

Políticas públicas, pessoas com deficiência e emprego formal: uma análise sob a COVID-19

Jairo de Carvalho Guimarães

Professor da Universidade Federal do Piauí (Brasil)

jairoguimaraes@ufpi.edu.br

Ana Benedita Meneses de Carvalho Coelho

Pesquisadora da Universidade Federal do Piauí (Brasil)

anacoelho12306@hotmail.com

Resumo

A COVID-19 provocou graves impactos na economia mundial. Este estudo tem como objetivo contextualizar como a pandemia influenciou na empregabilidade da pessoa com deficiência psicossocial. Os resultados apontam que houve uma queda significativa no número de empregos formais em 2020, na ordem de 83%, repercutindo na redução de empregos para pessoas com deficiência (PCD). Especificamente para as pessoas com deficiência psicossocial, os dados apontam uma redução ainda maior de empregos formais comparados às demais deficiências, chegando a 86%. Concluiu-se que houve uma agudização do desemprego para as pessoas com deficiência, com destaque para as pessoas com deficiência psicossocial.

Palavras-Chave

Deficiência Psicossocial; Desemprego; COVID-19

Public policies, people with disabilities and formal employment: an analysis under COVID-19

Abstract

COVID-19 had serious impacts on the world economy. This study aims to contextualize how the pandemic influenced the employability of people with psychosocial disabilities. The results show that there was a significant drop in the number of formal jobs in 2020, in the order of 83%, reflecting in the reduction of jobs for people with disabilities (PCD). Specifically for people with psychosocial disabilities, the data point to an even greater reduction in formal jobs compared to other disabilities, reaching 86%. It was concluded that there was an increase in unemployment for people with disabilities, especially for people with psychosocial disabilities.

Keywords

Psychosocial Disability; Unemployment; COVID-19

Políticas públicas, personas con discapacidad y empleo formal: un análisis bajo COVID-19

Resumen

COVID-19 tuvo graves impactos en la economía mundial. Este estudio tiene como objetivo contextualizar cómo la pandemia influyó en la empleabilidad de las personas con discapacidad psicosocial. Los resultados muestran que hubo una caída significativa en el número de empleos formales en 2020, del orden del 83%, reflejándose en la reducción de puestos de trabajo para personas con discapacidad (PCD). Específicamente para las personas con discapacidades psicosociales, los datos apuntan a una reducción aún mayor en los trabajos formales en comparación con otras discapacidades, alcanzando el 86%. Se concluyó que hubo un aumento del desempleo para las personas con discapacidad, especialmente para las personas con discapacidad psicosocial.

Palabras clave

Discapacidad psicosocial; Desempleo; COVID-19

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Jairo de Carvalho Guimarães - Universidade Federal do Piauí. Campus Universitário Ministro Petrônio Portella - Ininga, Teresina - PI, 64049-550, Brasil. **URL:** <https://www.ufpi.br/>

Recebido em | Received in | Recibido en: 03/01/2022 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 15/06/2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i3.57015>

INTRODUÇÃO

Desde março de 2020, com a declaração da pandemia por COVID-19 (Shaaban & Moneim, 2020; Platto, Wang, Zhou, & Carafoli, 2020; Who, 2020), que o mundo vive um cenário econômico totalmente diferente do vivido nas últimas décadas, cuja crise sanitária eclodiu para uma realidade sem precedentes (Paho, 2020). Nesse sentido, já existem hoje no Brasil estudos que trazem análises importantes sobre os impactos da pandemia por COVID-19 no mercado de trabalho (Brasil, 2021; Paiva & Paiva, 2021), os quais podem servir de subsídio para o poder público desenvolver medidas de maneira mais assertiva em contextos similares de pandemia ou desestabilização social, propondo ações articuladas de políticas de geração de emprego e renda, mitigando, portanto, eventuais descompassos que possam, sob estas circunstâncias, ampliar as fissuras sociais já tão evidentes no Brasil.

De acordo com Mattei e Heinen (2020), no Brasil, a chegada dessa nova crise é ainda mais grave, uma vez que a economia do país, além de não ter se recuperado da abrupta recessão ocorrida entre os anos de 2015 e 2017, apresentou poucos sinais de retomada em 2018 e 2019. Com isso, os impactos da crise da COVID-19 na economia nacional em 2020 vêm agravar um quadro socioeconômico que já se encontrava desestabilizado. No Brasil, no âmbito acadêmico, a partir de estudos anteriores, chegou-se a um consenso quanto à importância da avaliação desse novo cenário, de forma que permita contextualizar e compreender quais e como se inter-relacionam os fatores que influenciam na empregabilidade, com a finalidade de subsidiar a formulação de políticas e monitorar as desigualdades no acesso as oportunidades de empregos formais. Tal avaliação se mostra particularmente relevante, quando o sujeito da análise é portador de deficiência psicossocial, cujo quadro de elevada subjetividade aprofunda as desigualdades no que remete à participação destes indivíduos no contexto socioeconômico nacional.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo contextualizar como a pandemia da COVID-19 influenciou na empregabilidade da pessoa com deficiência psicossocial, a partir de um estudo de revisão de literatura, com a utilização de análise qualitativa de dados. Estudos que envolvem investigações sobre a influência da pandemia em grupos minoritários (Couch, Fairlie & Xu, 2020) são relevantes para determinar instrumentos e meios visando à reversão da situação, tendo em vista que o cenário pandêmico agudizou as vulnerabilidades destes arranjos sociais em desvantagem, especialmente o Brasil.

Partindo do pressuposto de que a ideia de políticas públicas representa uma “forma contemporânea de exercício do poder nas sociedades democráticas, resultante de uma complexa interação entre o Estado e a sociedade, entendida aqui num sentido amplo, que inclui as relações sociais travadas também no campo da economia” (Di Giovanni, 2009, p. 2), e que uma proposta original desenvolvida por Thomas Dye (1972), citado por Heidemann (2014, p. 31), para quem uma política pública é

“[...] tudo o que os governos escolhem fazer ou deixar de fazer” e, ainda, tendo uma abordagem adicional de Secchi, Coelho e Pires (2019, p. 2), cujo entendimento é de que “uma política pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público”, espera-se que o gestor público compreenda a importância da adoção de medidas que visem a atender às necessidades das pessoas portadoras de deficiência psicossocial, em todas as suas dimensões.

