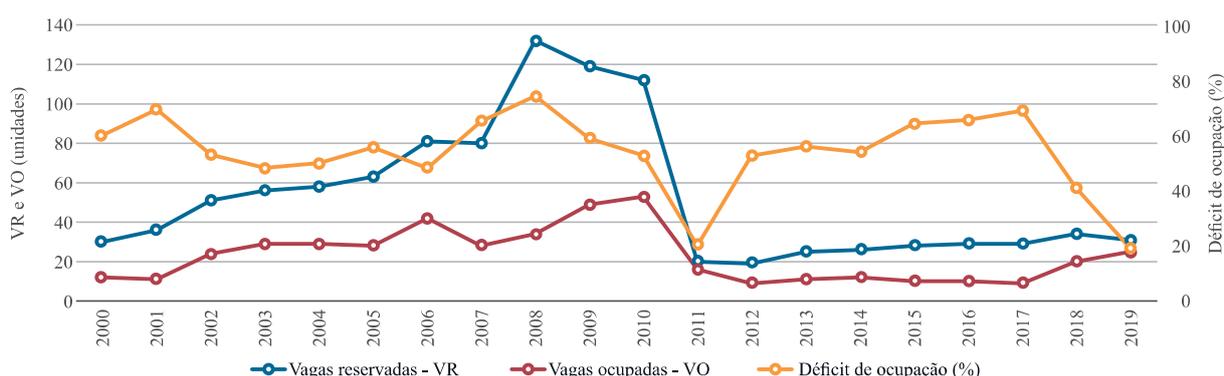


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

No agregado das atividades analisadas entre 2000 e 2019, as de *Saúde Humana e Serviços Sociais* ocuparam 9% do total reservado – com 2.224 postos. Essas vagas elevaram-se em 265% durante o período analisado (de 86 em 2000 para 314 em 2019).

Outras Atividades de Serviços (Gráfico 14) teve seu maior déficit nas ocupações em 2008, pois esse ano apresentou proporcionalmente mais reservas. Tal fato pode ser explicado pela modificação no *layout* de RAIS ocorrida em 2006, que possivelmente provocou distorção dos dados. Essa discrepância perdurou em 2007 e 2008, mas em proporções menores.

Gráfico 14 – Número de vagas reservadas e ocupadas em *Outras Atividades de Serviços* Piauí (2000-2019)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

A seguir, consta a distribuição dos empregados por tipos de deficiência no Piauí, replicando de modo adaptado a metodologia de Garcia e Mais (2014) empregada para o Brasil. Foram utilizadas as informações do Censo do IBGE (2010), que delimitou as dificuldades em realizar tarefas como ouvir, enxergar, caminhar ou subir escadas e a deficiência mental ou intelectual pela dificuldade informada. As questões relativas aos PcD – com a numeração correspondente no Censo – estão replicadas no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 – Questionário da amostra do Censo Demográfico de 2010

<p>6.14. Tem alguma dificuldade permanente de enxergar? (se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando) () 1. Sim, não consegue de modo algum () 2. Sim, grande dificuldade () 3. Sim, alguma dificuldade () 4. Não, nenhuma dificuldade</p>
<p>6.15. Tem alguma dificuldade permanente de ouvir? (se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando o estiver utilizando) () 1. Sim, não consegue de modo algum () 2. Sim, grande dificuldade () 3. Sim, alguma dificuldade () 4. Não, nenhuma dificuldade</p>
<p>6.16. Tem dificuldade permanente de caminhar ou subir degraus? (se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando o estiver utilizando) () 1. Sim, não consegue de modo algum () 2. Sim, grande dificuldade () 3. Sim, alguma dificuldade () 4. Não, nenhuma dificuldade</p>
<p>6.17. Tem alguma deficiência mental/intelectual permanente que limite as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar etc.? () 1. Sim () 2. Não</p>

Fonte: IBGE (2010).

