

## Realmente falta escolaridade? Estudo sobre as chances de ter um emprego formal (celetista ou estatutário) ou informal entre pessoas com e sem deficiência, por gênero

Luciana Alves Drumond Almeida<sup>1</sup>

Elaine Meire Vilela<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo busca analisar os efeitos da escolaridade sobre as chances de inserção no mercado formal brasileiro, vínculos celetista ou estatutário, em relação a estar no mercado informal, comparando as populações de pessoas com e sem deficiência, mulheres e homens. Por meio dos dados do Censo 2010 e análises a partir de modelos logísticos binários verificamos que pessoas com deficiência têm menores chances de estarem empregadas formalmente, em especial, mulheres de terem vínculos celetistas e homens, estatutários; essas chances não são elevadas com o aumento da escolaridade em nenhum dos setores, público ou privado.

**Palavras-chave:** pessoas com deficiência; escolaridade; gênero; mercado formal de trabalho

### **Is there really a lack of schooling? Study on the chances of having a formal job (CLT or statutory) or informal among people with and without disabilities, by gender**

**Abstract:** *This article seeks to analyze the effects of schooling on the chances of entering the Brazilian formal market – CLT or statutory ties – in relation to being in the informal market, comparing the populations of people with and without disabilities, for women and men. We use 2010 Census data and statistical analysis from binary logistic models. We found that people with disabilities are less likely to be formally employed, in particular, women having CLT ties and men having statutory ties; and that these chances are not high with the increase in education in any of the sectors – public or private.*

**Keywords:** *people with disabilities; schooling; gender; job market*

### **¿Existe realmente una falta de escolarización? Estudio de las posibilidades de tener un trabajo formal (CLT o estatutario) o informal entre personas con y sin discapacidad, por género**

**Resumen:** Este artículo busca analizar los efectos de la escolarización sobre las posibilidades de ingresar al mercado formal brasileño - CLT o estatutario - en relación a estar en el mercado informal, comparando las poblaciones de personas con y sin discapacidad, para mujeres y hombres. Usamos datos del Censo de 2010 y análisis estadístico de modelos logísticos binarios. Descubrimos que las personas con discapacidades tienen

1 Centro de Pesquisas Quantitativas em Ciências Sociais (CPEQS) / Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) – Belo Horizonte – Brasil – lucianadrumondalmeida@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0001-6081-3968>

2 Departamento de Sociologia - Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) – Belo Horizonte – Brasil – elainevilela@fafich.ufmg.br - <https://orcid.org/0000-0002-0342-0866>

menos probabilidades de tener un empleo formal, en particular, las mujeres que tienen vínculos con CLT y los hombres que tienen vínculos legales; y que estas posibilidades no son altas con el aumento de la educación en ninguno de los sectores, público o privado.

**Palabras clave:** personas con discapacidad; educación; género; mercado de trabajo

## INTRODUÇÃO

Os dados do Censo 2010 evidenciam uma sistemática desvantagem para as pessoas com deficiência em relação à escolaridade: enquanto para a população total de indivíduos com 15 anos ou mais de idade a taxa de alfabetização é de 90,6%, aqueles que tinham alguma deficiência tiveram essa taxa em torno de 82%. Além disso, somente 17,7% das pessoas de 15 anos ou mais de idade, com deficiência, possuíam o ensino médio completo e superior incompleto, versus quase 30% daquelas sem deficiência (Garcia e Maia, 2014).

No tocante ao mercado de trabalho, ainda segundo os dados do censo de 2010, a taxa de participação das pessoas com deficiência é de 37%, expressivamente inferior à verificada em relação às pessoas sem deficiência - 70,4%. Ao considerar os diferentes tipos de deficiência, observa-se as maiores proporções de participação daquelas com deficiência auditiva e, sobretudo, deficiência visual no mercado de trabalho. Para as pessoas com deficiência mental e com total ou grande dificuldade física, a taxa de participação foi consideravelmente baixa: 21,1% e 23,5%, respectivamente (Garcia e Maia, 2014). As pessoas com deficiência associam-se, ainda, às formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho: emprego sem carteira assinada e trabalho por conta-própria e apresentam rendimento médio inferior em relação às pessoas sem deficiência (Almeida, 2019; Almeida et al., 2018; Garcia e Maia, 2014).

Vale destacar que a contratação de pessoas com deficiência no Brasil foi prevista pela Lei nº 8.213 (Brasil, 1991) – Lei de Cotas - e regulamentada pelo Decreto nº 3.298 (Brasil, 1999), em que a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa com deficiência. No setor público, o referido Decreto prevê o percentual mínimo reservado de 5% em face da classificação obtida em concursos públicos, e, com o Decreto nº 9.508 (Brasil, 2018) esse percentual passa a abranger a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da Administração Pública Federal Direta e Indireta. As vagas reservadas às pessoas com deficiência em empresas públicas e nas sociedades de economia mista seguem os percentuais definidos para as empresas privadas.

A promoção do direito ao trabalho e emprego para pessoas com deficiência foi ratificada pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Decreto nº 6.949 (Brasil, 2009), em que há previsão de medidas apropriadas, dentre elas: a) proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; b) empregar pessoas com deficiência no setor público; e, c) promover o emprego dessas pessoas no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que podem incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas.

Todavia, apesar desses normativos, nos últimos anos, segundo os dados da RAIS – Relação Anual do Inventário Social – do Ministério da Economia, entre 2007 e 2018, o percentual de pessoas com deficiência não chegou a 1% do total de pessoas empregadas formalmente no Brasil.

Diversos estudos que analisaram as taxas de empregabilidade verificaram a menor taxa de participação entre as pessoas com deficiência quando comparadas àquelas sem deficiência, tanto em países em desenvolvimento (Eide et al., 2003; Hoogeveen, 2005; Loeb e Eide, 2004; Trani et al., 2018; Trani e Loeb, 2012), como o Brasil (Mittra et al., 2013; Mizunoya e Mittra, 2013) e países da América Latina (Paz-Maldonado e Silva-Peña, 2021), quanto em países desenvolvidos (Baldwin e Schumacher, 2002; Domzal et al., 2008; Jenkins e Rigg, 2004; Jones, 2008; Maroto e Pettinicchio, 2014; Polidano e Vu,

2015; Rigg, 2005). Em geral, os estudos identificaram que os diferentes tipos de deficiência, bem como seus níveis, influenciam as chances de inserção no mercado formal, especialmente as deficiências intelectuais e múltiplas (Almeida, 2019; Hanass-Hancock e McKenzie, 2017; Maroto e Pettinicchio, 2014).

As razões para baixa empregabilidade das pessoas com deficiência são tomadas de forma recorrente na literatura enquanto consequências da falta de capital humano, notadamente escolaridade e qualificação (Jones, 2008; Paz-Maldonado e Silva-Peña, 2021; Ribeiro e Carneiro, 2009). Entretanto, grande parte das pessoas com deficiência apresenta escolaridade acima do nível exigido para desempenho do cargo ou ocupação em que se encontra (Almeida, 2011; Simonelli, 2021). Além disso, mesmo alcançando níveis educacionais superiores, pessoas com deficiência continuam sendo alocadas em ocupações mais precárias e suas credenciais educacionais são menos valorizadas, tanto no que se refere à chance de sair dessas ocupações, quanto ao rendimento auferido, comparadas às pessoas sem deficiência (Almeida, 2019; Almeida et al., 2018; Maroto et al., 2018). A partir disso, pessoas com deficiência tendem a apresentar, experiência profissional somente em funções mecanicistas, repetitivas e manuais, tendendo a serem empregadas e se manterem em ocupações que apresentem essas funções (Suzano et al., 2008).

No tocante às atitudes dos empregadores, pesquisas têm apontado os seguintes entraves em relação à inserção de pessoas com deficiência: percepções negativas sobre a capacidade dessas pessoas para o trabalho baseadas na natureza da deficiência (Domzal et al., 2008; Hunt e Hunt, 2004), associando-as à baixa produtividade e a altos custos para acomodação (Ribeiro e Carneiro, 2009; Unger, 2002), especialmente quando os empregadores baseiam suas preferências sobre pessoas com deficiência em informações genéricas e superficiais sobre este grupo (Blanck et al., 2003).

No Brasil, notamos a preferência dos empregadores por determinados tipos e níveis de deficiência, em particular por trabalhadores com deficiências menos aparentes e leves, mesmo com habilidades e comprovação de possibilidade para o trabalho de pessoas com diferentes tipos de deficiência (Simonelli, 2021; Suzano et al., 2014). Ao analisar o efeito da deficiência sobre a empregabilidade e renda do trabalho no Brasil, por meio dos dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios - PNAD 2013 -, Becker (2019) verificou uma vantagem salarial das pessoas sem deficiência e daquelas com deficiência, mas sem limitações nas atividades, em relação àquelas com deficiência e limitações, que se deve principalmente às diferenças em características observáveis dos indivíduos. Para a autora, esse achado pode ser uma evidência de que os empregadores optam por contratar pessoas com deficiência, sem limitações nas atividades, para cargos de maior remuneração e, assim, cumprem as determinações da Lei de Cotas, sem que sejam necessários ajustes significativos na infraestrutura ou nas rotinas de trabalho.

De outro lado, a consideração do gênero destaca-se em pesquisas sobre dinâmicas sociais relacionadas à deficiência (Blackwell-Straton et al., 1988; Bê, 2012; Fine e Asch, 1988; Garland-Thomson, 2011; Shildrick, 2012; Thomas, 1999, 2001), sejam elas voltadas para as inter-relações entre a deficiência e pobreza (Almeida, 2019; Hanass-Hancock e McKenzie, 2017; Mitra et al., 2013), seja para a inserção no mercado de trabalho (Almeida et al., 2018; Maroto et al., 2018; Pettinicchio e Maroto, 2017).