Assim, poderão ser instituídos mecanismos de governança regional, agenda de prioridades contendo objetivos, indicadores e metas, estas últimas, a serem pactuadas pelos gestores das esferas municipal, estadual e União, cujas ações sejam traduzidas em rápidas respostas às demandas dos arranjos sociais mais fragilizados (Pessoa, Teixeira & Clementino, 2020). Sob o escopo da organização do mercado formal de trabalho, o estudo considera a dinâmica e a diversidade das características do território, a complementaridade entre as regiões, enfatizando a condução estadual e regional, limitando a federal e fortalecendo a regionalização. Por fim, a apresentação das conclusões aqui propostas podem fomentar a discussão e a definição das referências regionais para a assistência, contribuindo fortemente para a implantação/consolidação de um sistema de mercado de trabalho inclusivo, no Brasil.

Para tanto, o presente estudo está estruturado em outras três seções, além desta sintética introdução. Na primeira delas, é apresentado um breve panorama sobre os impactos da pandemia por COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro. Na segunda seção, é abordada acerca da empregabilidade da pessoa com deficiência psicossocial no cenário pré e pós-pandemia, indicando possíveis impactos sobre o emprego e a renda destes trabalhadores. Já a terceira seção, contém as considerações finais do trabalho, procurando demonstrar se a pandemia reduziu as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência psicossocial no mercado formal de trabalho, momento em que se apontam possíveis medidas governamentais para um processo inclusivo destes trabalhadores.

1. Métodos e Procedimentos

O *lócus* do estudo foi o município de Teresina, capital do estado do Piauí, que está localizado na região centro-norte piauiense, a 366 quilômetros do litoral, constituindo uma faixa de transição entre o semiárido nordestino e a região amazônica. O município de Teresina possui uma área de 1.391,981 Km², com uma população estimada de 871.126 pessoas em 2021 e Índice de desenvolvimento humano de 0,751, em 2010 (IBGE, 2010). A pesquisa foi desenvolvida por meio da estratégia metodológica descritiva e interpretativa. Inicialmente, foi realizada uma revisão bibliográfica, seguida da pesquisa documental na base de dados: RAIS 2017, 2018 e 2019 e CAGED 2020 e 2021, para se obter os indicadores de vínculos ativos e admissões, em Teresina para as seguintes categorias de trabalhadores: não deficientes, pessoas com deficiência e pessoas com deficiência mental.

É importante esclarecer que nestes bancos de dados não existe a categoria “deficiência psicossocial”, estando ela compreendida dentro da categoria “deficiência mental”, razão pela qual foram utilizados os indicadores relativos à deficiência mental para configurar a situação de desemprego das pessoas com deficiência psicossocial. Os dados coletados foram analisados quantitativamente e interpretados qualitativamente, buscando demonstrar a situação de agudização do desemprego para pessoas com deficiência psicossocial, objeto do presente estudo.

2. O Desemprego no Brasil Pós-COVID-19

No período de 1990 a 1997, Camargo (2006), verificou que, no Brasil, foram eliminados cerca de 2 milhões de empregos formais. A queda mais acentuada ocorreu entre 1990 e 1994, atingindo cerca de 190 mil postos de trabalho. No período de 1994 a 1997 foram 125 mil empregos eliminados por semestre, num contexto de elevadas taxas de juros, de sobrevalorização cambial e de lenta recuperação dos investimentos, o crescimento da atividade econômica foi positivo, embora insuficiente para gerar um volume de empregos que fosse adequado ao crescimento da população economicamente ativa.

Ao final de 1998, o desemprego encontraria um novo patamar, de 10,8%, o que se deveu à desaceleração do produto no período 1995-1998, combinada à redução da elasticidade emprego do produto. Este cenário se deve, em grande medida, à abertura econômica com sobrevalorização cambial e à recorrente elevação dos juros domésticos num contexto de crescente vulnerabilidade externa, mas também aos ganhos de produtividade, geralmente associados a uma redução na escala e escopo da produção (Barbosa, 2004).

O cenário atual, iniciado a partir de 2020, apresenta os piores índices de desemprego da história recente do Brasil. Nesse ponto, a crise que o país viveu ao final de 2014, superou sobremaneira o crescente desemprego observado nos anos 90. Segundo Mattei e Heinen (2020), a taxa de desocupação, que flutuava ao redor de 7% no início de 2014, atingiu seu ápice nos primeiros meses de 2017, quando ultrapassou a marca dos 13%. Neste período, segundo os autores, o número de desempregados no Brasil mais que dobrou, atingindo 13 milhões de pessoas no auge da crise. Após três anos desse ápice, verifica-se que a situação pouco se alterou. Isso porque, no trimestre que se encerrou em fevereiro de 2020, a taxa de desocupação no país ainda era de 11,6%, ou seja, apenas 1,6 ponto percentual abaixo da registrada no mesmo trimestre de 2017.

De acordo com os dados do IBGE (2020), a taxa média de desocupação em 2020 foi recorde em 20 estados do país, acompanhando a média nacional, que aumentou de 11,9% em 2019 para 13,5% em 2020, a maior da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, iniciada em 2012, conforme pode ser conferido na Tabela 1. As maiores taxas foram registradas em estados do Nordeste: Bahia (19,8%), Alagoas (18,6%) e Sergipe (18,4%), seguidos

do Rio de Janeiro (17,4%). As menores taxas são verificadas no Sul do país: Santa Catarina (6,1%), Rio Grande do Sul (9,1%) e Paraná (9,4%).