Com base no questionário, admitiu-se ser PcD quem respondeu “sim” para as opções 1, 2 ou 3, respectivamente deficiência visual, auditiva e física. Já a resposta “sim” para a opção 1 da última questão do Quadro 2 indicou deficiência mental ou intelectual. Foram consideradas PcD no Piauí 859.627 pessoas – 27,57% da população total do estado em 2010.

Neste artigo, a resposta “sim, alguma dificuldade” no Quadro 2 foi desconsiderada evitando dupla contagem ao absorver outros grupos. Esse filtro classifica “pessoas com deficiência severa” nas respostas “não consegue de modo algum” e “grande dificuldade”.

Tabela 1 – População com deficiência severa (número de pessoas) – Piauí (2010)

Deficiência Visual		Deficiência auditiva		Deficiência Física		Deficiência mental/intelectual
Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	
7.559	138.672	4.730	37.474	12.310	69.335	50.876

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE (2010).

De acordo com a Tabela 1, a população com deficiência severa no Piauí foi de 320.956 pessoas (representando 10,29% do total da população estadual). Dentre elas, 146.231 (45,56%) têm deficiência visual, 42.204 auditiva (13,15%), 81.645 física (25,44%) e 50.876 (15,85%) mental/intelectual.

Esse contingente deve ser restringido àquelas pessoas entre 15 e 64 anos, pois são as que estavam em idade ativa e aptas à Lei de Cotas, já que os critérios utilizados nela são mais rígidos que a autodeclaração do IBGE (Garcia; Maia, 2014). Esses dados para o Piauí estão na Tabela 2.

Tabela 2 – Estimativa da população com deficiência, em idade ativa, por tipos (número de pessoas) – Piauí (2010)

Deficiência Visual		Deficiência auditiva		Deficiência Física		Deficiência mental/intelectual
Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	
3.180	84.859	3.178	16.508	3.858	32.107	36.376

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do IBGE (2010).

A Tabela 2 mostra que, ao todo, 180.066 pessoas estavam aptas à Lei nº 8.213/1991, mais da metade da população com deficiência severa no estado (56,10%). Isso significa que, do total da população piauiense estimada em 2010 (3.118.360), 5,77% das que estavam em idade produtiva eram de pessoas com deficiências severas. Nessa configuração, modificou-se a distribuição por tipos de deficiência. Prevaleceu a visual (48,89%), seguida da mental/intelectual (20,2%), física (19,97%) e auditiva (10,94%).

Já a Tabela 3 mostra a contratação por tipos de deficiência no Piauí entre 2006 (quando do início dessa classificação na RAIS) e 2019. Em relação à Tabela 2, inclui as categorias *Reabilitada* (pessoas que passaram por reeducação profissional) e *Múltipla* (associação de duas ou mais deficiências).

Tabela 3 – Contratações de pessoas com deficiência – Piauí (2006-2019)

Ano	Tipos de deficiência						Total
	Física	Auditiva	Visual	Mental/Intelectual	Múltipla	Reabilitada	
2006	446	28.258 ⁴	65	8	11	55	28.843
2007	788	279	123	87	15	73	1.365
2008	1.001	349	135	90	17	49	1.641
2009	1.065	388	170	92	20	61	1.796
2010	1.118	432	212	100	17	69	1.948
2011	1.112	430	233	98	23	81	1.977
2012	1.165	576	270	108	21	112	2.252
2013	1.193	598	284	103	12	108	2.298
2014	1.141	512	268	100	21	106	2.148
2015	1.086	480	257	87	22	109	2.041
2016	998	422	240	76	22	88	1.846
2017	1.112	367	283	66	40	110	1.978
2018	1.294	371	363	73	35	86	2.222
2019	1.267	344	400	69	34	89	2.203
Total	14.786	33.806	3.303	1.157	310	1.196	54.558

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS e IBGE – Censo Demográfico 2010, extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

4 A explicação no painel da SIT para o número de pessoas com deficiência auditiva ser consideravelmente maior do que no restante da série histórica é a mudança no modo de coletar os dados da RAIS. No painel, pela nota metodológica número 2, diz que “é provável que a disparidade tenha sido causada pela correspondência entre os antigos códigos (1 - sim; 2 - não) com os novos códigos (1 - Física; 2 - Auditiva)”.

