UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTABÉIS-ICEAC
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

ANA LUCIA SEDREZ BORBA

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

RIO GRANDE

2019

Ana Lucia Sedrez Borba

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel, pelo Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Rio Grande - FURG.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo da Rocha Gonçalves.

Coorientadora: Prof. Dra. Vivian dos Santos Queiroz Orellana.

Rio Grande

2019

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel, pelo Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

_____

ANA LUCIA SEDREZ BORBA

Data de aprovação: Rio Grande/ RS, _____/_____/_____.

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Dr. Rodrigo da Rocha Gonçalves

(**Orientador** – Universidade Federal do Rio Grande – FURG)

_____

Prof. Dr. Gibran da Silva Teixeira

(Membro 1 – Universidade Federal do Rio Grande – FURG)

_____

Prof. Dr. Cassius Rocha de Oliveira

(Membro 2 – Universidade Federal do Rio Grande – FURG)

Agradecimentos

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, pela sua infinita misericórdia e amor, por ter me sustentado em graça e ter sido minha fortaleza nos momentos mais difíceis desse trajeto. A Ele a honra e a glória para todo sempre, Amém!

A minha mãe Maria, que sempre foi meu alicerce, meu chão e fez de tudo para que eu não desistisse, que investiu em mim sem cobrar nada em troca. Ao meu esposo Fábio, companheiro de todas as horas, que aguentou meus acessos de desespero, minha vontade de desistir a cada passo e sempre me incentivando com amor, te amo muito.

Agradeço aos meus filhos Davi e Rafaele fontes inesgotáveis de amor e razões pelas quais se vale a pena lutar. Vocês são colunas fortes do Senhor que sustentam minha esperança em um futuro melhor. A Ingrid minha nora sempre junto incentivando e também por ter nos dado o Pedro meu neto, tornando meus dias mais doces.

Ao meu pai José, que não está mais aqui conosco, "eu consegui pai", queria que o senhor tivesse tido mais tempo para ouvir isso, mas eu sei que o senhor está vendo e está feliz por essa conquista.

Ao professor Rodrigo Gonçalves, meu orientador, que aceitou a missão no meio do caminho e não intimidou-se, pelo contrário comprou a idéia e orientou-me com muita dedicação e disponibilidade sempre que precisei, agradeço também pelo incentivo e ânimo até o último minuto, minha eterna gratidão.

A professora Vivian dos Santos, que desde o início, apoiou, incentivou, mais que coorientou, mesmo com problemas de saúde se doou, sua garra e determinação me encorajaram a acreditar que daria certo, e não é que deu!

Aos professores e colegas que somaram junto a mim, às experiências adquiridas com eles, as risadas, os momentos de desespero que antecipavam as provas, mas principalmente a Juliana que me conduziu na universidade, que sempre se mostrou amiga, e quando eu pensava que não daria, ela dizia " deixa que eu te ajudo, vai dar certo". Ju, a vida precisa de mais pessoas assim como você, obrigado!

E por fim, a minha irmã Daniele, inspiração para essa monografia, pelo exemplo de nunca desistir diante de tantas barreiras,mesmo com sua condição física, nada abala sua vontade de produzir, trabalhar e crescer cada vez mais, obrigado mana!

RESUMO

O presente trabalho surgiu na expectativa de colaborar com as pesquisas anteriores sobre a discriminação salarial em relação às pessoas portadoras de deficiência (PPDs), a fim de investigar se essa discriminação seria uma realidade ou apenas um mito. Para isso,a partir da base de dados do Censo Demográfico de 2010,realizado pelo IBGE, foi estimada uma equação *minceriana* no propósito de avaliar as variáveis que são determinantes nos rendimentos destes indivíduos. No intuito de corrigir o problema de viés de auto seleção utilizou-se o método de Heckman em dois estágios, o primeiro para ver se existia auto seleção, onde o coeficiente λ se mostrou significativo e num segundo estágio estimar quais variáveis tinham influência sobre os rendimentos. Após foi realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder no diferencial de salários dos indivíduos PPDs e NPPDs. A decomposição deste diferencial revela que o deficiente sofre uma penalização salarial, ou seja, ele ganha em média menos 38% do que um individuo não deficiente. Sem o controle de viés amostral, a penalização seria significativamente menor, de 9,87%, indicando a necessidade de usar o método de Heckman. Da penalização salarial sofrida pelo deficiente, 42,6% do diferencial total se deve à parte não explicada, ou seja, aos fatores não observados que estão relacionados à discriminação pela condição de deficiência.

Palavras-chave: Discriminação Salarial, Portador de Deficiência, Decomposição de Oaxaca-Binder.