Tabela 1 – Taxa de Desocupação no Brasil por UF

Taxa de Desocupação – Médias Anuais (em %)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Brasil	7,4	7,1	6,8	8,5	11,5	12,7	12,3	11,9	13,5
Rondônia	6,4	5,1	4,2	5,6	7,9	8,2	9,1	8,0	10,4
Acre	8,4	9,0	7,7	8,5	10,9	14,1	13,5	14,5	15,1
Amazonas	9,5	9,1	7,7	9,5	13,6	15,7	13,9	14,0	15,8
Roraima	7,6	8,0	6,3	8,5	8,8	9,9	12,3	14,9	16,4
Pará	7,4	7,3	7,2	8,8	11,2	11,8	11,1	10,8	10,4
Amapá	13,2	11,5	10,3	11,0	15,5	17,7	20,2	17,4	14,9
Tocantins	7,7	7,5	7,5	8,6	11,5	11,7	10,6	10,8	11,6
Maranhão	8,1	7,9	6,8	8,6	11,9	14,3	14,4	14,3	15,9
Piauí	6,9	7,5	6,5	7,6	9,4	12,9	12,8	12,8	12,8
Ceará	7,7	7,8	7,4	8,8	12,0	12,6	11,3	10,9	13,2
Rio Grande do Norte	11,4	10,7	11,0	12,0	14,2	14,5	13,6	13,1	15,8
Paraíba	9,2	8,8	8,9	9,5	11,4	11,4	11,1	11,6	14,6
Pernambuco	9,1	9,0	8,2	9,9	14,6	17,7	16,7	15,5	16,8
Alagoas	11,4	10,6	9,6	11,2	14,1	16,7	17,0	14,9	18,6
Sergipe	10,3	10,3	9,2	9,1	13,3	14,3	16,6	15,1	18,4
Bahia	11,1	11,2	10,3	12,3	15,9	17,0	17,0	17,2	19,8
Minas Gerais	6,9	6,6	6,7	8,5	11,1	12,2	10,7	10,1	12,5
Espírito Santo	7,1	7,1	6,2	7,7	12,2	13,1	11,5	11,0	12,7
Rio de Janeiro	7,5	6,8	6,3	7,6	11,7	14,9	15,0	14,7	17,4
São Paulo	7,3	7,2	7,1	9,3	12,4	13,4	13,3	12,5	13,9
Paraná	5,0	4,3	4,0	5,9	8,2	9,0	8,8	8,5	9,4
Santa Catarina	3,4	3,1	2,9	4,1	6,3	7,1	6,4	6,1	6,1
Rio Grande do Sul	4,8	4,8	5,0	6,2	8,2	8,4	8,1	8,0	9,1
Mato Grosso do Sul	6,1	4,7	4,1	6,1	7,7	8,5	7,6	8,0	10,0
Mato Grosso	5,5	4,4	4,0	6,1	9,4	9,0	7,9	8,0	9,7
Goiás	5,4	5,4	5,3	7,3	10,5	10,6	9,2	10,6	12,4
Distrito Federal	8,6	9,0	9,0	10,1	12,0	13,2	12,7	13,4	14,8

Fonte: IBGE - PNAD Contínua (2020).

Os dados da Tabela 1 revelam que, no intervalo de um ano, a população ocupada reduziu 7,3 milhões de pessoas no país, chegando ao menor número da série anual (86,1 milhões). Com isso, pela primeira vez, menos da metade da população em idade para trabalhar estava ocupada no país, considerando que o nível de ocupação em 2020, foi de 49,4%.

Essa queda da ocupação foi sentida por todos os grupos de trabalhadores. A taxa média de informalidade (trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar) também recuou, passando de 41,1% em 2019 para 38,7% em 2020, somando ainda 39,9 milhões de pessoas. (IBGE, 2020). Nas palavras de Beringuy (2020):

A queda da informalidade não está relacionada a mais trabalhadores formais no mercado. Está relacionada ao fato de trabalhadores informais terem perdido sua ocupação ao longo do ano. Com menos trabalhadores informais na composição de ocupados, a taxa de informalidade diminuiu, lembrando que informais foram os primeiros atingidos pelos efeitos da pandemia. (Beringuy, 2020, p. 1)

Considerando que o presente estudo tratará de dados de Teresina, Piauí, torna-se importante destacar alguns indicadores específicos desta unidade da Federação, os quais refletirão o cenário econômico que se estuda. No que se refere à taxa de subutilização (percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial em relação à força de trabalho ampliada), verificada no 4º trimestre de 2020, o estado do Piauí foi o que apresentou a maior taxa (46,7%), seguido por Alagoas (46,6%), Maranhão (44,7%) e Bahia (44,6%). Já as menores taxas ficaram com Santa Catarina (10,8%), Mato Grosso (17,5%), Rio Grande do Sul (18,7%) e Paraná (19,3%), únicas unidades da Federação abaixo de 20% (IBGE, 2020).

O Piauí também está entre os três Estados da Federação com menor percentual de trabalhadores com carteira assinada no setor privado, com o total de apenas 52,0%, perdendo apenas para o Maranhão (48,5%) e Pará (51,4%), e entre os três com a maior taxa de informalidade (empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada; Empregado doméstico sem carteira de trabalho assinada; Empregador sem registro no CNPJ; Trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ; Trabalhador familiar auxiliar), cujos indicadores são: Maranhão (60,3%), Pará (59,6%) e Piauí (59,1%).

Estas taxas são importantes e servem de suporte para as reflexões que objeto deste estudo, face aos impactos que estas têm nos dados sobre a oferta de empregos formais no Estado do Piauí. Os dados relativos ao 2º trimestre de 2021 revelam um cenário não muito otimista, no que tange à redução do desemprego no Brasil. Segundo o IBGE (2021), a taxa de desemprego calculada para o 2º trimestre de 2021, é de 14,1%, superior a de 2020, que foi de 13,5%, e praticamente a mesma apresenta a mesma taxa de subutilização, de 28,6%. Acrescente-se que a região Nordeste

continua com a maior taxa de desemprego (18,2%) e a região Sul com a menor (8,2%), um cenário semelhante ao de 2020 (IBGE, 2021).

Espera-se que medidas estruturadas e permanentes por meio de políticas públicas efetivas sejam adotadas pelos entes públicos (União, Estados e Municípios) para um processo de reconstrução econômica, por meio de articulação entre os setores público e privado, visando à estabilidade que a economia precisa para reabrir novas ofertas de emprego formal e reduzir sobremaneira a taxa de desocupação atual do Brasil, que já é maior de sua história (IBGE, 2021).