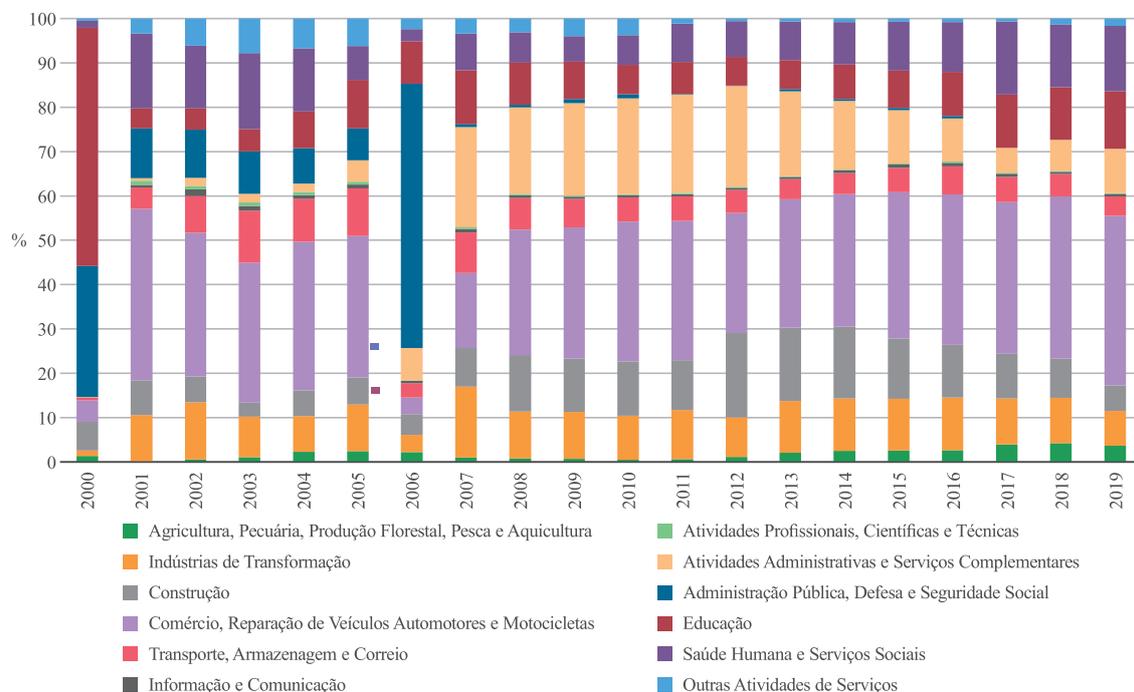
Conforme a Tabela 3, as deficiências física e auditiva têm somadas proporcionalmente muito mais contratações (89,06%) – e em quase todos os anos comparados isoladamente (só em 2019 a deficiência visual foi maior do que a auditiva). Isso em termos absolutos e relativos. Por exemplo, mesmo tendo a deficiência mental/intelectual um dos maiores percentuais de pessoas em idade produtiva (20,2%, de acordo com a Tabela 2), apresentou inserção laboral de apenas 2,12%. Já deficiência múltipla foi a categoria que menos acessou o mercado de trabalho piauiense, tão somente 0,57%. Depreende-se que a contratação de PcD ainda é permeada por capacitismo, pois muitos empregadores priorizam deficiências com implicações diretas na rotina e no ambiente – sem promover, por exemplo, a acessibilidade⁵.