ABSTRACT

The present study appeared in the expectation of collaborating with previous research on wage discrimination in relation to the disabled, in order to investigate whether this discrimination would be a reality or just a myth. To do so, based on the 2010 Demographic Census database, conducted by the IBGE, a Mincerian equation was estimated in order to evaluate the variables that are determinant in the income of these individuals. In order to correct the problem of self-selection bias the Heckman method was used in two stages, the first to see if there was self selection, where the coefficient λ was significant and in a second stage estimate which variables had influence on the yields. After the Oaxaca-Blinder decomposition was performed on the PPDs and NPPDs wage differential. The breakdown of this differential reveals that the disabled suffer a wage penalty, that is, he earns on average 38% less than a non-disabled individual. Without control of sample bias, the penalty would be significantly lower, of 9.87%, indicating the need to use the Heckman method. Of the wage penalty suffered by the handicapped, 42.6% of the total differential is due to the unexplained part, that is, to the unobserved factors that are related to the discrimination due to the disability condition.

Keywords:wage discrimination, disabled person,Oaxaca-Binder decomposition.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: – Descrição da amostra total usada nas regressões e por condição de deficiência.....23

Tabela 2: Resultado do modelo de Heckman em dois estágios.....24

Tabela 3: Resultado da Decomposição de Oaxaca-Blinderpara o Brasil.....26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NPPDs	Não Portadoras de Deficiência
PPDs	Pessoas Portadoras de Deficiência
PcD	Pessoas com Deficiência

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....3
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....4
1 INTRODUÇÃO 10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....12
2.1 O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência 12
2.2 Evidências Empíricas sobre discriminação no mercado de trabalho 15
3 DADOS E METODOLOGIA 22
3.1 Modelo de Heckman.....22
3.2 Diferencial de Rendimentos: Decomposição Oaxaca- Blinder 24
3.3 Fonte e natureza dos dados 25
4. RESULTADOS.....28
5. CONCLUSÃO 31
6.REFERÊNCIAS.....32

1. INTRODUÇÃO

O objetivo dessa monografia é analisar o diferencial de rendimentos de pessoas portadoras de deficiência (PPDs) e não portadoras de deficiência. Especificamente, esse trabalho investiga se há discriminação salarial em relação aos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Para isso, serão utilizados os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) do Censo Demográfico de 2010. Os métodos aplicados são a decomposição detalhada de Oaxaca (1973) Blinder (1973) e de Heckman (1979) para contornar o viés de seleção amostral.

Conforme o Censo Demográfico de 2010 realizado pelo IBGE (2012), 45.606.048 brasileiros possuem ao menos um dos quatro tipos de deficiência, visual, auditiva, motora e mental, totalizando 23,91% da população residente. Dentre os deficientes 15.750.968 relataram possuir ao menos uma deficiência severa (não consegue ou tem grande dificuldade), o que representa 8,26% da população brasileira (SOARES; COUVRE-SUSSAI, 2018).

O presente trabalho também irá realizar dentro do contexto histórico uma breve discussão, um panorama da exclusão social a que foram submetidos os (PPDs), suas maiores barreiras e dificuldades de inserção, tanto na sociedade, mas principalmente no mercado de trabalho. Para isso serão analisadas quais variáveis tem influência maior na análise de seus rendimentos.

As políticas públicas de inclusão social fazem parte do compromisso ético de diminuir as desigualdades sociais, desse modo, a partir dos anos 80 a evolução das legislações no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem ganhado força mundialmente. Países desenvolvidos estabelecem “cotas” para minimizar a diversidade desses indivíduos, porém não são essas que têm gerado resultados e sim o sistema quota-contribuição (PASTORE, 2000).

Conforme Neri *et al* (2002) num universo de 26.228.629 trabalhadores formais ativos, 537.430 são pessoas portadoras de deficiência, representando apenas cerca de 2,05% do total de trabalhadores formais no Brasil. E de acordo com os dados do Censo 2000 para a população total brasileira, cerca de 14,4% da população é formada por PPDs.

A economia da discriminação é definida como o tratamento desigual baseado em critério irrelevante para a atividade envolvida. Dentre os diversos tipos

de discriminação econômica (mercado de trabalho, entre as vizinhanças, segregação profissional, de linguagem, aparência física, dentro da família, etc.), a discriminação no mercado de trabalho é destaque na literatura.