3. A Empregabilidade da Pessoa com Deficiência Psicossocial

A inclusão de pessoas com deficiência psicossocial no mercado de trabalho formal não é uma tarefa que possa ser compreendida considerando-a de forma unilateral, uma vez que envolve fatores sociais, políticos, culturais e econômicos, ou seja, são fatores estruturantes e estruturais. Primeiro, deve-se partir do conceito de inclusão e isto impõe a seguinte indagação: afinal, de que inclusão o presente manuscrito se propõe a discutir? A inclusão será aqui concebida como o processo pelo qual a sociedade se transforma para permitir que pessoas com limitações de natureza física, mental e intelectual participem de todos os setores da vida em sociedade, com a utilização de habilidades necessárias ao desenvolvimento de seus papéis sociais (Sasaki, 2007a).

Dessa forma, a inclusão vai além da capacidade produtiva da pessoa com deficiência, mas envolve também a capacidade da sociedade em acolher e viabilizar as oportunidades para esse segmento. Dentre essas oportunidades, insere-se o trabalho, esse como sendo um dos aspectos que conformam a inclusão, e que, segundo Sasaki (2007b, p. 19), é “importante por proporcionar às pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização mesma e o desenvolvimento de si de suas potencialidades”.

Uma sociedade inclusiva é mais complexa e mais próxima do que se vislumbra enquanto modelo ideal de inclusão para o segmento das pessoas com deficiência, pois nela, constrói-se condições de acolhimento para todos, observando as demandas inerentes às diversidades, que envolvem desde a “remoção de barreiras arquitetônicas, adequação de transporte público, as políticas de ação afirmativa estimulando contratação para o trabalho, as escolas inclusivas” até a “inclusão nos esportes, turismo, lazer, recreação, nas artes, cultura e religião” (Laraia, 2009, p. 55). Segundo Rosa (2009), existe uma relação de contraditoriedade em relação ao mundo do trabalho, em especial, no sistema capitalista, cuja força motriz do moinho é a própria alienação do trabalho. Para a autora, numa sociedade em que a identidade social é construída a partir do trabalho, é inegável que haja

uma luta pela inclusão por meio dele (trabalho), e essa luta “também passa a constituir pauta de reivindicações das pessoas em desvantagem social, dentre as quais, as pessoas com transtorno mental” (Rosa, 2009, p. 64).

Além do caráter contraditório do trabalho, Ramirez e Koth (2015) observam que para a pessoa com deficiência psicossocial, o trabalho pode apresentar dois gumes: o primeiro, entendido, do ponto de vista individual, como terapêutico; e o segundo, na perspectiva coletiva, quando percebido de forma articulada com o mundo moderno e o tempo contemporâneo, logo, relacionado ao acesso à cidadania.

Neste aspecto, convém pontuar o pensamento de Chauí (2007, p. 146), cuja proposta conceitual sobre cidadania aponta que “cada vez que um Estado é capaz de responder satisfatoriamente às demandas da cidadania, o regime é democrático”. Por outro lado, Miguel (2016) afirma que a cidadania nas democracias contemporâneas pouco influi nas decisões políticas, restringindo-se, de toda sorte, a um elemento de composição de eleições sistemáticas. De todo modo, não se pode alijar a cidadania do contexto das relações societárias, sob pena da formação de um “pacto autoritário”, o qual reveladamente se expressa como um cenário inconcebível nas relações contemporâneas (Dahl, 2012).

Todavia, a perspectiva a qual se vincula esse trabalho compreende que – sendo a cidadania concebida com um conjunto de direitos que podem ser divididos em direitos civis, direitos políticos e direitos sociais (Marshall, 1963) – o trabalho é fator inerente à construção da cidadania, portanto, seja ele parte da reabilitação ou não, considerando o conceito de cidadania “o trabalho justamente remunerado é uma questão de cidadania nas sociedades que se estruturam dele” (Matos, 2013, p. 49). Logo, considera-se que em “uma sociedade capitalista, em que o trabalho é central na vida do ser humano, por produzir identidade e laço social, é fundamental discutir propostas alternativas de organização do trabalho direcionada à atenção psicossocial das pessoas com transtorno mental” (Maranhão & Rosa, 2017, p. 268).

Essas alternativas, que podem ser informais ou formais, precisam ser articuladas com todo o contexto social, político e econômico vigente, envolvendo atores de diferentes instituições, visto que apenas “captar vagas no mercado sem garantir a estabilidade dos sintomas clínicos inviabiliza a adesão” (Frazão, 2007, p. 84). Logo, implica a atuação conjunta entre empresas, instituições e serviços do Estado, equipe profissional e, claro, do principal ator, a pessoa com deficiência psicossocial.

As alternativas informais se dividem em dois grupos: trabalhadores assalariados, mas que não possuem vínculo empregatício, portanto, desprotegidos; e trabalhadores por conta própria, que estão fora do mercado de trabalho, mas dentro do comércio de serviços e mercadorias. As alternativas formais, por sua vez, são aquelas em que o empregador estabelece vínculos formais com o

trabalhador, acorda um ordenado mensal e realiza a manutenção das garantias constitucionais previstas (Neri & Fontes, 2010). É consenso entre os teóricos Frazão (2007), Maranhão e Rosa (2017), Oliveira, Cavalli e Guidugli (2017) e Rosa e Joazeiro (2017), que para a pessoa com deficiência psicossocial – ou mental como tratam alguns desses autores – os desafios para a inclusão no mercado de trabalho são mais intensos. Esse fator se justifica pelo típico preconceito e equivocada associação entre deficiência psicossocial e loucura, logo, o estigma construído historicamente acerca da pessoa com algum tipo de deficiência mental interfere negativamente nas possibilidades de inclusão efetiva.

Nesse sentido, infere-se que a inclusão social de forma efetiva perpassa várias dimensões da vida em sociedade, sendo o trabalho, a centralidade no presente estudo. Segundo Maranhão e Rosa (2017, p. 275), em estudo realizado com usuários de um Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) sobre a percepção destes atores, em relação ao mundo do trabalho, as autoras identificam que “o significado do trabalho é diverso para os diferentes usuários”. Observaram os autores, ainda, que alguns usuários apreendem o trabalho como forma de serem aceitos na sociedade, para além dos serviços de saúde mental. Adicionalmente, estas pessoas manifestam o desejo de se inserir no mercado de trabalho, numa sociedade que associa a identidade da pessoa a seu reconhecimento ocupacional (Maranhão & Rosa, 2017).