Ressalta-se que, das 180.066 pessoas aptas ao acesso à Lei nº 8.213/1991 entre 2006 e 2019, somente 54.558 foram contratadas, o que correspondeu a tão somente 30,29% daquelas que potencialmente poderiam ser inseridas no mercado de trabalho piauiense. Isso evidencia em grande medida a baixa efetividade da Lei de Cotas no Piauí durante o período.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO CRÍTICA DOS RESULTADOS

Faz-se mister analisar e discutir criticamente as informações apresentadas nas seções anteriores. Neste artigo, identificou-se a inserção laboral formal à luz da legislação vigente – sobretudo da Lei de Cotas (nº 8.213/1991). Em relação à ocupação, a maioria se manteve abaixo da reserva legal, confirmando a baixa participação proporcional das PcD no trabalho formal piauiense. Nesse sentido, destacou-se a concentração dos trabalhadores em: i) *Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas*; ii) *Educação*; iii) *Atividades Administrativas e Serviços Complementares*. Todas são do setor de serviços e representaram somadas (Gráfico 15), em média anual, mais de 50% dos vínculos formais.

Gráfico 15 – Distribuição das atividades que empregaram PcD (%) – Piauí (2000-2019)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS extraídos via Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2021).

5 Acessibilidade significa fornecer “possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida” (ABNT, 2020, p. 2).

Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas foram os principais absorvedores da mão de obra dos trabalhadores formais com deficiência entre 2000 e 2019 – mantendo média anual entre 20% e 30% (exceto em 2000 e 2006). Em contrapartida, *Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas* permaneceram com a menor participação na empregabilidade para PcD (em cada ano, a ocupação média não chegou a 1% do total).

Educação se destaca na contratação de PcD. Contudo, o número é elevado porque o ano de 2000 (mais de 50% do total) difere dos demais (abaixo de 10%). A discrepância ocorreu a partir da fiscalização das cotas legais, podendo ser justificada por erros no preenchimento da RAIS. Assim, o inverso parece ocorrer em *Comércio, Reparação de Veículos e Motocicletas*.

As contratações de PcD, ainda que com nuances, permaneceram estáveis mesmo em cenários de crise e desemprego. Isso denota que adotar medidas afirmativas como a Lei de Cotas (Brasil, Lei nº 8.213/1991) é o que assegura a manutenção do vínculo formal. Entretanto, não significa que todas as vagas reservadas sejam, de fato, ocupadas. O cumprimento da lei se deve, em grande medida, à atuação do Ministério Público do Trabalho e outras instituições de apoio às causas das PcD.

Sobre os setores econômicos, o de serviços foi o que mais se destacou na ocupação de vagas, seguido pelo industrial e agropecuário. Nesse sentido, a empregabilidade das PcD seguiu a tendência nacional. No entanto, o estado piauiense tem ainda mais dependência do setor terciário – visto que 79% de todas as contratações foram ali absorvidas entre 2000 a 2019, enquanto no Brasil esse percentual foi de 59%.

Nesse sentido, é possível inferir que a organização das PcD no mercado de trabalho formal piauiense é semelhante às das pessoas sem deficiência (PsD), pois ambas ocupam majoritariamente o setor de serviços. Isso porque tal setor, que é a base da economia piauiense, não apresenta bases sólidas – cadeia produtiva mais complexa e de maior valor agregado – que permita pujança do desenvolvimento econômico (e social). A conclusão disso é a de que esse setor no estado engloba, mormente, atividades de menores salários e níveis de produção. Logo, as PcD que acessaram o mercado de trabalho formal piauiense apresentam, majoritariamente, baixos níveis de renda e qualificação, o que explica a dificuldade de ascensão profissional em um contexto socioeconômico desfavorável do grupo.

Outra preocupação é a modificação do regramento jurídico trabalhista que pode impactar negativamente a aplicação da Lei de Cotas. A Reforma Trabalhista nº 13.467/2017 prevê que o negociado prevaleça sobre o legislado. Sua principal mácula é o aprofundamento da terceirização, inclusive na atividade principal (fim), que diminui o número de empregados vinculados diretamente à empresa. Logo, o quadro de funcionários pode não atingir o mínimo necessário previsto pela Lei de Cotas. Logo, as PcD contratadas estão igualmente sujeitas ao processo de precarização laboral das PsD (Alencar; Benevides; Garcia, 2017).