Especificamente no mercado de trabalho brasileiro, observa-se que as mulheres com deficiência têm suas chances de entrada no mercado formal reduzidas em relação às demais mulheres e os homens, sem e com deficiência (Almeida, 2019), verificação que se diferencia de outros países em desenvolvimento onde são os homens com deficiência que possuem as menores chances (Mizunoya e Mitra, 2013). E, uma vez neste mercado, ressalta-se o quanto mulheres e pessoas com deficiência encontram um cenário mais favorável entre os estatutários, ao considerar a ocupação e as rendas nominais auferidas, e em comparação aos homens e trabalhadores celetistas (Almeida, 2019).

Considerando o exposto acima, este artigo tem por objetivo verificar comparativamente, entre homens e mulheres, as chances das pessoas com deficiência com diferentes níveis educacionais de terem um vínculo empregatício formal, comparadas às pessoas sem deficiência com mesmo grau de instrução. Além disso, pretende-se examinar se o aumento das credenciais entre as pessoas com deficiência acarreta maiores chances de inserção no mercado formal, comparado ao informal. Essas questões

tornam-se relevantes dadas as controvérsias quanto à escolaridade como fator explicativo das desigualdades entre os grupos de pessoas com ou sem deficiência. Controvérsia porque de um lado fala-se da falta de escolaridade das pessoas com deficiência enquanto razão para não contratação por parte das empresas e, de outro, o argumento é da discriminação já que não há conversão em maiores chances de entrada no mercado formal com o acréscimo das credenciais educacionais, nem mesmo no melhor cenário encontrado no serviço público.

## Escolaridade, mercado de trabalho e deficiência

A teoria do capital humano foi considerada, em diferentes estudos, para a compreensão da inserção de pessoas com ou sem deficiência no mercado formal de trabalho, bem como sobre o status socioeconômico da ocupação e rendimentos auferidos (Almeida, 2011; Almeida, 2019; Almeida et al., 2018; Almeida e Vilela, 2016). Essa teoria estabelece que o capital humano se refere ao valor adicionado ao indivíduo quando este obtém habilidades e conhecimentos interessantes para o empregador, especialmente a escolaridade formal e a qualificação para o trabalho (Schultz, 1973).

Os pensadores da teoria da modernização, em acordo com a teoria do capital humano, afirmaram que o desenvolvimento econômico, fruto de uma crescente industrialização e urbanização, seria acompanhado de uma constante queda nas taxas de desigualdades na distribuição de benefícios do progresso, produto de uma intensificação nos níveis educacionais da população (Vilela e Collares, 2009). Segundo essa linha de pensamento, à medida que o nível dos requerimentos educacionais cresce com o desenvolvimento econômico, as qualificações educacionais tornam-se mais importantes para a alocação ocupacional. Ademais, segundo essa abordagem, com a modernização e a expansão do sistema educacional, o acesso aos níveis educacionais se torna mais meritocrático e menos baseado na herança de *status* (Fernandes, 2004): os indivíduos alcançariam as posições de prestígio somente por meio de seus méritos individuais e por meio das credenciais (diplomas) educacionais. Sob este aspecto, os teóricos da modernização (da abordagem meritocrática) acreditam que a sociedade pode ser igualitária: universalizando a educação formal, dando oportunidades iguais a todos de alcançarem a posição almejada (Davis e Moore, 1945).

Entretanto, seria muito arriscado aceitar a ideia de que há uma relação descomplicada entre as variáveis de educação e rendimentos ou posições ocupacionais – que a correlação estatística não reflete os complexos processos de negociação ou influências estruturais envolvidas. Segundo Vilela (2009), são muitas as questões que desafiam a visão meritocrática e, em consequência, se contrapõem à teoria do capital humano, tais como: [1] seria o capital humano, em especial a educação, uma forma de investimento para ganhos futuros ou de uma simples credencial ou de um filtro no processo de seleção no mercado de trabalho? [2] O capital humano realmente torna os indivíduos mais produtivos ou não existe essa relação causal entre a educação e a produtividade? [3] Seria a educação um meio de alcançar melhores empregos e rendimentos ou é apenas uma ferramenta utilizada pela classe dominante para permanecer no poder e assegurar o sistema de desigualdade existente nas sociedades modernas? Não é o propósito deste artigo responder tais questões, mas pontuamos a seguir autores que buscam, de certa forma, dar algumas pistas de respostas para tais questionamentos. Essa discussão é importante para entendermos de que forma a formação educacional, um dos focos da nossa análise, pode vir a contribuir para a situação dos indivíduos com e sem deficiência no mercado de trabalho.

Para Bowles e Gintis (1975), a expansão educacional serve para excluir os indivíduos pertencentes às classes sociais inferiores de posições ocupacionais altamente desejadas e isso ocorreria por ser a classe dominante quem dita o que é ensinado nas escolas, de acordo com seus interesses. Fernandes et al (1999), ao rever o proposto por Bowles e Gintis (1975), afirmam que, segundo esses autores, o que é realmente importante para o empregador sobre a educação do trabalhador não é que ela necessariamente implique em um melhor preparo técnico, mas sim, ofereça uma socialização ao trabalhador para uma melhor adaptação na hierarquia industrial e burocrática, característica determinante do modelo produtivo exigido pelo sistema capitalista. De forma similar, segundo Xavier et al (2009), a

Sociologia ressalta o papel da estrutura social na definição das desigualdades, partindo do ponto de que a distribuição de recursos não é aleatória e que a escolaridade também seria um fator de seleção que reforça o padrão de estratificação social. Para as autoras, duas abordagens sociológicas argumentam sobre a imperfeição do mercado e da existência dos custos de transação, e discorrem sobre como fatores além do mercado interferem nos processos econômicos com o objetivo de reduzir os custos. Uma se refere à abordagem de Collins (1977) e a outra, de Thurow (1977).

Para Collins (1977), as credenciais poderiam ser concebidas como um fator extramercado, facilitando a seleção de mão de obra. Collins (1977) argumenta que as habilidades para o trabalho são aprendidas no próprio local de trabalho e o efeito da escolaridade, mesmo em profissões que requeiram determinadas habilidades iniciais, se perderia com a experiência. Para o autor, assim como para Bowles e Gintis (1975), o que é aprendido na escola estaria muito mais associado com os padrões de convivência e sociabilidade do que o desenvolvimento de habilidades instrumentais ou cognitivas. O sucesso profissional, então, estaria relacionado aos níveis de escolaridade principalmente pelo valor que a educação formal ofereceria. Collins (1977) ainda aponta que estamos vivendo atualmente em uma sociedade “super educada”, em que credenciais desnecessárias determinam o acesso a empregos almejados. Já para Thurow (1977), parte do efeito da educação sobre a renda do indivíduo deve-se às credenciais, que seriam uma forma de mensurar indiretamente a “treinabilidade” do trabalhador, reduzindo os custos de transação. Como as habilidades do trabalho não existem previamente no mercado de trabalho, elas seriam informalmente desenvolvidas pelo treinamento no próprio local de trabalho. Assim, os trabalhadores com experiências anteriores detêm qualificações importantes para o processo de seleção, na medida em que podem significar custos de treinamentos mais baixos. Tanto a educação como a experiência seriam características relevantes para a seleção dos indivíduos, dado o número limitado de características que servem como indicadores para a seleção, barateando os custos. Desta forma, os pressupostos da perspectiva credencialista se opõem diretamente à base da teoria do capital humano do motivo pelo qual a educação é relacionada com o ganho: não necessariamente porque ela torna os trabalhadores mais produtivos, mas somente porque ela certifica-os como tais, sem aumentar necessariamente a produtividade (Granovetter, 1981). No Brasil, Almeida (2019 e 2018) identifica uma incompatibilidade entre a escolaridade das pessoas com deficiência e as ocupações exercidas por elas. Em geral, essas pessoas, mesmo com o nível superior de escolaridade, concentram-se em cargos em que não há a exigência dessa credencial para desempenho das funções, permanecendo em ocupações mais precárias e com menores rendimentos. Assim, essas verificações vão de encontro ao previsto pela teoria do capital humano e reforçam as discussões credencialistas sobre a educação e seus efeitos no mercado de trabalho.<sup>3</sup>

De outro lado, esses achados mostram-se de especial interesse diante das justificativas utilizadas pelas empresas privadas para o não cumprimento da Lei de Cotas. Carneiro e Ribeiro (2009), em análise sobre os processos de autuação de empresas investigadas por inobservância desta Lei por parte da Procuradoria Regional do Trabalho, encontraram a recorrência de alguns argumentos para a não contratação. Um deles fundamenta-se no “argumento da dificuldade de encontrar, no mercado, pessoas com deficiência habilitadas ou qualificadas para as ocupações produtivas ofertadas, as quais envolvem profissões regulamentadas pela própria legislação trabalhista” (Carneiro e Ribeiro, 2009: 557-558). Os autores verificaram, nas empresas médico-hospitalares e de Ensino Superior, a solicitação de exclusão para cômputo das cotas tanto as ocupações médicas quanto as de magistério, qualificando-as como inapropriadas a pessoas com deficiência, pleiteando frente à Procuradoria Regional do Trabalho, quando da fiscalização, o cálculo da cota somente sobre os setores administrativos.

---

3 Vale destacar que além da teoria credencialista, diversas outras criticam a teoria do capital humano e principalmente a teoria da modernização, demonstrando que desenvolvimento, modernização, universalização da educação não são fatores nem suficientes e nem satisfatórios para a redução das desigualdades. Isto porque há diversos outros fatores, como raça/cor, gênero, classe social, deficiência, capital social, capital cultural entre outros fatores que impactam as desigualdades sociais (Vilela e Collares, 2009; Fernandes, 2004).