Assim, a percepção das pessoas com deficiência psicossocial sobre o trabalho reforça as correntes teóricas que orientam esse trabalho ou pesquisa, tendo em vista que o trabalho constitui apenas uma dimensão da inclusão, mas que possui em si, grande potencial de fortalecimento das outras dimensões que conformam o todo da inclusão, pois “amplia as possibilidades de alcance da inserção social e de melhores níveis de saúde e de qualidade de vida” (Lussi, Matsukura & Hahn, 2010, p. 286).

Todavia, cumpre assinalar que o fato observado por Maranhão e Rosa (2017) em relação a inclusão desse segmento no mercado de trabalho. As autoras apontam para a importância da identificação da representação do trabalho para cada usuário, considerando que “são poucos os investimentos nos serviços e nas demais políticas públicas de qualificação/profissionalização, inclusive para atender os aspectos mais subjetivos dos usuários dessas políticas” (Maranhão & Rosa, 2017, p. 276-277). As políticas públicas, bem como os instrumentos normativos que conformam a inclusão desse segmento no mercado de trabalho requerem constantes revisões que proporcionam a efetividade das ações de inclusão, que, segundo Oliveira, Cavalli e Guidugli (2017, p. 140) é “o grande desafio desta política pública é fazer valer tudo o que já é garantido no ordenamento jurídico, fiscalizando e lutando pela manutenção destes instrumentos normativos.

Nessa mesma esteira de pensamento, Toldrá, Marque e Brunello (2010) contribuem para a discussão adensando sobre a necessidade de flexibilização das estruturas para o acolhimento das pessoas com deficiência psicossocial ao mercado de trabalho, dando ênfase a “necessidade

de maior flexibilidade das empresas quanto às exigências do ensino formal, para a adaptação à realidade destas pessoas” (Toldrá, Marque & Brunello, 2010, p. 163).

Nas análises dos autores supramencionados, é preciso que sejam valorizados outros atributos para o trabalho, deixando de considerar apenas a capacidade de aprendizado e habilidades relacionadas à escrita e leitura, “já que este era considerado como um dos maiores entraves vivenciado pelas pessoas com deficiência intelectual para o ingresso no mercado de trabalho” (Toldrá, Marque & Brunello, 2010, p. 163). Ainda para os autores, uma das estratégias mais eficazes para a flexibilização acerca dos parâmetros para a inclusão da pessoa com deficiência psicossocial ao mercado de trabalho é a sensibilização da comunidade empresarial, com foco nas empresas que se enquadram na obrigatoriedade de oferta pela Lei de Cotas (Lei Federal nº 8.213/91), a respeito das potencialidades e possibilidades dos indivíduos com deficiência psicossocial assistidos pelos serviços de saúde para a prática do trabalho (Toldrá, Marque & Brunello, 2010).

Nesse processo, destaca-se “o papel que desempenham as instituições no tecido social na medida em que contribuem com as mudanças do contexto” (Oliveira, Cavalli & Guidugli, 2017, p. 138), sendo os serviços ofertados pelo Estado os principais agentes de mobilização, sensibilização e aglutinação de forças na construção de uma política pública mais efetiva associada à boa aceitabilidade da classe empresarial, em especial, na fiscalização do cumprimento das garantias do ordenamento jurídico. Esta dinâmica se reveste, segundo Oliveira, Cavalli e Guidugli (2017, p. 140), no grande desafio da política pública de inclusão, isto é, “fazer valer tudo o que já é garantido [...] fiscalizando e lutando pela manutenção desde instrumentos normativos”, e muito mais que isso, visto que apenas a admissão não é suficiente, haja vista que em pesquisa realizada por Oliveira, Cavalli e Guidugli (2017) há indicações de que as contratações foram, em geral, pela obrigatoriedade, e por isso, apenas formal, não havendo a adaptação dos espaços de trabalho para o recebimento das pessoas contratadas.

Sob este viés, é nesse âmbito que o Estado, através das políticas públicas, instrumentos públicos e serviços, deve-se “fazer mais presente financiando, regulando e fiscalizando as contratações. A sociedade, também, deve-se fazer mais presente participando ativamente da implementação dessa política, debatendo ideias e exigindo a inclusão social”, conforme afirmam Oliveira, Cavalli e Guidugli (2017, p. 140). Para agudizar ainda mais esse cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência psicossocial, surge a pandemia do SARS COVID-19, em março de 2020. Numa análise precipitada sobre os impactos da pandemia no tema inclusão das pessoas com deficiência, entende-se que as novas condições de trabalho poderiam levar ao entendimento de que, no home office, todos são iguais. Mas, a pandemia impôs a todos, em certa medida, uma retroação no tocante às questões como a inclusão da pessoa com deficiência psicossocial no mercado de trabalho.

De acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de 2020, as pessoas com deficiência foram atingidas severamente pelo desemprego durante a pandemia. De janeiro a agosto de 2020, foram fechados 849 mil postos de trabalho formais no país, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2020). Do total citado, cerca de 20% (171,6 mil) eram ocupadas por pessoas com deficiência e evidenciam que as empresas desligaram muito mais do que contrataram, demitindo no período 216 mil profissionais com deficiência, e contratando apenas 40 mil. Inicialmente, essas medidas apontavam um retrocesso, já que a causa aqui defendida tem sido modificar culturas para que a inclusão ocorra de forma mais natural e humana, tornando o cumprimento da legislação seja uma consequência e não o objetivo principal. Porém, a avaliação de especialistas em fiscalização da Lei de Cotas mostrou que ainda é preciso desse reforço da Lei para assegurar vagas, especialmente em empresas que ainda realizam inclusão por obrigação e não por convicção.