Em relação aos tipos de deficiência, verificou-se, por meio do detalhamento dos dados do último Censo (IBGE, 2010), que, no Piauí, o número de pessoas dentro dos parâmetros da Lei nº 8.213/1991 era de 180.066 e representou mais da metade da população com deficiência severa no estado (56,10%). As pessoas com deficiências severas em idade ativa (14 anos ou mais), as quais atenderam aos parâmetros da Lei de Cotas, representaram 5,77% do total de toda a população do PI. Nesse universo, estava em maior número a deficiência visual (48,9%), seguida da mental/intelectual (20,2%), física (19,97%) e auditiva (10,93%).

Observados os dados sobre a contratação por tipos de deficiência, nota-se que tiveram maior participação no mercado de trabalho formal as PcD física (27,10%) e auditiva (61,96%) – coincidindo com os menores números de pessoas com deficiência severa em idade produtiva (30,90%). Já PcD mental/intelectual (2,12%) e PcD visual (6,05%), mesmo com mais pessoas em idade produtiva (69,09%), acessaram o mercado laboral formal em menor número. O estudo ainda apontou que PcD múltiplas (associação de duas ou mais deficiências) tiveram o pior resultado nas contratações (0,56%).

A contratação de PcD é geralmente pautada pelos tipos e graus dessas deficiências. Isso evidencia a preferência por aquelas que não impliquem substanciais modificações no ambiente de trabalho. Dessa forma, a acessibilidade torna-se pilar para a estruturação da real inclusão das PcD, implicando a busca de e permanência em um emprego formal. Atrelado a isso, o que fora proposto por Becker (2019) também auxiliaria na resolução dessa questão, quanto à promoção de diferentes políticas para cada tipo de deficiência segundo seu nível de severidade – já que as práticas de muitas empresas divergem nesse sentido.

Além disso, a empregabilidade das PcD perpassa pela falta de organicidade dos dados, questão basilar tanto para a aplicação de legislações quanto para a implementação de políticas públicas de ações afirmativas. Essa dificuldade é encontrada nacionalmente e no Piauí. Isso indica que a melhoria na organização dessas estatísticas possibilitaria maior transparência aos indicadores, auxiliando na elaboração e execução de estratégias de inserção laboral.

Nesse aspecto, a atuação da SEID é fundamental e para que seja mais efetiva poder-se-ia criar um setor específico para a condução de ações voltadas à empregabilidade das PcD, o que daria maior fluidez e integraria diversos agentes nesse processo. A manutenção de projetos como o *Dia “D” de inclusão social e profissional*⁶ associados a uma programação estadual de qualificação desses futuros profissionais possivelmente potencializaria a inserção no mercado laboral. Além do mais, manter a cooperação entre a SEID e profissionais de saúde facilitaria a inclusão laboral, já que profissionais da Medicina emitem laudos que atestam a capacidade de trabalho da PcD. Isso tornaria a procura por um emprego menos burocrática e de mais fácil acesso.

Ao final da quarta seção, evidenciou-se a baixa efetividade da Lei de Cotas ao contrastar os dados de empregabilidade por tipos de deficiência com as estimativas de pessoas aptas a dela usufruírem – das aptas ao acesso à Lei de Cotas entre 2006 e 2019, somente 30,29% foram inseridas no mercado de trabalho formal. No Piauí, é comum chegar a um parâmetro de efetividade ao comparar as vagas ocupadas em relação ao número de empresas aptas a oferecerem esses postos (exercício também feito neste artigo). Contudo, em uma economia não tão desenvolvida, esse número é baixo – o que pode distorcer a realidade.

Assim, é possível relacionar a realidade econômica dessa unidade federativa às condições laborais das PcD. A Lei de Cotas foi pensada para uma estrutura de empregabilidade com empresas de médio e grande porte, ou seja, que tenham 100 ou mais funcionários, o que pode não ser a realidade de economias de menor escala produtiva que testemunham a ascensão do empreendedorismo com empresas de pequeno porte. Gerar emprego e renda para PcD nessas empresas traria maiores perspectivas de contratação, mais alinhadas à dinâmica produtiva do Piauí.