Outro argumento frequentemente utilizado é o apontamento de exigências específicas para seu preenchimento das vagas, com a caracterização das atividades desenvolvidas por elevado grau de risco e periculosidade, “o que tornaria temerária e não recomendável a contratação de pessoas com deficiência” (Ibidem: 557). É alegado pelas empresas que, mesmo se fossem realizadas as adaptações no ambiente de trabalho requeridas pelas normas de segurança, o emprego da pessoa com deficiência implicaria em exposições a situações de risco, para si e demais trabalhadores. Seguindo esse argumento, trazem a mesma solução apresentada anteriormente: exclusão dos cargos e funções que consideram inadequadas às pessoas com deficiência do cálculo da cota, “que ficaria restrito, a rigor, a atividades de natureza administrativa ou burocrática. Trata-se de postura usual entre as empresas dos setores industrial, de construção civil e de prestação de serviços em ambientes de risco, bem como na área médico-hospitalar” (Ibidem: 557).

No entanto, Ribeiro e Carneiro (2009) ressaltam que a estratégia mais recorrente, comum a praticamente todas as empresas abrangidas pela pesquisa, consiste em atribuir, às pessoas com deficiência, “incapacidade biológica e inabilitação para o desempenho das funções requeridas pelos cargos disponíveis. Isso assume, muitas vezes, a configuração de um procedimento meramente formal, sem fundamento científico, numa justificativa cerimonial para uma conduta irregular” (Ibidem: 558). E, a respeito da protelação da contratação de pessoas com deficiência, uma das práticas mais recorrentes é a elevação da qualificação e da experiência profissional para o preenchimento das vagas, restringindo em muito as possibilidades de existência de potenciais candidatos com as credenciais para preenchê-las. “A observância da cota prescrita na legislação somente tende a ocorrer quando esgotadas as possibilidades de a empresa recorrer a práticas protelatórias ou quando o custo de as adotar passa a ser percebido como contraproducente” (Ibidem: 557).

A estratégia das empresas em atribuir às pessoas com deficiência a inabilidade para o trabalho com base somente em seus impedimentos corporais nos mostra o quanto a concepção de deficiência ainda é arraigada somente ao critério biológico e médico. Esta concepção era também presente em normativos, sendo alterada somente um ano antes da realização do Censo 2010, com a publicação do Decreto nº 6.949 (Brasil, 2009), em que a definição de pessoa com deficiência é “aquela que tem 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” (grifo nosso).

A consideração das diversas barreiras para a participação social em igualdade retira da pessoa com impedimento corporal a responsabilidade individual pela vivência da deficiência. A perspectiva anterior, em que a definição de deficiência ancora-se somente nos fatores biológicos e médicos foi respaldada pela sociologia médica e funcionalista de Talcott Parsons (Parsons, 1951a, 1951b) e pelo modelo médico da deficiência, no qual a finalidade de todo o investimento médico-reeducador era a normalização, tornando o indivíduo apto a se inserir no meio social por meio das modificações individuais que transformariam o funcionamento do seu corpo e aproximando-se o máximo do padrão (Barreto, 2016).

Esse modelo tem sido bastante questionado pelos pesquisadores e ativistas do modelo social da deficiência, desde a década de 1960 (Barnes, 1999; Barnes et al., 2002; Finkelstein, 1980; Hunt, 1966). Nesse modelo, há a aproximação das pessoas com deficiência em relação a outras minorias sociais, tais como as mulheres e os negros, grupos nos quais a tensão entre os conceitos de natureza e sociedade também é intensa, denunciando as construções de cunho social que descrevem o impedimento corporal como desvantagem natural. Com isso, a deficiência passa a ser questão sociológica, não do saber biomédico, sendo um tema, sobretudo, de ações políticas e de intervenção do Estado (Diniz, 2007).

As esferas do trabalho, da educação, dos espaços públicos e das políticas de proteção social, entre outras, assumem importância central para o delineamento das estruturas sociais com o propósito de alcance de condições igualitárias. De um discurso normativo e corretivo em saúde, o desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência passa a ser o reflexo dos ideais de inclusão social e da defesa dos direitos humanos a todas as pessoas. Denunciar que as pessoas com deficiência sofrem opressão é afirmar que as pessoas com impedimentos corporais estão em uma situação de inferioridade em relação às outras, simplesmente como decorrência da não adaptação social e cultural às diversidades expressas no corpo (Santos, 2010).

No campo de estudos sobre a deficiência, observa-se nas últimas décadas uma globalização marcada pela proliferação de perspectivas com contribuições policromáticas de várias regiões do mundo<sup>4</sup>. As contribuições de correntes marxistas, feministas, fenomenológicas, pós-estruturalistas, analistas culturais e de uma multiplicidade das ciências humanas e ciências sociais introduziram novas camadas de teoria para a afirmação empírica e bem fundamentada de que as pessoas com deficiência são excluídas, marginalizadas e oprimidas (Byrnes e Muller, 2017; Goodley, 2011; Goodley et al., 2012).

Segundo Bê (2012), ao passo em que crescia a importância do movimento das pessoas com deficiência, ao longo das últimas décadas do século XX, as contribuições de ativistas e acadêmicos interessados tanto no feminismo quanto na deficiência foram tomando forma. A partir da década de 1980, várias publicações importantes evidenciaram as experiências vividas pelas mulheres com deficiência (Deegan e Brooks, 1985; Fine e Asch, 1988; Morris, 1989; Morris, 2001; Thomas, 1999). A maioria dessas publicações concentrou em trazer à tona as questões que mais afetavam as mulheres com deficiência, com a apresentação de estudos de caso e estatísticas que mostravam que as mulheres com deficiência estavam frequentemente em desvantagem em relação aos homens com deficiência e às mulheres sem deficiência, e que suas questões e experiências específicas permaneciam invisíveis (Bê, 2012).

As pesquisas sobre desigualdades no mercado de trabalho estadunidenses começaram, na década de 1980 e 1990, a considerar a deficiência em interseção com o gênero para determinação de rendimentos e empregabilidade, verificando que as mulheres com deficiência contam com menores chances de serem empregadas formalmente, recebem menos que as demais e que os homens, com e sem deficiência, e que parte dessa diferença salarial é devida à discriminação (Baldwin e Johnson, 1995; Johnson e Lambrinos, 1985). Sobre as ocupações exercidas, verificaram que as mulheres com deficiência estavam sobrerrepresentadas em ocupações de serviços e semiquualificadas e sub-representadas em ocupações profissionais ou em cargos de gerência. Por outro lado, observaram que no setor público a discriminação salarial era bastante reduzida, apresentando-se como um setor mais igualitário para a inserção de mulheres com deficiência (Baldwin e Johnson, 1995). Os estudos posteriores, com bases de dados longitudinais e transversais buscaram sofisticar as análises e verificaram a articulação entre gênero e os tipos e níveis de deficiência, verificando entre as mulheres com deficiência não aparente uma melhor inserção no mercado de trabalho (Hara, 2004), e a maior segregação ocupacional, com respectivos menores ganhos salariais, entre aquelas com deficiência cognitiva e múltipla (Pettinicchio e Maroto, 2017).

Na última década, Mizunoya e Mitra (2013) ressaltaram a necessidade de considerar as dinâmicas entre os mercados informal e formal para compreender as diferenças entre as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência, haja vista a grande quantidade de pessoas com deficiência que se encontram no mercado informal em países em desenvolvimento. No Brasil, verificaram que, enquanto 41% das pessoas sem deficiência estão no mercado informal, 55% daquelas com deficiência estão. Ao comparar essas proporções em relação a ter somente uma deficiência ou múltiplas, verificaram que ambas contam com 55% das pessoas com deficiência no mercado informal. Para os autores, é relevante estudar até que ponto as pessoas com deficiência são limitadas ao setor informal devido às barreiras de acesso ao setor formal e em que medida podem optar por estar no setor informal.

A respeito da escolaridade das pessoas com deficiência, encontraram no Brasil as maiores diferenças: enquanto 19,5% das pessoas sem deficiência não possuem o Ensino Fundamental, 42,5% daquelas com deficiência não contam com a credencial. Em relação à proporção de indivíduos desempregados, o Brasil apresentou uma diferença de 13 pontos percentuais, em que 52% das pessoas com deficiência estão desempregadas versus 39% daquelas sem deficiência. E nesse sentido, é ressaltado que o emprego, juntamente com a educação e a proporção de gastos com saúde (sobre o total de gastos) são as três dimensões determinantes sobre a condição de pobreza entre as pessoas com deficiência quando comparadas àquelas sem deficiência (Mitra et al., 2013).

4 Mais estudos a respeito das diferentes correntes teóricas podem ser encontrados no livro *Disability Studies: An Interdisciplinary Introduction* de Dan Goodley (2011).

A consideração do acesso a bens e serviços públicos, bem como as dimensões estruturais e econômicas para a vivência da deficiência têm sido consideradas nos estudos sobre o modelo de desenvolvimento humano da deficiência (Mitra, 2017), que também se ancora na abordagem das capacidades de Amartya Sen (2009) e nas discussões do modelo social da deficiência e seus expoentes críticos e feministas (Mitra, 2017). No modelo de desenvolvimento humano da deficiência, o bem-estar resulta da interação entre os impedimentos corporais, as características individuais, os recursos e o ambiente (fatores estruturais). Nesse sentido, o impedimento corporal é um fator prescrito, mas não suficiente, para a vivência da deficiência. A partir dessa definição, nem todas as pessoas com impedimentos corporais possuem necessariamente uma deficiência, mas todas contam com algum potencial de viver alguma (Mitra, 2017).