E o que fazer, para que a inclusão não aconteça por obrigação? Inclusão é um tema complexo. Não é possível simplificar, porque exige atenção aos detalhes. Inclusão não se faz sem disposição! É preciso acreditar que fortalecer a cultura de inclusão é um processo orgânico e contínuo, e que o mundo entenda de vez que, contra o preconceito, a melhor vacina será a humanização das relações até elas se igualem de fato.

4. Teresina: Cenário do Mercado de Trabalho Formal para a Pessoa com Deficiência

O funcionamento do mercado de trabalho é de vital importância para o desempenho de uma economia. Níveis salariais, taxas de emprego/desemprego, desigualdades de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificação, bem como o grau de conflito entre os seus diversos atores, são algumas das variáveis que, sob este enfoque, devem ser levadas em conta. Nesta perspectiva, o funcionamento do mercado de trabalho é idêntico aos demais mercados, podendo ser ali verificados comportamentos econômicos de firmas e indivíduos que buscam maximizar seu bem-estar e onde as funções da oferta e demanda de emprego dependem do nível de salário (Brémond & Gélédan, 1984).

No Brasil, a ideia de segmentação do mercado de trabalho, vem sendo utilizada para compreender a elevada desigualdade econômica que existe. Estudos apontam que a concentração de renda em determinada classe social, seria decorrente da grande disparidade salarial existente nas vagas ofertadas – mesmo com capacidades produtivas semelhantes – em função da existência de dois mercados: um formal e outro informal. No primeiro estão os trabalhadores com vínculo formal

(carteira assinada), no qual existe a interferência do Estado nas relações trabalhistas, e no outro estão os trabalhadores que em sua maioria exercem atividade laboral por conta própria, como autônomos ou em negócios de família, de forma remunerada ou não, sem o gozo de direitos trabalhistas (Camargo, 1989; Fernandes, 1996; Souza, 1980).

Todos os integrantes da sociedade civil, incluindo Instituições públicas e privadas, devem promover o reconhecimento dos méritos, habilidades e capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral. Pessoas com deficiência têm o direito de trabalhar em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com a prerrogativa de se manter com um trabalho de sua livre escolha e de ser aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível, aspectos que devem também caracterizar as cidades do ponto de vista urbanístico em variáveis como transporte e mobilidade. Segundo o Art. 3º da lei 13.146/2015, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira da Inclusão (LBI), acessibilidade é a “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”. O sentido colocado é o de direcionar que os impedimentos físicos, sensoriais, mentais e intelectuais, não são capazes de produzir obstáculos por si só, uma vez que o que impede o exercício de direitos são as barreiras produzidas socialmente.

Apesar da existência desta legislação, ainda existem **déficits** de implementação conforme evidenciam os dados, o que ainda compromete a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. No mundo do trabalho, estas populações sofrem com disparidades salariais, preconceitos e prejuízos oriundos da falta de reconhecimento dos méritos, habilidades e capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral. No intuito de facilitar a compreensão sobre a dicotomia que possa existir, Carneiro (2012) relaciona as diferenças entre mercado de trabalho – lugar da empregabilidade, dos postos fixos de ocupação e, portanto, da profissionalidade – e mundo do trabalho – campo, por excelência, da realização humana, da construção coletiva da cidadania com qualidade de vida e formação de relacionamentos autênticos. Com base na proposta do autor, infere-se que, embora apresentando conceitos distintos, ambos contribuem para a formação plena do sujeito social, na medida em que o trabalho promove a dignidade humana, enquanto ser crítico e pensante. Por outro lado, a escola é a mediadora entre sujeito e saber (educação escolar e vida) e o processo se confere pelo trabalho. Assim, o trabalho é o primeiro princípio do saber e fonte permanente de prática social e, portanto, de instrumento capaz de deslocar o sujeito para um patamar de conscientização e autonomia consistentes.

Pessoas com deficiência têm o direito de trabalhar em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com a prerrogativa de se manter com um trabalho de sua livre escolha e de ser aceito

no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível, aspectos que devem também caracterizar as cidades do ponto de vista urbanístico em variáveis como transporte e mobilidade. Dados obtidos a partir da RAIS de 2017, 2018 e 2019 e do CAGED de 2020 e 2021, revelam os vínculos empregatícios formais preenchidos por Pessoas com Deficiência (PCD) no município de Teresina-PI, conforme a Tabela 2:

Tabela 2 – Vínculos formais preenchidos por Pessoas com Deficiência (PCD) em Teresina

Tipo de vínculo	2017	2018	2019	2020	2021 (até setembro)
Vínculos formais Não Deficientes	276.434	273.842 (-1%)	280.265 (+2,5%)	79.849 (-71,5%)	86.878 (+8,8%)
Vínculos formais PCD	2.109	2.296 (+ 8,9%)	2.541 (+ 10,7%)	432 (-83%)	388 (-10%)
Vínculos formais Deficiência Mental	77	77	82 (+6,4%)	9 (-89%)	8 (-11%)

Fonte: RAIS (2017, 2018 e 2019); CAGED (2020, 2021)

Observação: A RAIS e o CAGED não utilizam a categoria deficiência psicossocial. O termo correlato utilizado é deficiência mental, de modo que para este estudo, foram analisados os dados da categoria deficiência mental como categoria deficiência psicossocial.

A Tabela 2 apresenta o cenário de agudização do desemprego que o estudo destaca para os trabalhadores na categoria PCD no mercado formal de trabalho em Teresina-PI. A série histórica apresentada demonstra que de 2017 a 2019, viveu-se uma crescente no número de vínculos formais, tanto para pessoas não deficientes como para PCD, inclusive as pessoas com deficiência mental. É pertinente destacar que comparando o ano de 2018 com o ano de 2017, enquanto houve queda no número de vínculos formais para não deficientes, houve aumento de 8,9% no número de vínculos formais para PCD, mantendo-se estável os vínculos para pessoas com deficiência mental.