5 CONCLUSÃO

Neste artigo analisou-se a inserção das PcD no mercado de trabalho formal piauiense entre 2000 e 2019 à luz da legislação – sobretudo da Lei de Cotas (Brasil, 1991). A hipótese de que as condições das PcD quanto à inserção laboral são ainda desfavoráveis no mercado formal de trabalho do Piauí foi validada, pois os dados oficiais chancelaram as dificuldades para ingresso e permanência das PcD no mercado de trabalho formal.

Observou-se baixa participação laboral das PcD em idade ativa. O setor de serviços absorveu quase 80% das vagas destinadas às PcD e três grupos de atividades – *Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas; Educação; Administrativas e Serviços Complementares* – concentraram mais de 50% dessas ocupações. Preferencialmente empregou-se PcD física e auditiva (89,06% do total).

6 O Dia “D” de inclusão social e profissional é realizado nacionalmente e tem como objetivo promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da oferta de vagas, emissão de carteira de trabalho, além de estimular as políticas de empregabilidade (SEID, 2019).

Conclui-se que a estrutura econômica estadual se refletiu na parca inserção laboral das PcD – das aptas ao acesso à Lei de Cotas entre 2006 e 2019, 30,29% foram inseridas no mercado de trabalho formal. Conduzir ações para empregabilidade das PcD e gerar emprego e renda para elas em empresas de pequeno porte traria perspectivas de contratação e adequar-se-ia a dinâmica produtiva estadual. Ademais, urge garantir os direitos trabalhistas desse público.

A limitação mais relevante deste estudo foi a disponibilidade de dados, não muito organizados e pouco difundidos ao público. O Piauí conta apenas com estatísticas não unificadas feitas, mormente, por agências nacionais, com metodologias discrepantes em diferentes pesquisas. Por fim, sugere-se que estudos posteriores, principalmente aplicados, sejam elaborados no sentido de dar maior robustez aos resultados encontrados.

REFERÊNCIAS

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT) [1985]. **NBR 9050**. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT. 4ª Edição. 2020.

ALENCAR, M. L.; BENEVIDES, G. M. M. C.; GARCIA, V. G. **Dez Anos de Informações sobre o Trabalho Formal das Pessoas com Deficiência**. Núcleo de Estudos sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Instituto de Economia, Campinas, 2017.

ALMEIDA, V. **A capacidade civil das pessoas com deficiência e os perfis da curatela**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em Psicologia**, n. 2, v. 3, p. 63-70, ago. 1995.

BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos**, v. 49, n. 1, p. 39-64, jan./mar. 2019.

BENEVIDES, G. M. M. C. **O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da Lei de Cotas: aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas (SP)**. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Instituto de Economia, Campinas, 2017.

BIZ, M. C. P. CIF e sua importância nas Políticas Públicas. **Revista CIF Brasil**, v. 3, n. 3, p. 40-48, 2015.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Diário Oficial da União (D.O.U.). Brasília: BRASIL, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União (D.O.U.). Brasília: BRASIL, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Diário Oficial da União (D.O.U.). Brasília: BRASIL, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). **Painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil**. Brasília: BRASIL, 2021. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Nota Técnica MTE 093/2014 (13/08/2014)**. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/Departamento de Emprego e Salário/Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho. Brasília: MTE, 2014.

BRASIL. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. **Tecnologia Assistiva**. Brasília: CORDE, 2009.

CARMO, M. M. I. B. do; GILLA, C. G.; QUITERIO, P. L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 1-11, 2020.

DINIZ, D. **O que é deficiência?** Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FARIAS, N.; BUCHALLA, C. M. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e

Perspectivas. **Rev. Bras. Epidemiol.**, v. 8, n. 2, p. 187-193, 2005.

FRANÇA, T. H. A normalidade: uma breve introdução à história social da deficiência. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 6, n. 11, p. 105-123, 2014.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. 205f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Instituto de Economia, Campinas. 2010.

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

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report of the Director-General: Decent Work**. In: 87th Session of the International Labour Conference. Geneva: ILO, June 1999.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report VI, Decent work and the informal economy**. In: 90th Session of the International Labour Conference. Geneva: ILO, June 2002.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Facts on Disability and Decent Work. Geneva: ILO, November 2009.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010**. Características gerais da população, Religião e Deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 29 mar. 2022.