Ressalta-se a noção contínua, multidimensional e potencialmente heterogênea de bem-estar e privações que esse modelo usa para definir a deficiência composta pelas diferentes dimensões micro, meso e macro. As características individuais incluem o sexo, gênero, a raça/etnia e idade. Os recursos incluem bens, renda, serviços e informações, que podem pertencer ao próprio indivíduo, ou denotar recursos que ele pode acessar por meio da família ou comunidade (bens públicos). Os fatores estruturais são amplos e cobrem aspectos físicos, sociais, econômicos, epidemiológicos, e políticos do contexto do indivíduo, referindo-se às características do seu ambiente: o ambiente imediato (por exemplo, família, casa e local de trabalho), o mesoambiente (a comunidade) e o macroambiente (regional, nacional). Em cada um desses níveis, os fatores estruturais podem influenciar as capacidades e as funcionalidades dos indivíduos (Mitra, 2017).

No Brasil, considerando esse modelo e por meio dos dados do Censo 2010, foi possível verificar que comparadas às pessoas sem deficiência, as pessoas com deficiência têm mais chances de estarem em uma condição de pobreza multidimensional, principalmente as pessoas com deficiência física e intelectual. Nessa esteira, também são essas pessoas que contam com as maiores chances de não terem instrução, de estarem em um domicílio sem saneamento básico e as menores chances de serem empregadas formalmente (Almeida, 2019). Entre a população ocupada, por meio da mesma base de dados, é possível observar a interseccionalidade entre gênero e deficiência, e como a deficiência acentua a divisão sexual do trabalho ao atentarmos que 30% das mulheres ocupadas são trabalhadoras domésticas (10 pontos percentuais a mais que as mulheres sem deficiência) e destas, 21% não têm a Carteira de Trabalho assinada. As análises de regressões logísticas com o intuito de verificar quais fatores aumentam ou diminuem as chances de estar no trabalho doméstico, demonstraram que, ao contrário do encontrado em relação às pessoas sem deficiência, o aumento das credenciais educacionais não diminuiu de forma consistente a chance de pessoas com deficiência estarem no trabalho doméstico (Almeida et al., 2018).

Nessa esteira, observamos entre as pessoas com deficiência fora do mercado formal de trabalho uma maioria feminina que recebe o Benefício de Prestação Continuada – BPC - previsto na Lei Orgânica de Assistência Social (Brasil, 1993)<sup>5</sup>: 32% dessas mulheres possuem deficiência visual, seguidas pelas mulheres com deficiência física (22%) e múltipla (21%). Entre os homens, observamos as maiores proporções daqueles com deficiência cognitiva (31%), física (24%) e múltipla (19%). Em ambos, as menores parcelas de pessoas com BPC são aquelas com deficiência auditiva – apenas 5% (Almeida, 2019).

---

5 O BPC foi previsto na Constituição Federal de 1988 e é um benefício de transferência regular de renda para pessoas idosas ou com deficiências mais graves e pobres. Segundo o art. 20 da Lei nº 12.435 BRASIL. (2011). *Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social*. Brasília, o BPC é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. No próximo tópico serão abordados alguns pontos relacionados a este benefício, como sua concessão, relevância para diminuição da pobreza das pessoas com deficiência e implicações no mercado de trabalho.



Em estudo qualitativo e quantitativo sobre o impacto de bem-estar provocado na vida das pessoas com deficiência, após o acesso ao BPC, Santos (2011) verificou que esse benefício é um mecanismo de segurança de renda e que proporciona o consumo de bens básicos de alimentação, tratamentos de saúde e gastos com moradia das pessoas com deficiência e familiares. Além desse efeito imediato, foi apontado pelas pessoas com deficiência o aumento da independência social e financeira a partir de sua concessão, ampliando as noções de autonomia e cidadania. O autor ressalta que outro impacto de segurança social provocado pelo recebimento do BPC para as pessoas com deficiência, refere-se à proteção social contra as vulnerabilidades provocadas pela informalidade no mercado de trabalho (Santos, 2011).

A permanência em uma situação de informalidade não seria explicada pelo recebimento do BPC e estratégias de não inserção no mercado formal de trabalho para manutenção do recebimento, mas sim pelas condições em que as pessoas com deficiência e suas famílias se encontram: pobreza, baixa qualificação profissional e educacional ou desemprego (Santos, 2011). Ademais, outros estudos apontam para a boa focalização do BPC, uma vez que as pessoas com deficiência, assistidas, são as mais pobres entre as mais pobres, localizadas nas menores faixas de renda, mesmo com seu recebimento (Almeida, 2019; Medeiros et al., 2010).

Por outro lado, é por meio da Lei de Cotas que pessoas com deficiência encontram cenários mais favoráveis à sua inserção no mercado formal de trabalho. Em estudo considerando os dados da RAIS de 2007 a 2015, a respeito da trajetória ocupacional e salarial dos trabalhadores com e sem deficiência, foi possível observar que em grandes empresas, com consequente maior cota de empregados com deficiência, é que essas pessoas contam com maiores chances de aumento do status socioeconômico da ocupação e renda. E é no setor público, que as mulheres e pessoas com deficiência encontram uma menor desigualdade salarial (considerando a renda nominal). Em relação aos tipos de deficiência, nota-se uma melhor inserção ocupacional e salarial entre as pessoas com deficiência sensorial (visual e auditiva), um lugar intermediário ocupado pelas pessoas com deficiência física, e as mais restritas e segmentadas entre as pessoas com deficiência cognitiva e múltipla (Almeida, 2019).

Os estudos interseccionais sobre a desigualdade social enfatizam como os sistemas de opressão entrelaçados estruturam a desigualdade de gênero, classe e raça, mas muitas vezes negligenciam a deficiência como uma importante categoria social na determinação dos resultados econômicos. Todavia, nos últimos anos, surgem estudos que consideram a deficiência entrecortada por esses marcadores sociais apontando o quanto ela acentua e interage com os contextos já desiguais (Almeida et al., 2018; Farias, 2017; McRae, 2019; Padilla, 2021). No mercado de trabalho, demonstram como o emprego e os ganhos salariais variam para homens e mulheres, por etnia/raça e segundo os tipos e nível de deficiência e reiteram a necessidade de mais análises interseccionais dessas desigualdades (Almeida, 2019; Maroto et al., 2018; Pettinicchio e Maroto, 2017; Woodhams et al., 2015).

Nesse sentido, considerando a literatura discutida acima, principalmente em relação à educação e seus efeitos sobre a inserção no mercado formal, às abordagens sociológicas da deficiência no tocante ao modelo social e suas críticas feministas, bem como o modelo de desenvolvimento humano da deficiência, estabelecemos duas hipóteses para testarmos nesse artigo, quais sejam: *Hipótese 1*: comparadas às pessoas sem deficiência, aquelas com deficiências possuem probabilidades menores de inserção no mercado formal de trabalho do que no informal. Contudo, as chances variam por gênero e tipo de deficiência. *Hipótese 2*: a escolaridade tem efeito diverso sobre pessoas com e sem deficiência, isto é, o aumento dos níveis de escolaridade eleva de forma diferente as chances de inserção no mercado formal de trabalho (celetistas e estatutários) para mulheres e homens sem e com deficiência, considerando os tipos de deficiência.

Para testarmos tais hipóteses, apresentamos, na próxima seção, os dados e os modelos estatísticos de análise.

## A produção dos métodos de análise para os testes das hipóteses

Os dados utilizados referem-se aos microdados do Censo Demográfico 2010, disponibilizados pelo IBGE. A escolha desse banco de dados deve-se à possibilidade de observar as variáveis individuais, domiciliares e municipais referentes à deficiência e suas características socioeconômicas. A população de estudo são todos os indivíduos com idade entre 18 e 60 anos, ou seja, em idade produtiva. Em conformidade com a Técnica 01/2018 do IBGE, consideramos enquanto deficiência a incapacidade ou a grande dificuldade permanente visual, auditiva, e/ou física/motora, bem como ter deficiência mental ou intelectual.

Em relação às variáveis referentes ao mercado de trabalho, consideramos participantes: a) do mercado informal, quando supriam as seguintes condições: exercício de algum trabalho remunerado pelo menos por 1 hora na semana de referência, sem vínculo empregatício formal, e sem contribuição para qualquer instituto de previdência; b) do mercado formal, os indivíduos que exerceram atividade remunerada, com vínculo empregatício formal - celetista ou estatutário. Dessa forma, a variável dependente refere-se a estar no mercado formal (estatutário ou celetista) de trabalho em relação a estar inserido no mercado informal.

As variáveis independentes são divididas em dois grupos: as de teste e as de controle. As de testes são aquelas que dizem respeito ao nível educacional e ao tipo de deficiência (as quais buscamos testar as hipóteses estabelecidas). As de controle são todas aquelas outras disponíveis no banco de dados que a literatura diz ser importante para explicar as variações quanto à inserção dos indivíduos no mercado de trabalho (formal ou informal) e que, portanto, devem ser controladas no modelo de análise, para verificarmos os efeitos líquidos das de teste. Essas variáveis abordam características do indivíduo, do domicílio e do município, quais sejam: idade centralizada e idade centralizada elevada ao quadrado, raça/cor (brancos e não brancos), se é estrangeiro ou não, estado civil, se possui filho até 5 anos (variável disponível somente para mulheres), posição no domicílio, se o domicílio está na área urbana ou rural, se em região metropolitana, IDH municipal<sup>6</sup> e região geográfica<sup>7</sup>.

Para definição dos modelos buscamos uma análise sobre o mercado informal e formal de trabalho, considerando as chances de ter vínculos empregatícios celetistas ou estatutários, comparados a estar no mercado informal de trabalho. Além disso, analisamos modelos separados para homens e mulheres buscando entender a interseccionalidade entre sexo e deficiência<sup>8</sup>. Outro ponto a destacar é que consideramos somente os indivíduos com deficiência que não recebem o BPC<sup>9</sup>, haja vista que quem o recebe não pode estar no mercado formal.