Na comparação entre 2018 e 2019, enquanto houve um aumento no número de vagas para pessoas não deficientes de 2,5%, para PCD o aumento foi de 10,7%, ou seja, até 2019, o mercado vinha aumentando a oferta de vagas para PCD e as admissões desses trabalhadores, demonstrando um cenário de crescimento e inclusão destas pessoas no mercado de trabalho formal. Em outra vertente, a análise feita entre 2019 e 2020 revela a crise econômica e as altíssimas taxas de desemprego constatadas no país. Os dados apontam uma queda de 71,5% no número de vínculos formais para não deficientes e de 83% para PCD, ou seja, a crise foi ainda mais impactante para as pessoas com deficiência e, mais ainda, para as pessoas com deficiência mental, com queda de 89% no número de vínculos.

O cenário de 2021, embora incompleto, revela uma certa recuperação no número de vínculos formais para pessoas não deficientes, com um aumento de 8,8% em relação à 2020, contudo, esta recuperação não foi acompanhada para os vínculos para PCD, que continuam apontando queda de 10%, e de 11% para pessoas com deficiência mental, implicando na agudização das desigualdades para esta categoria de trabalhadores.

Considerações Finais

O estudo retratou a situação de desemprego no Brasil, Piauí e Teresina, a partir de dados do IBGE, PNAD, RAIS e CAGED. Buscou-se fazer uma contextualização de como a pandemia da COVID-19 influenciou na empregabilidade da pessoa com deficiência psicossocial, a partir de um estudo de revisão de literatura com análise qualitativa dos dados.

Nesse sentido, o estudo atingiu seu objetivo, uma vez que foi possível configurar a agudização do desemprego para as pessoas com deficiência e em especial para as pessoas com deficiência mental (psicossocial), com uma queda de vínculos formais na ordem de 83% no ano de 2020, em relação a 2019. Pode-se concluir ainda que a pandemia por COVID-19 reduziu drasticamente as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência psicossocial no mercado formal de trabalho em Teresina, *lócus* do presente estudo, muito em razão do fechamento de empresas, decorrente da determinação do poder público quanto ao isolamento e ao distanciamento social, implicando na redução drástica de postos de trabalho em todas as suas dimensões.

A reversão desta situação é possível através de formulação de políticas públicas de inclusão para essa categoria de trabalhadores, fazendo esclarecimentos sobre o potencial dessas pessoas, suas capacidades cognitivas e laborativas nos diversos setores econômicos. É preciso aproximar a sociedade desses trabalhadores e desvelar o “pré-conceito” que os coloca em uma condição de “incapacidade” laboral e dependentes unicamente assistencialistas.

Esses trabalhadores, mais do que assistência integral, cuja importância não se pode desconsiderar, precisam de autonomia e de vivenciar um processo de ressignificação de suas próprias capacidades, colocando-os como protagonistas e em condições iguais de disputa pelas vagas formais do mercado de trabalho, essa é a verdadeira inclusão prevista no ordenamento jurídico, aquela que garante dignidade à pessoa humana.

Sugere-se que novos estudos sejam desenvolvidos com o propósito de investigar, discutir e apontar outras perspectivas e encaminhamentos no que remete às políticas públicas – e, do mesmo modo, às iniciativas privadas – que tenham como pano de fundo a implementação de medidas que visem

a operar meios permitindo a redução dos imperativos de desigualdade que permeiam o cotidiano das pessoas com deficiência psicossocial.

Referências Bibliográficas

Barbosa, A. F. (2004). O mercado de trabalho brasileiro pós-1990: mudanças estruturais e o desafio da inclusão social. Seminário Internacional: Empleo, desempleo y políticas de empleo en el Mercosur y en la Unión Europea. Buenos Aires.

Beringuy, A. (2020). IBGE: grande parte da alta do desemprego se deve à volta ao mercado de trabalho. Disponível em <https://istoe.com.br/ibge-grande-parte-da-alta-do-desemprego-se-deve-a-volta-ao-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 06 dez. 2021.

Brasil, C. I. (2021). Pandemia ainda provoca impactos no mercado de trabalho. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/pandemia-ainda-provoca-impactos-no-mercado-de-trabalho-diz-ipea>. Acesso em: 06 dez. 2021.

Brasil. (2015). 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). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.html. Acesso em: 06 dez. 2021.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/Leis/L8213cons.html. Acesso em: 06 dez. 2021.

Brémond, J. & Gélédan, A. (1984). Dictionnaire des Théories et Mécanismes Économiques. Paris: Hatier Paris.

CAGED. (2020). Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/caged-3/>. Acesso em: 29 nov. 2021.

CAGED. (2021). Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/caged-3/>. Acesso em: 29 nov. 2021.

Camargo, J. M. (1989). Informalização e renda no Mercado de trabalho. In: Sedlacek, L. G. & Barros, R. P. Mercado de trabalho e distribuição de renda: uma coletânea. Rio de Janeiro: IPEA/INPES.

Camargo, F. S. (2006). Análise estrutural do emprego formal e informal da economia brasileira. (Dissertação de Mestrado em Economia Aplicada). Universidade de São Paulo, Escola Superior da Agricultura 'Luiz de Queiroz' (ESALQ), Piracicaba, SP. Disponível em: DOI 10.11606/D.11.2006.tde-20092006-161524. Acesso em: 06 dez. 2021.

Carneiro, M. A. (2012). LDB fácil: leitura crítico-compreensiva artigo a artigo. 20. ed. Petrópolis, RJ: Vozes.

Chauí, M. (2007). Cultura e democracia: o discurso competente e outras falas. 12. ed. São Paulo: Cortez.

Couch, K. A., Fairlie, R. W. & Xu, H. (2020). Early Evidence of the Impacts of COVID-19 on Minority Unemployment. *Journal of Public Economics*, 192(104287), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104287>

Dahl, R. A. (2012). A democracia e seus críticos. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes.

Di Giovanni, G. (2009). As estruturas elementares das políticas públicas. *Caderno de Pesquisa*, 82, 1-32. Disponível em: <<https://observatorio03.files.wordpress.com/2010/06/elementos-das-politicas-publicas.pdf>>. Acesso em: 17 dez. 2021.