IPEADATA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Dados macroeconômicos**. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br>. Acesso em: 12 fev. 2022.

JACOBINA, H. S. **A aplicabilidade da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência relacionadas aos direitos fundamentais da acessibilidade no estado do Piauí após seu status de emenda à Constituição**. 93 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), Teresina, 2020.

JARDIM, P. M. Deficiência e incapacidade: a importância do consenso na terminologia em saúde funcional. **Revista CIF Brasil**, v. 12, n. 1, p. 6-15, 2020.

LIMA, M. P. de; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68., mar./abr. 2013.

NUBILA, H. B. V. Di; BUCHALLA, C. M. **Rev. Bras. Epidemiol.**, v. 11, n. 2, p. 324-35, 2008.

OLIVEIRA, L. C. de; CAVALLI, V. T.; GUIDUGLI, S. T. Política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 48, p. 107-147, jan./jun. 2017.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas. Paris: ONU, 1948.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência**. Genebra: OIT, 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 mar. 2022.

PIAUÍ. Lei nº 5.454, de 30 de junho de 2005. **Cria o Fundo Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência – FUNEDE-PI, nos termos do art. 9º da Lei Estadual nº 5.329, de 24.09.2003, e dá outras providências**. Diário Oficial do Estado (D.O.E.). Teresina: PIAUÍ, 2005. Disponível em: <http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/detalhe/13164>. Acesso em: 29 mar. 2022.

PIAUÍ. Lei nº 5.583, de 11 de julho de 2006. **Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo intermunicipal**. Diário Oficial do Estado (D.O.E.). Teresina: PIAUÍ, 2006. Disponível em: <http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/detalhe/13054>. Acesso em: 29 mar. 2022.

PIAUÍ. Lei nº 7.246, de 3 de setembro de 2019. **Institui a Carteira de Identificação do Autista (CIA), no âmbito do Estado do Piauí**. Diário Oficial do Estado (D.O.E.). Teresina: PIAUÍ, 2019. Disponível em: http://www.seid.pi.gov.br/download/201912/CEID04_e3eba1795a.pdf. Acesso em: 29 mar. 2022.

PIAUÍ. Secretaria de Planejamento do Estado do Piauí. Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais. **PIB Piauí 2019**. Teresina: CEPRO, 2021. Disponível em: http://www.cepro.pi.gov.br/download/202111/CEPRO12_919484c022.pdf. Acesso em: 29 mar. 2022.

SASSAKI, R. K. **Inclusão - Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SECRETARIA DE ESTADO PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (SEID). **Dia D promove inclusão social e profissional das pessoas com deficiência no mercado de**

trabalho. Disponível em: <http://www.seid.pi.gov.br/noticia.php?id=1508&pes=Dia>. Acesso em: 29 mar. 2022.

SILVA, C. M.; MENEZES FILHO, N.; KOMATSU, B. **Uma Abordagem sobre o Setor de Serviços na Economia Brasileira.** São Paulo: Insper, 2016.

THOMASI, K.; TEIXEIRA, G. da S.; RIBEIRO, F. G.; BARBOSA, M. N. Empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise para o mercado de trabalho brasileiro a partir dos Censos 2000 e 2010. **Ensaios FEE**, v. 38, n. 4, p. 823-852, mar. 2018.

VARGAS, J. **A informalidade no mercado de trabalho:** um desafio institucional permanente para a economia brasileira. Saarbruken: Novas Edições Acadêmicas, 2017.

VARGAS, J.; DIAS, A. L. S. Setor de serviços no estado do Piauí: evolução histórica e análise econômica do período 2007-2017. **Desenvolvimento Socioeconômico em Debate**, v. 8, p. 2-28, 2023.

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International classification of functioning, disability and health.** *In:* Fifty-Fourth World Health Assembly, WHA54.21, Agenda item 13.9. Geneva: WHO, 22 May 2001.