Utilizamos modelos logísticos binários, dado que as variáveis dependentes são binárias, isto é: a) se a pessoa tem um vínculo de emprego celetista ou está no mercado informal; b) se a pessoa tem um vínculo de emprego estatutário ou está no mercado formal. Esses dois modelos são analisados para grupos de mulheres e de homens separadamente, comparando as pessoas com ou sem deficiência. Em seguida apresentamos os resultados dessas análises.

---

6 O IDHM brasileiro segue as mesmas três dimensões do IDH Global - longevidade, educação e renda, mas vai além: adequa a metodologia global ao contexto brasileiro e à disponibilidade de indicadores nacionais. Embora meçam os mesmos fenômenos, os indicadores levados em conta no IDHM são mais adequados para avaliar o desenvolvimento dos municípios brasileiros.

7 As categorias contempladas nas variáveis e os grupos de referência utilizados nos modelos estatísticos encontram-se na Tabela 1.

8 Outra forma de verificar a interseccionalidade seria colocarmos termos interativos entre deficiência e sexo. Mas como são muitos grupos de pessoas com deficiência a serem analisados, além dos sem deficiência, a inclusão dos termos interativos aumentaria os grupos em comparações, além de tirar o foco da análise que é o impacto da educação.

9 A consideração da deficiência nos possibilita a criação de uma variável proxy de identificação se o indivíduo recebe ou não o BPC. Essa foi feita observando dois critérios: se a pessoa tem alguma deficiência e se tinha rendimento mensal habitual de aposentadoria ou pensão de Instituto de Previdência Oficial (federal, estadual ou municipal), uma vez que o BPC é disponibilizado pelo Instituto de Previdência Oficial.

## Os efeitos da deficiência e da escolaridade para homens e mulheres no mercado de trabalho

Os coeficientes de regressão e os ajustes dos modelos de regressão utilizados encontram-se na tabela abaixo. Os primeiros achados deste estudo são que, em geral, comparadas às pessoas sem deficiência, aquelas com deficiência têm menores probabilidades de acesso ao mercado formal (isto é, de terem vínculos empregatícios celetista ou estatutário) do que de se inserirem no mercado informal. Esses resultados reforçam aqueles encontrados em pesquisas anteriores em países em desenvolvimento (Hanass-Hancock e Mckenzie, 2017; Mitra et al., 2013; Mizunoya e Mitra, 2013; Trani et al., 2018).

**Tabela 1:** Coeficientes de regressão e efeitos percentuais

	Mulheres				Homens			
	Chance de ter vínculo celetista		Chance de ter vínculo estatutário		Chance de ter vínculo celetista		Chance de ter vínculo estatutário	
	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%
Tipo de deficiência								
Def_física	-0,1358	-12,70	0,0470	* 4,81	-0,1380	-12,89	0,0407	* 4,15
Def_auditiva	-0,1295	-12,15	0,0251	* 2,54	0,1046	11,03	0,0447	* 4,57
Def_visual	-0,2371	-21,11	-0,1002	-9,53	-0,0872	-8,35	-0,0429	-4,20
Def_cognitiva	-0,3175	-27,20	-0,0926	* -8,85	-0,3697	-30,91	-0,1568	-14,51
Def_múltipla	-0,2775	-24,23	-0,0973	-9,28	-0,1333	-12,48	-0,0922	-8,81
Branco	-0,0124	-1,23	-0,1901	-17,32	-0,1321	-12,38	-0,2760	-24,12
Escolaridade								
Fundamental completo e médio incompleto	0,2793	32,22	0,9461	157,55	0,3122	36,64	0,9613	161,51
Médio completo e superior incompleto	0,7121	103,83	2,2343	834,01	0,6741	96,23	2,1826	786,91
Superior completo	1,0527	186,54	3,8699	4693,77	0,5931	80,95	3,1868	2321,03
Idade centralizada	-0,0110	-1,09	0,0553	5,69	-0,0230	-2,28	0,0136	1,37
Idade centralizada <sup>2</sup>	-0,0009	-0,09	-0,0016	-0,16	-0,0007	-0,07	-0,0007	-0,07
Estrangeiro	-0,8727	-58,22	-1,3250	-73,42	-1,0322	-64,38	-1,5888	-79,58
Estado civil								
Divorciado	0,1349	14,44	0,0085	* 0,86	-0,2250	-20,15	-0,1476	-13,72
Viúvo	-0,0572	-5,56	-0,0204	* -2,02	-0,1597	-14,76	-0,2007	-18,18

	Mulheres				Homens			
	Chance de ter vínculo celetista		Chance de ter vínculo estatutário		Chance de ter vínculo celetista		Chance de ter vínculo estatutário	
	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%
Solteiro	-0,0133	-1,32	-0,1844	-16,84	-0,2378	-21,16	-0,3675	-30,76
Posição no domicílio								
Cônjuge	-0,0529	-5,15	-0,1342	-12,56	-0,0100	-1,00	-0,2642	-23,22
Filho	0,2114	23,54	-0,1281	-12,02	-0,1435	-13,36	-0,1485	-13,80
Outros	0,2124	23,67	-0,3909	-32,36	-0,0004	* -0,04	-0,2197	-19,72
Urbano	0,9060	147,45	0,1461	15,73	0,7388	109,34	0,9653	162,54
Região	0,2248	25,21	-0,4091	-33,57	0,3218	37,96	-0,0572	-5,56
Região								
Norte	-0,7617	-53,31	0,3403	40,54	-0,7050	-50,59	0,5101	66,55
Nordeste	-0,7131	-50,99	0,0590	6,07	-0,6648	-48,56	0,1072	11,31
Centro-Oeste	-0,3171	-27,17	0,4904	63,30	-0,2274	-20,34	0,5728	77,32
Sul	0,1900	20,93	0,0695	7,19	-0,0183	-1,81	0,1517	16,38
IDHM2010	1,3193	274,08	-1,9679	-86,02	1,4115	310,21	-0,6767	-49,17
Filho com	-0,1097	-10,39	0,0942	9,88				
Constante	-1,9996		-2,1537		-1,3796		-3,8218	
N	2002183		1331482		4218911		2332779	
N de cluster	1921965		1294513		3544256		2058852	
Log Likelihood	-1243416		-36504101		-2503749		-5081957	
Pseudo R2	0,0873		0,2767		0,0893		0,1987	

**Fonte:** IBGE - Censo Demográfico 2010, dados trabalhados pelas autoras.

Variável dependente: Mercado de trabalho: 0= Mercado informal de trabalho; 1=Mercado formal de trabalho.

Todos os coeficientes com  $p < 0,05$ , com exceção dos sinalizados: \* $p > 0,05$

**Categorias de referência:** pessoa sem deficiência, negra, sem escolaridade, brasileira, casada, chefe de domicílio em área rural, não metropolitana, na região sudeste, mulheres sem filhos até 5 anos (variável disponível somente para mulheres).

Entretanto, vale destacar que esses resultados não são homogêneos quando consideramos tipos de deficiência, vínculo estatutário ou celetista, e se homens ou mulheres. Exceções foram encontradas entre mulheres e homens com deficiência física e auditiva quanto ao acesso ao vínculo estatutário, comparado à inserção no mercado informal de trabalho, mas essas diferenças não foram significativas ao nível de 95% de confiança. Outro ponto a destacar é que, homens com deficiência auditiva, comparados àqueles sem deficiência, tem um efeito positivo e significativo ao nível de confiança de 95% sobre a chance de ser celetista, comparado a estar no mercado informal. Em outras palavras, a única exceção encontrada referente à inserção no mercado formal de trabalho, em que um grupo com deficiência apresenta uma vantagem em comparação às pessoas sem deficiência foi em relação aos homens com deficiência auditiva, os quais contam com 2,5% a mais de chances de terem um vínculo empregatício com carteira assinada, comparado a estarem no mercado informal.

Esse achado a respeito das maiores chances de homens com deficiência auditiva de terem um vínculo celetista pode ser reflexo de uma prática utilizada pelas empresas privadas de grande porte para enquadrar empregados que já compunham o quadro de pessoal para cumprimento da Lei de Cotas. Segundo Ribeiro e Carneiro (2009), fazendo uso de brechas no Decreto nº 3.298/99 para classificação da deficiência, as empresas encaminhavam relações de empregados aos quais atribuíam características de pessoas com deficiência, e cita como exemplo, uma empresa automobilística que diante de uma cota de 519 pessoas, conseguiu enquadrar 471 como pessoas com deficiência, dentre estes, muitos reabilitados<sup>10</sup>, quase todos com deficiência auditiva leve.

**Tabela 2:** Efeitos marginais preditos e percentuais por sexo e tipo de deficiência

	Mulheres					Homens				
	Celetista		Estatutário			Celetista		Estatutário		
	Coef.	%	Coef.		%	Coef.	%	Coef.		%
Def_física	-0,0323	-3,18	0,0018	*	0,18	-0,0336	-3,31	0,0013	*	0,13
Def_auditiva	-0,0308	-3,04	0,0009	*	0,09	0,0252	2,56	0,0015	*	0,15
Def_visual	-0,0558	-5,43	-0,0036		-0,36	-0,0212	-2,10	-0,0014		-0,14
Def_intelectual	-0,0739	-7,13	-0,0033	*	-0,33	-0,0902	-8,63	-0,0047		-0,47
Def_múltipla	-0,0650	-6,29	-0,0035		-0,35	-0,0325	-3,20	-0,0029	*	-0,28

**Todos os coeficientes com  $p < 0,05$ , com exceção dos sinalizados: \* =  $p > 0,05$**

Efeitos marginais considerando uma pessoa negra, sem escolaridade, brasileira, casada, chefe de domicílio em área urbana, não metropolitana, na região sudeste, IDH municipal prevalente, idade centralizada na média por gênero, mulheres sem filhos até 5 anos.