E este tema ganhou importância depois que Becker (1957) deu um impulso inicial ao modelo de discriminação econômica no mercado de trabalho. A existência de discriminação econômica no mercado de trabalho se dá quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes ou recebam tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo, cor, religião, idioma, condição econômica e social, aparência física e etnia, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade. (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973; EHRENBERG; SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

De acordo com a Lei 5452/43 avedação de discriminação abrange os portadores de deficiência relativamente ao exercício de diversos outros direitos trabalhistas. Assim, por exemplo, a eles se aplica o disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que regula o instituto da equiparação salarial (para trabalho igual, salário igual): sendo idêntica a função, a trabalho de igual valor corresponderá igual salário, não importando que o reclamante seja deficiente. A lei também dispensa proteção no que diz respeito à dispensa: de acordo com o disposto no § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213, a dispensa de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a injustificada, no contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O preceito é válido mesmo para o contrato por tempo determinado regulado pela Lei nº 9.601, de 28 de janeiro de 1998.

Segundo Becker (1992), acredita-se que o diferencial de salário observável, contra determinados grupos, não depende simplesmente de mecanismos discriminatórios por parte do empregador e das empresas, mas também de outras variáveis, como o grau de competição, o nível educacional, a experiência de trabalho e a legislação de direitos civis vigentes.

O trabalho está dividido em cinco seções, uma breve introdução, discorrendo sobre Portadores de Deficiência e o contexto com a sociedade e mercado de trabalho, após uma revisão de literatura subdivida entre as leis que norteiam as políticas públicas para os PPDs e as Evidências Empíricas de casos analisados sobre discriminação salarial. Logo em seguida será apresentado os

métodos que serão utilizados e como se dará a obtenção dos dados, após serão expostos os resultados e por fim a conclusão obtida através dos resultados.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, será apresentado o referencial teórico da pesquisa, contextualizando à ótica da “Lei de Cotas”, a análise da Teoria Econômica da Discriminação e o diferencial de rendimentos por causa da discriminação, bem como a utilização de métodos de decomposição salarial utilizados em alguns casos analisados sobre discriminação salarial.

2.1 O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

Para qualquer cidadão, o direito de ir e vir, estudar e trabalhar são fundamentais para a sua inclusão na sociedade. A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência classifica no artigo 1 parágrafo 2:

> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas(Estatuto da pessoa com deficiência 2007, p.03).

Portanto, a contratação destes profissionais, deveria ser vista como qualquer outra contratação. O Estado para tentar assegurar-lhes este direito, faz uso da Lei 8.213/91, que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social, estabelece em seu art. 93, uma cota de pessoas deficientes e/ou reabilitadas que as empresas devem manter em seu quadro de funcionários.

Esta cota é determinada a partir do número total de empregados da empresa. Funciona da seguinte forma:

- de 100 a 200 empregados, 2% das vagas são destinadas a portadores de deficiência;
- de 201 a 500 empregados, 3 %;
- de 501 a 1000 empregados, 4%;

- acima de 1001 empregados, 5%.

Caso a Lei seja descumprida, a empresa está passível de multa prevista no art. 133 da Lei 8.213/91, multas estas calculadas em proporções estabelecidas pela portaria n° 1.199, de 28 de outubro de 2003.

A discriminação no mercado de trabalho pode ser classificada em quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano.

- Discriminação salarial significa que trabalhadores do sexo feminino (negros) recebem salários menores do que do sexo masculino (brancos) fazendo o mesmo trabalho.
- Discriminação de emprego ocorre quando mulheres e negros ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego.
- Discriminação de trabalho ou ocupacional significa que mulheres (negros) têm sido arbitrariamente restringidas ou proibidas de ocupar certas ocupações, mesmo que sejam tão capazes quanto os homens (brancos) de executar esses trabalhos.
- Discriminação decorrente de oportunidades desiguais para se obter capital humano ocorre quando mulheres (negros) têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho.

Os três primeiros tipos de discriminação são freqüentemente denominados como "postmarketdiscrimination" ou "discriminação direta", porque eles são encontrados no mercado de trabalho depois que os indivíduos já estão empregados. O último tipo é designado como "premarketdiscrimination" ou "discriminação indireta", porque ocorre antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho, (LOUREIRO, 2003).

Conforme Lameirão (2011),na distribuição de renda, a desigualdade ocasiona-se por vários motivos, dentre eles destaca-se: a peculiaridades individuais de nascimento, como a inteligência e a riqueza inicial, as particularidades adquiridas, como nível educacional e experiência profissional, as falhas de mercado de capitais, o domicílio e a formação salarial no mercado de trabalho.