Fernandes, R. (1996). Mercado de Trabalho Não-Regulamentado: Participação Relativa e Diferenciais de Salários. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, São Paulo, SP, 26(3), 417-442. Disponível em <<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fppe.ipea.gov.br%2Findex.php%2Fppe%2Farticle%2FviewFile%2F746%2F686&clen=909986>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

Frazão, I. S. (2007). "Eu acho que a pessoa doente mental pode trabalhar. Eu trabalho e não sou doente mental". O processo de reinserção da pessoa com transtorno mental no mercado de trabalho. (Tese de Doutorado). Departamento de Serviço Social. Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/9590>. Acesso em: 03 dez. 2021.

Heidemann, F. G. (2014). Do sonho do progresso às políticas de desenvolvimento. In.: Heidemann, F. G. & Salm, J. F. (Org.). *Políticas Públicas e Desenvolvimento: Bases Epistemológicas e Modelos de Análise*. 3. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). Desemprego. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 25 nov. 2021.

Laraia, M. I. F. (2009). A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. (Dissertação em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC): São Paulo. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Ftede.pucsp.br%2Fbitstream%2Fhandle%2F8878%2F1%2FMaria%2520Ivone%2520Fortunato%2520Laraia.pdf&clen=946170>. Acesso em: 02 dez. 2021.

Lussi, I. A. O., Matsukura, T. S. & Hahn, M. S. (2011). Reabilitação psicossocial: oficinas de geração de renda no contexto da saúde mental. *O Mundo da Saúde*, 35(2), 185-192, abr. DOI: 10.15343/0104-7809.20112185192.

Maranhão, L. S. R. & Rosa, L. C. S. (2017). Do processo de segregação da loucura à cidadania e trabalho para a pessoa com transtorno mental: o desejo de trabalhar e o CAPS II Leste como dispositivo potencializador de inserção do usuário. In: Pereira, S. L.B., Rosa, L. C S., Silva, E. K. B., & Maia, J. B. D. A política de saúde mental no Piauí sob a égide da RAPS. Teresina: EDUFPI.

Marshall. T. H. (1963). *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Matos, N. R. V. (2013). Emprego apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. (Dissertação de Mestrado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), São Paulo. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/17013>. Acesso em: 01 dez. 2021.

Mattei, L. & Heinen, V. L. (2020). Impactos da crise da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro. *Brazilian Journal of Political Economy*. 40(4), 647-668. out./dez. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>.

Miguel, L. F. (2016). *Desigualdades e democracia: o debate da teoria política*. São Paulo: Editora Unesp.

Neri, M. C. & Fontes, A. (2010). *Informalidade e Trabalho no Brasil: Causas, Consequências e Caminhos de Políticas Públicas*. Rio de Janeiro: FGV Social. Disponível em: https://www.cps.fgv.br/cps/bd/papers/ES62Ref_INF_INFORMALIDADE-E-TRABALHO-NO-BRASIL_NeriFontescurto.pdf. Acesso em: 06 dez. 2021.

Oliveira, L. C., Cavalli, V. T. & Guidugli, S. T. (2017). 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*, [S. l.], 48. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/623](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/623). Acesso em: 7 dez. 2021.

PAHO. Pan American Health Organization. (2020). Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). Washington: PAHO. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 17 out. 2021.

Paiva, C. C. & Paiva, S. C. F. (2021). No Brasil, impacto econômico da pandemia será forte e duradouro. *Jornal da UNESP*. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2021/07/02/no-brasil-impacto-economico-da-pandemia-sera-forte-e-duradouro/>. Acesso em: 06 dez. 2021.

Pessoa, Z. S., Teixeira, R. L. P. & Clementino, M. L. M. (2020). Interfaces between Vulnerabilities, Governance, Innovation and Capacity of Response to COVID-19 in Brazilian Northeast. *Ambiente & Sociedade, São Paulo, 23, 1-13*. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1809-4422asoc20200110vu2020L3ID>

Platto, S., Wang, Y., Zhou, J. & Carafoli, E. (2020). History of the COVID-19 pandemic: Origin, explosion, worldwide spreading. *Biochemical and Biophysical Research Communications, 538, 14-23*. DOI: 10.1016/j.bbrc.2020.10.087

RAIS. (2019). *Relação Anual de Informações Sociais*. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 29 nov. 2021.

Ramirez, H. D. C. & Koth, J. (2015). As dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Rev. UNIEDU. Governo de Santa Catarina, 2015*. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Josi-Koth.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2021.

Rosa, L. C. S. (2009). Os desafios e os limites da inclusão da pessoa com transtorno mental no mercado de trabalho: uma proposta de estudo. In: Lima, S. O., Barros, F. O. Jr. & Araújo, V. P. S. *Trabalho e desigualdades*. Rio de Janeiro: Booklink.

Rosa, L. C. S. & Joazeiro, E. M. G. (2017). Rede de atenção psicossocial no Piauí: embalos em tempos incertos. In: Pereira, S. L.B. et al (Orgs). *A política de saúde mental no Piauí sob a égide da RAPS*. Teresina, EDUFPI.

Sasaki, R. K. (2007a). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 2. *Revista Nacional de Reabilitação, 10(58), 20-30, set./out*.

_____. (2007b). *O Direito à Educação Inclusiva, segundo a ONU. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília: Corde.

Secchi, L., Coelho, F. S. & Pires, V. (2019). *Políticas Públicas: conceitos, casos práticos, questões de concurso*. 3. ed. São Paulo: Cengage.

Shaaban, S. & Moneim, Y. A. (2020). The Impact of COVID-19 on the Strategic Belt and Road Initiative in the Light of Cultural Convergences and Divergences between Egypt and China: A Systematic Review. *Open Journal of Social Sciences*, 8(9), 84-105, set. DOI: 10.4236/jss.2020.89006

Souza, P. R. C. (1980). *A determinação da taxa de salários em economia atrasadas*. Campinas: UNICAMP. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Toldrá, R. C., Marque, C. B. D., & Brunello, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 21(2), 158-165. DOI: 10.11606/issn.2238-6149.v21i2p158-165.

WHO. World Health Organization. (2020). Director-General's statement on IHR Emergency Committee on Novel Coronavirus (2019-nCoV). Genebra: WHO. Disponível em: [https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihr-emergency--committee-on-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihr-emergency--committee-on-novel-coronavirus-(2019-ncov)). Acesso em: 14 out. 2021.