Considerando o efeito da deficiência sobre os dois vínculos, destacam-se os efeitos negativos em maior intensidade em relação às chances de ter vínculo celetista e não tanto para o caso de vínculo estatutário. Entre as mulheres, enquanto a variação do efeito negativo foi de 3% a 7% sobre o vínculo celetista, para a chance de ter um vínculo estatutário foi de 0,35% para aquelas com deficiência visual, intelectual e múltipla. Entre os homens, essa variação foi de 3% a 9% e de 0,1 a 0,5%, respectivamente. Isso pode indicar o quanto a deficiência se mostra mais restritiva para ingresso no setor privado em relação ao setor público, conforme verificado anteriormente em relação às melhores inserções ocupacionais e retornos salariais obtidas pelas pessoas com deficiência neste último setor (Almeida, 2019). Mas vale destacar que, mesmo no setor estatutário em que se espera ser igualitário - uma vez que as vagas para os cotistas são proporcionais e disponibilizadas nos editais dos concursos -, as chances das pessoas com deficiência são menores do que pessoas sem deficiência de inserção nesse setor, contribuindo para a permanência daquelas no mercado informal de trabalho.

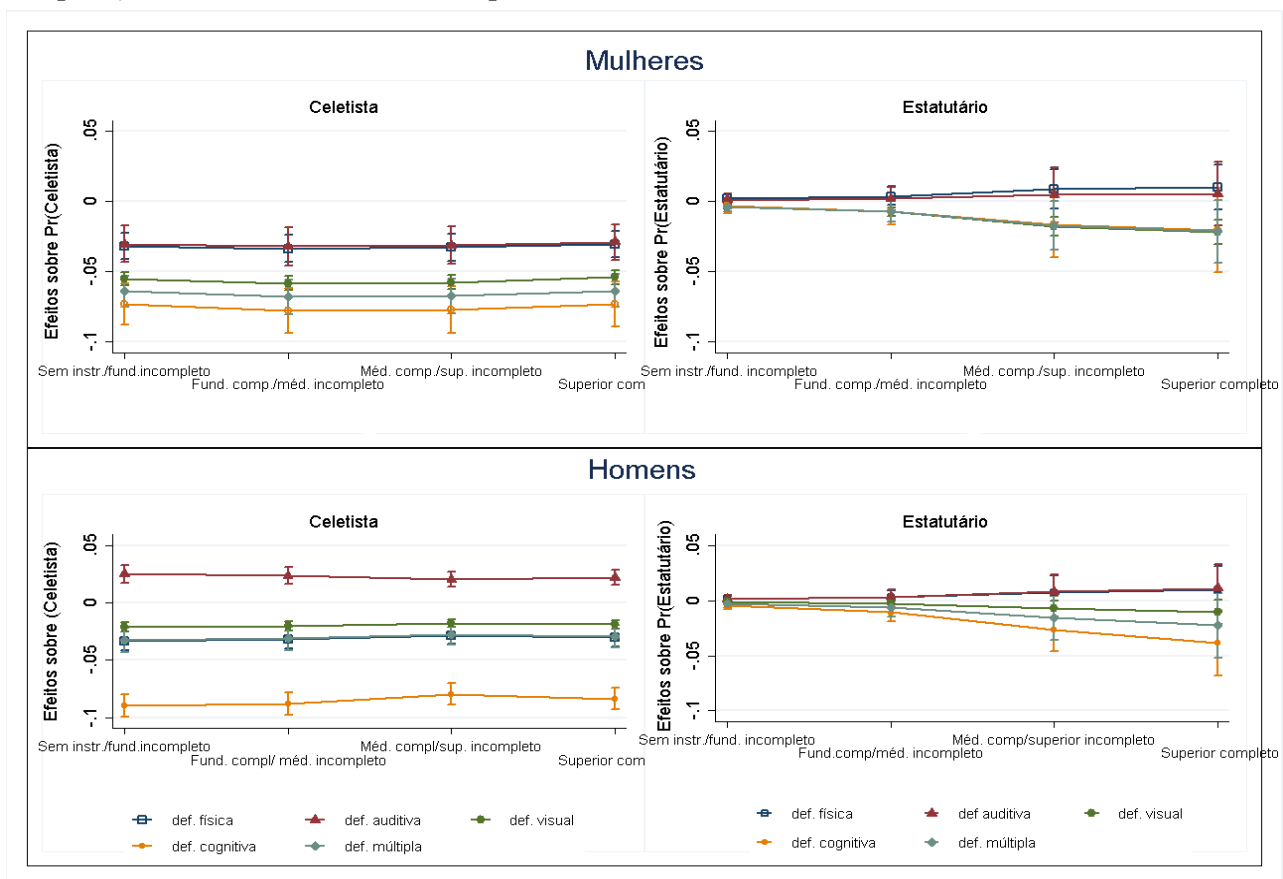
Outro fator observado nas análises são os efeitos heterogêneos das deficiências. Isto é, o tipo de deficiência impacta na inserção do indivíduo no mercado de trabalho brasileiro, corroborando com a literatura exposta anteriormente. Os grupos de pessoas com deficiências mais vulneráveis quanto à formalidade no mercado de trabalho são aquelas com deficiência intelectual, seguidas por aquelas com deficiência múltipla e visual. São elas que apresentam os maiores efeitos negativos sobre as chances de terem um vínculo celetista ou estatutário. No caso das pessoas com deficiência intelectual vale destacar a maior vulnerabilidade dessas pessoas que se encontram, em grandes proporções, em uma condição de pobreza multidimensional e com menores chances de estarem empregadas como

10 Vale destacar que no censo não é possível separarmos os empregados reabilitados daqueles com deficiência.

exposto anteriormente (Almeida, 2019). No tocante à deficiência múltipla, corroboramos os achados anteriores sobre a dificuldade encontrada por esta população para saírem do mercado informal e sobre a precarização de seus vínculos (Maroto e Pettinicchio, 2014; Mitra et al., 2013; Pettinicchio e Maroto, 2017).

Mas os achados mais surpreendentes estão quando analisamos a interseccionalidade de deficiência e nível educacional impactando o acesso ao mercado formal, comparado ao informal. Esses efeitos podem ser melhor visualizados por meio da Figura 1, onde quanto mais próximo do valor 0 no eixo y, menor a desvantagem do grupo de pessoa com deficiência em relação àquelas sem deficiência. Observa-se que, no geral, o acréscimo dos níveis de escolaridade não se converte no aumento das chances de ter um emprego com carteira assinada ou estatutário para as pessoas com deficiência, quando comparadas àquelas sem deficiência, mantendo-se tudo mais constante. Tal resultado coaduna com as críticas à teoria do capital humano.

Exceções foram verificadas nos grupos de mulheres com deficiência auditiva e física, as quais apresentaram chances superiores que aquelas sem deficiência, de terem um vínculo estatutário e probabilidades maiores com nível superior de escolaridade, mas o efeito não foi significativo ao nível de 95% de confiança. Considerando as chances de ser celetista, nota-se em relação às mulheres um discreto aumento nas chances ao completar níveis mais altos de escolaridade, em que completar o ensino superior eleva em 0,2% (deficiência auditiva) até 0,4% (deficiência intelectual) esta probabilidade, em comparação a ter o ensino médio completo e tudo mais constante.



**Figura 1:** Efeitos marginais médios preditos sobre as chances de ter vínculo empregatício celetista e estatutário, em comparação a estar no mercado informal de trabalho – mulheres e homens

Efeitos marginais considerando como referência a pessoa sem deficiência, negra, brasileira, casada, chefe de domicílio em área urbana, não metropolitana, na região sudeste, IDH municipal prevalente, idade centralizada na média por sexo, mulheres sem filhos até 5 anos.

Por outro lado, entre homens e mulheres com deficiência visual e intelectual destaca-se que aqueles sem instrução ou com somente o nível fundamental incompleto têm praticamente a mesma chance que aqueles(as) com nível superior completo de terem um vínculo de trabalho celetista, quando comparados às pessoas sem deficiência. Apesar do pequeno aumento nas chances de terem vínculo celetista ao concluir o Ensino Fundamental ou Médio, as chances caem com a credencial de nível superior – entre 0,11% e 0,40%.

No caso de obter um vínculo estatutário e não inserir no mercado informal, há uma acentuada queda das chances com o aumento da escolaridade verificada entre homens e mulheres, com exceção das pessoas com deficiência auditiva e física, conforme apontado anteriormente. Os homens com deficiência visual ou intelectual e as mulheres com deficiência visual e ou múltipla, ambos com nível superior de escolaridade contam com aproximadamente 2% a menos de chance que aqueles sem instrução de serem estatutários, mantendo-se tudo mais constante.

Essas verificações sobre a não conversão do aumento da escolaridade em maiores chances de entrada no mercado formal corroboram estudos anteriores qualitativos e quantitativos (Almeida, 2019; Almeida et al., 2018; Ribeiro e Carneiro, 2009; Simonelli e Camarotto, 2021) e nos permitem rejeitar a hipótese baseada na teoria do capital humano; ademais, rebatem os argumentos utilizados pelas empresas e literatura sobre a razão da não inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho ser a falta de escolaridade e qualificação (Jones, 2008; Paz-Maldonado e Silva-Peña, 2021; Ribeiro e Carneiro, 2009). Em nosso estudo, considerando o gênero em interseção com a deficiência, chama a atenção o quanto as mulheres com deficiência contam com menores chances de terem um vínculo celetista, comparadas àquelas sem deficiência e homens com e sem deficiência.

E, ao termos em conta a escolaridade, salientamos que embora pessoas com deficiência encontrem um cenário mais favorável quanto ao status ocupacional e rendimento no setor público, quando comparados ao setor privado (vínculo celetista), como evidenciado por Almeida (2019), quando o assunto é acesso às vagas de vínculo estatutário, observamos que quanto maior o nível educacional daquelas pessoas, menores são suas chances de terem este vínculo e maiores as chances de se estabelecerem no mercado informal de trabalho, quando comparadas às pessoas sem deficiência. É justamente no setor público em que as pessoas com deficiência com maior nível educacional encontram as maiores barreiras de acesso, comparadas às pessoas sem deficiência, o que descarta a visão de que o setor público de trabalho é mais democrático e meritocrático. O que podemos inferir é que pessoas com deficiência, ao competirem por uma vaga com vínculo estatutário e por vagas no topo da hierarquia, têm suas credenciais ignoradas ou, no mínimo, desvalorizadas. Tais resultados nos apontam para semelhanças em relação à inserção e progressão ocupacional de negros no mercado formal de trabalho, em que Ribeiro (2006) evidenciou uma menor desigualdade entre brancos e negros em ocupações mais precárias e com menores rendimentos, mas é no “topo” onde a desigualdade se desvela, havendo uma maior diferença entre as chances de exercerem ocupações de maior status e remuneração com desvantagens consideráveis para os negros.

Dessa forma, ao encontrarmos chances de inserções diferentes entre homens e mulheres, por tipos de deficiência e nível educacional, no mercado formal de trabalho, aceitamos a segunda hipótese e corroboramos a necessidade de consideração da heterogeneidade da população com deficiência e sua interseccionalidade com gênero e nível educacional (Almeida, 2019; Almeida et al., 2018; Maroto et al., 2018).

A respeito das variáveis de controle, ressaltamos o encontrado em relação à raça/cor: em nossos modelos, ao controlarmos pelos diferentes tipos de deficiência, ser branco apresenta efeito negativo sobre as chances de ter um emprego formal, para ambas as chances, entre homens e mulheres. Essa verificação aponta para a necessidade de mais estudos interseccionais que contemplem em suas análises as dinâmicas interativas entre a deficiência e outros marcadores sociais, além do gênero, para a vivência de desigualdades (Padilla, 2021).

## Considerações finais

Esta pesquisa teve por objetivo a verificação dos efeitos da escolaridade e dos tipos de deficiência, por gênero, em relação às chances de ter um vínculo empregatício celetista ou estatutário, comparada à chance de estar no mercado informal de trabalho. Foram utilizados os dados do Censo 2010, e selecionamos a população de 18 a 60 anos, que não recebe o Benefício de Prestação Continuada.

Os achados corroboram a abordagem das discussões realizadas pelo modelo social da deficiência e seus estudos expoentes feministas, principalmente em relação à necessidade de consideração da deficiência em sua heterogeneidade e suas interseções com o gênero e nível educacional para estudo das desigualdades de acesso ao mercado formal de trabalho. Além disso os resultados demonstram a importância em examinar o modelo de desenvolvimento humano da deficiência, em especial ao chamar a atenção para as dimensões estruturais, contextuais e políticas para delineamento e avaliação de políticas públicas para esta população.

A respeito do efeito da escolaridade e do aumento das credenciais educacionais sobre as chances de emprego com carteira assinada ou estatutário, verificamos que seu aumento não se converte, de forma geral, em maiores chances para as pessoas com deficiência de inserção no mercado formal de trabalho, resultado que vai de encontro à teoria do capital humano e à argumentação reiterada de que a razão de não inserção das pessoas com deficiência é a falta de qualificação. Esses achados nos atentam para a maior dificuldade de inserção de pessoas com deficiência em ocupações condizentes com o nível superior de escolaridade, verificação semelhante à encontrada em relação aos negros e às desvantagens encontradas para exercerem uma ocupação com melhores rendimentos (Costa Ribeiro, 2006).

Para ingresso no setor público, notamos o menor efeito negativo da deficiência, em relação ao encontrado à chance de ter um vínculo celetista principalmente entre mulheres. Todavia, o aumento da escolaridade também não se converte em maiores chances de ter o vínculo estatutário, e, ao contrário, as chances reduzem significativamente, principalmente entre os homens. Nesse sentido, observamos que apesar das pessoas com deficiência, em especial mulheres, encontrarem um cenário menos desfavorável em termos salariais e ocupacionais no setor público (Almeida, 2019), o aumento da escolaridade não impulsiona de forma efetiva essa inserção. Além disso, para acesso a este vínculo, há de se ressaltar que os gastos financeiros envolvidos no estudo e na preparação para as provas de um concurso são altos, principalmente em certames referentes a cargos com remunerações mais altas, como os concursos para a magistratura (Cunha e Campos, 2020).

Ressaltamos que a deficiência apresenta, para os homens, um efeito negativo menor ao encontrado para as mulheres em relação a ter um vínculo celetista, todavia, o aumento da escolaridade para os homens com deficiência não favorece, igualmente, ao correspondente aumento dessa chance. Essas considerações remetem à necessidade de mais estudos que considerem a interseccionalidade da deficiência com outros marcadores sociais para compreensão das desigualdades vivenciadas no mercado de trabalho e para análise das divergências encontradas entre os setores público e privado. Além disso, reforçam a importância das políticas públicas voltadas para a população com deficiência, uma vez que a trajetória de vida de mulheres com deficiência ao ser perpassada por oportunidades e condições dignas contempla a possibilidade de romper com as diminutas expectativas sociais e alcance de diferentes espaços públicos (Farias, 2017).

Nesse sentido, ressaltamos o Benefício de Prestação Continuada enquanto crucial para sobrevivência das pessoas com deficiência e seus familiares, haja vista a dificuldade de entrada no setor formal de trabalho. E por outro lado, nossos achados também apontam para a importância da Lei de Cotas e a necessidade de um maior *enforcement* estatal para seu cumprimento, haja vista as justificativas apresentadas pelas empresas e suas práticas discriminatórias, optando deliberadamente pela contratação de pessoas com deficiência parcial e pela disponibilização de vagas referentes a funções operacionais e com menores rendimentos, não contabilizando ocupações condizentes com o nível superior de escolaridade (Ribeiro e Carneiro, 2009).



Por fim, salientamos a necessidade de abordagem da deficiência enquanto categoria de análise em pesquisas demográficas voltadas para análises do mercado de trabalho, uma vez que a análise do mercado informal juntamente com o formal só é possível por meio do Censo, que conta com as variáveis a respeito da deficiência. E, dado seu lapso temporal, dificulta as análises que buscam o monitoramento e o acompanhamento mais próximo ao longo dos anos da efetividade das políticas públicas.

## Referências

Almeida, L. A. D. (2011). *Qualificação, inserção e ganhos salariais: estudos sobre pessoas com e sem deficiência no mercado formal de trabalho* UFMG].

Almeida, L. A. D. (2019). *Deficiência e desigualdades no Brasil: pobreza, inserção no mercado de trabalho e renda* UFMG].

Almeida, L. A. D., Pereira, L. L. L., e Silveira, L. (2018). *Cuidado e cuidadoras: o trabalho doméstico das empregadas negras e com deficiência no Brasil* 42º Encontro Nacional da ANPOCS, Caxambu, MG.

Almeida, L. A. D., e Vilela, E. M. (2016). *Diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência: um estudo multinível* 40º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu. <https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/spg-3/spg10-3>

Baldwin, M., e Schumacher, E. (2002). A note on job monility among workers with disabilities. *Industrial Relations*, 41(3), 430-441.

Baldwin, M. L., e Johnson, W. G. (1995). Labor Market Discrimination against Women with Disabilities. *Industrial Relations*, 34(4), 555-576.

Barnes, C. (1999). Disability Studies: new or not so new directions? *Disability e Society*, 14(4), 577-580.

Barnes, C., Oliver, M., e Barton, L. (2002). *Disability studies today*. Policy Press.

Barreto, E. (2016). *O corpo rebelado: autonomia, cuidado e deficiência física* (1 ed.). Appris.

Blackwell-Straton, M., Breslin, M. L., Mayerson, A. B., e Bailey, S. (1988). Smashing Icons: Disabled Women and the Disability Women's Movements. In M. Fine e A. Asch (Eds.), *Women with Disabilities* (pp. 306-332). Temple University Press.

Blanck, P., Schur, L., Kruse, D., Schwochau, S., e Song, C. (2003). Calibrating the impact of the ADA's employment provisions *Stanford Law and Policy Review*, 14, 267-290.

Bowles, S., e Gintis, H. (1975). The problem with Human Capital: a marxian critique. *American Economy Review*, 65, 74-82.

Brasil. (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Retrieved from [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

Brasil. (1993). *Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências*. Retrieved from [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8742compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742compilado.htm)

Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências., (1999). [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)

Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 20 de março de 2007., (2009). [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)

BRASIL. (2011). *Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social*. Brasília

Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, (2018). [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10)

Byrnes, J. F., e Muller, J. L. (2017). *Bioarchaeology of Impairment and Disability: Theoretical, Ethno-historical, and Methodological Perspectives*. Springer International Publishing.

Bê, A. (2012). Feminism and Disability: A Cartography of Multiplicity. In N. Watson, A. Roulstone, e C. Thomas (Eds.), *Routledge Handbook of Disabilities Studies* (pp. 12-29). Routledge.

Collins, R. (1977). Functional and conflict theories of education stratification. In J. Karabel e A. H. Halsey (Eds.), *Power and ideology in education*. Oxford University Press.

Costa Ribeiro, C. A. (2006). Classe, raça e mobilidade social no Brasil. *Dados - Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 49(4), 833-873.

Cunha, A. d. S., e Campos, A. G. (2020). *Perfil dos magistrados aprovados no primeiro concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho* (Nota Técnica, Issue. <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9899>

Davis, K., e Moore, W. E. (1945). Some principles of stratification [Article]. *American Sociological Review*, 10(2), 242-249.

Deegan, M. J., e Brooks, N. A. (1985). *Women and Disability: The Double Handicap*. Transaction Books.

Diniz, D. (2007). *O que é deficiência?* Editora Brasiliense.

Domzal, C., Houtenville, A., e Sharma, R. (2008). Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report. In *Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor*. McLean: CESSI.

Eide, A. H., Nhiwathiwa, S., Muderedzi, J., e Loeb, E. M. (2003). Living conditions among people with activity limitations in Zimbabwe. A representative regional survey. In: SINTEF.

Farias, A. Q. d. (2017). *Trajetórias educacionais de mulheres: uma leitura interseccional da deficiência UFPB*. João Pessoa. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/9920/2/Arquivototal.pdf>

Fernandes, D. C. (2004). Estratificação educacional, origem socioeconômica e raça no Brasil: as barreiras da cor. In (pp. 23-72): IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada).

Fernandes, D. C., Neves, J. A., e Haller, A. (1999). Credencialismo, correspondência ou capital humano? Como a escolaridade afeta a determinação de cargos e salários de trabalhadores da indústria de transformação no Brasil. *Estudos Avançados em Administração*, 7(1), 1033-1048.

Fine, M., e Asch, A. (1988). *Women with disabilities*. Temple University Press.

Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*, . World Rehabilitation Fund

Garcia, V. G., e Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Rev. bras. estud. popul.*, 31(2), 395-418. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>

Garland-Thomson, R. (2011). Integrating Disability, Transforming Feminist Theory. In K. Q. Hall (Ed.), *Feminist disability studies* (pp. 13-47). Indiana University Press.

Goodley, D. (2011). *Disability Studies: An Interdisciplinary Introduction*. SAGE.

Goodley, D., Hughes, B., e Davis, L. (2012). *Disability and Social Theory: New Developments and Directions*. Palgrave Macmillan.

Granovetter, M. (1981). Toward a sociological theory of income differences. In I. Berg (Ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets* (pp. 11-46). Academic Press.

Hanass-Hancock, J., e Mckenzie, T. C. (2017). People with disabilities and income-related social protection measures in South Africa: Where is the gap? *African Journal of Disability*, 6, e1-e11. <https://doi.org/10.4102/ajod.v6i0.300>

- Hara, B. (2004). Twice penalized: employment discrimination against women with disabilities. (statistical data included). *Journal of Disability Policy Studies*, 15(1), 27.
- Hoogeveen, J. G. (2005). Measuring Welfare for Small but Vulnerable Groups: Poverty and Disability in Uganda. *Journal of African Economies*, 14(4), 603-631. <https://doi.org/10.1093/jae/eji020>
- Hunt, C. S., e Hunt, B. (2004). Changing Attitudes Toward People with Disabilities: Experimenting with an Educational Intervention. *Journal of Managerial Issues*, 16(2), 266-280.
- Hunt, P. (1966). *Stigma: the experience of disability*. Geoffrey Chapman.
- Jenkins, S. P., e Rigg, J. A. (2004). Disability and Disadvantage: Selection, Onset, and Duration Effects. *Journal of Social Policy*, 33(3), 479-501.
- Johnson, W. G., e Lambrinos, J. (1985). Wage Discrimination against Handicapped Men and Women. *The Journal of Human Resources*, 20(2), 264-277. <https://doi.org/10.2307/146012>
- Jones, M. K. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405-424.
- Loeb, M., e Eide, A. H. (2004). Living Conditions among People with Activity Limitations in Malawi. A National Representative Study. In: SINTEF.
- Maroto, M., e Pettinicchio, D. (2014). Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. *Research in Social Stratification and Mobility*, 38, 76-92. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2014.08.002>
- Maroto, M., Pettinicchio, D., e Patterson, A. C. (2018). Hierarchies of Categorical Disadvantage: Economic Insecurity at the Intersection of Disability, Gender, and Race. *Gender e Society*, September.
- McRae, L. (2019). Disciplining disability: intersctions between critical disability studies and cultural studies. In K. Ellis, R. Garland-Thomson, M. Kent, e R. Robertson (Eds.), *Manifestos for the future of critical disability studies* (Vol. 1).
- Medeiros, M., Neto, M. S., e Barros, F. G. (2010). Distribuição do Benefício de Prestação Continuada. In M. Medeiros e L. Barbosa (Eds.), *Deficiência e Igualdade* (pp. 83-110). LetrasLivres. Editora UnB.
- Mitra, S. (2017). *Disability, Health and Human Development*. Cham: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-53638-9>
- Mitra, S., Posarac, A., e Vick, B. (2013). Disability and Poverty in Developing Countries: A Multi-dimensional Study. *World Development*, 41(1), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.05.024>
- Mizunoya, S., e Mitra, S. (2013). Is There a Disability Gap in Employment Rates in Developing Countries? *World Development*, 42(1), 28-43. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.05.037>
- Morris, J. (1989). *Able Lives, Women's Experiences of Paralysis*. The Women's Press.
- Morris, J. (2001). Impairment and Disability: Constructing an Ethics of Care That Promotes Human Rights. *Hypatia*, 16(4), 1-16.
- Padilla, A. C. (2021). *Disability, interseccional agency, and latinx identity: theorizong LatDisCrit Counterstories*. Routledge.
- Parsons, T. (1951a). Illness and the Role of the Physician. *American Journal of Orthopsychiatry*, 21, 452-460.
- Parsons, T. (1951b). *The social sistem*. Free Press.
- Paz-Maldonado, E., e Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pettinicchio, D., e Maroto, M. (2017). Employment Outcomes Among Men and Women with Disabilities: How the Interseccion of Gender and Disability Status Shapes Labor Market Inequality. In *Factors in Studying Employment for Persons with Disability* (pp. 3-33). Emerald Publication.
- Polidano, C., e Vu, H. (2015). Differential Labour Market Impacts from Disability Onset. *Health Economics*, 24(3), 302-317. <https://doi.org/10.1002/hec.3017>

- Ribeiro, M. A., e Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações e Sociedade*, 16(50), 545-564. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>
- Rigg, J. (2005). Labour Market Disadvantage amongst Disabled People: a Longitudinal Perspective. *Centre for Analysis of Social Exclusion*(CASE 103).
- Santos, W. (2010). Deficiência, desigualdade e assistência social. In D. Diniz e W. Santos (Eds.), *Deficiência e discriminação* (pp. 117-142). Editora UnB: Letras Livres.
- Santos, W. R. d. (2011). Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? *Ciência e Saúde Coletiva*, 16, 787-796. <https://doi.org/10.1590/s1413-81232011000700009>
- Schultz, T. (1973). *O capital humano: investimentos em educação*. Zahar.
- Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Shildrick, M. (2012). Critical Disability Studies: Rethinking the conventions for the age of postmodernity. In N. Watson, A. Roulstone, e C. Thomas (Eds.), *Routledge Handbook of Disability Studies* (pp. 30-41). Routledge.
- Simonelli, A. P., e Camarotto, J. A. (2021). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão e Produção*, 18, 13-26. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>
- Simonelli, A. P. C., João Alberto. (2021). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão e Produção*, 18, 13-26. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>
- Suzano, J. d. C. C., Carvalho-Freitas, M. N. d., Tette, R. P. G., Brighenti, C. R. G., e Vieira-Silva, M. (2014). A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência [Relatos de Pesquisa]. *Interação em Psicologia*, 18(3). <https://doi.org/https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/35498>
- Suzano, J. d. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. d. C., Lara, G. B., e Carvalho-Freitas, M. N. d. (2008). Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In Juruá (Ed.), *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (1ª ed.). 2008.
- Thomas, C. (1999). *Female Forms: Experiencing and Understanding Disability*. Open University Press.
- Thomas, C. (2001). Feminism and disability: the theoretical and political significance of the personal and the experiential. In L. Barton (Ed.), *Disability Politics and the Struggle for Change* (pp. 45-58). David Fulton Publications.
- Thurow, L. C. (1977). Educational and economy equality. In J. Karabel e A. Halsey (Eds.), *Power and ideology in education*. Oxford University Press.
- Trani, J.-F., Bakhshi, P., Brown, D., Lopez, D., e Gall, F. (2018). Disability as deprivation of capabilities: Estimation using a large-scale survey in Morocco and Tunisia and an instrumental variable approach. *Social Science e Medicine*, 211, 48-60. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.05.033>
- Trani, J. F., e Loeb, M. (2012). Poverty and disability: A vicious circle? Evidence from Afghanistan and Zambia. *Journal of International Development*, 24(supplement S1), S19-S52. <https://doi.org/10.1002/jid.1709>
- Unger, D. D. (2002). Employer's attitudes toward persons with disabilities: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Development Disabilities*, 17, 2-10.
- Vilela, E. M., e Collares, A. C. (2009). Origens e destinos sociais: pode a escola quebrar essa ligação? *Teoria e Sociedade*, 2(17), 63-93.
- Woodhams, C., Lupton, B., e Cowling, M. (2015). The Presence of Ethnic Minority and Disabled men in Feminised Work: Intersectionality, Vertical Segregation and the Glass Escalator. *Sex Roles*, 72(7), 277-293. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0427-z>

Xavier, F. P., Fernandes, D. C., e Tomás, M. C. (2009). Fatores econômicos e estrutura social: a escolaridade como fator explicativo para o diferencial de trabalhos no Brasil. In J. A. Neves, D. C. Fernandes, e D. H. Helal (Eds.), *Educação, trabalho e desigualdade social* (pp. 67-96). Argvmentvm.

Recebido em: 27/07/2021

Aprovado em: 27/08/2021

**Como citar este artigo:**

ALMEIDA, Luciana Alves Drumond e VILELA, Elaine Meire. Realmente falta escolaridade? Estudo sobre as chances de ter um emprego formal (celetista ou estatutário) ou informal entre pessoas com e sem deficiência, por gênero. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 11, n. 2, maio - agosto 2021, pp. 541-561.