Na investigação se existe ou não uma discriminação no mercado de trabalho, uma série de questionamentos são levantados, ou seja, se o fator “portador de deficiência” é relevante para a formação salarial ou não, algumas variáveis deverão ser analisadas. Para responder a estas questões, modelos econométricos são desenvolvidos cuja função é explicar a formação de salários no mercado de trabalho utilizando variáveis explicativas.

> Em termos literais, a discriminação pode ser vista como diferenciação ou distinção entre objetos ou indivíduos que, ao ser estendida à economia, adquire uma conotação pejorativa. Por exemplo, a existência de diferenças de ganhos e de oportunidades de emprego entre trabalhadores com habilidades iguais no mesmo emprego. Trata-se de um termo que é, segundo Oaxaca (1987), geralmente empregado para distinções que são socialmente inaceitáveis e economicamente ineficientes (JACINTO 2015, p. 532)

Muitos fatores podem explicar os resultados insatisfatórios do mercado de trabalho das pessoas com deficiência e a relativa ineficácia dos incentivos e programas. O lado de fornecimento padrão, a economia, enfoca as preferências e habilidades dos indivíduos como determinantes do seu potencial de ganhos, salários de reserva e oferta de trabalho (JONES, 2008).

Ainda conforme Jones (2008) do lado da oferta, as empresas supostamente maximizam os lucros, levando-os a contratar trabalhadores mais produtivos. No entanto, a maximização do lucro gera alguns desafios para as pessoas com deficiência, se forem indevidamente percebidas como menos produtivas ou mais caras para integrar no local de trabalho.

Olhando do ponto de vista dos trabalhadores, a discriminação pode implicar em salários diferenciados de um indivíduo para o outro, que possuem a mesma produtividade, criando dessa forma incentivos diferenciados para o trabalho, com isso eles tenderão a diminuir sua oferta de trabalho por não se sentirem valorizados.

Conforme Moura *et al* (2016) haveria ainda outra questão que desestimula os profissionais com deficiência a se inserirem no mercado de trabalho, o recebimento da Lei Orgânica de Assistência Social-LOAS, um benefício concedido pela Previdência social a pessoas com deficiência que possuam renda mensal per capita em seu grupo familiar inferior a um quarto do salário mínimo.

Este benefício acaba se tornando um obstáculo ao preenchimento das cotas pelas empresas, visto que muitos não querem abrir mão desta renda, que gira em torno de um salário mínimo, para se candidatarem as vagas que as empresas oferecem, surgindo assim, o famoso *trade-off*.

Para a Teoria do Consumidor, as pessoas escolhem obter um bem em detrimento do outro em virtude da utilidade que ele lhe proporciona, o *Trade-off ou* dilema é uma expressão que define uma situação em que há conflito de escolha. Ocorre quando se abre mão de algum bem ou serviço distinto para se obter outro.

2.2 Evidências Empíricas sobre discriminação no mercado de trabalho

Através das diferentes formas de acesso à empregos, o mercado de trabalho revela diferenças, entre homens e mulheres, nos níveis de inserção, remuneração, ocupação e promoção. Uma parcela destas diferenças pode ser atribuída a alguma preferência da empresa contratante, ou até mesmo à qualificação destes trabalhadores, mas existe uma parte que não se refere nem a qualificação e nem as preferências que pode ser considerada discriminação.

A seguir, no quadro 1, é traçado um breve panorama do mercado de trabalho no Brasil baseado numa síntese de trabalhos de diferentes tipos no intuito de compreender o contexto em que se analisa a discriminação salarial, segundo gênero e cor, no país e suas regiões.

Quadro 1: Síntese sobre economia da discriminação no Brasil

Autor:	Objetivo:	Metodologia:	Contribuições e Resultados:
Pereira e Oliveira (2016)	Analisar o diferencial de salários do trabalho entre homens e mulheres no Rio Grande do Sul.	Estimação de uma equação *minceriana* com a correção para autoseleção, no intuito de avaliar fatores determinantes	Embora as mulheres possuam, em média, um ano a mais de escolaridade do que os homens, isto não se reflete em seus salários.
Matos e Machado(2001)	O trabalho analisou os diferenciais no rendimento, levando em consideração a discriminação por sexo e por cor.	A decomposição de Oaxaca-Blinder foi o método adotado para mostrar a contribuição do sexo e da cor para a desigualdade na distribuição de trabalho no Brasil.	Os resultados indicam que há discriminação por sexo e por cor. O artigo ainda trouxe a inovação de utilizar *crosssections* empilhadas possibilitando a análise da evolução da discriminação.
Figueiredo *et al.*(2008)	Analisou o diferencial de rendimento, levando em consideração a discriminação	Decomposição de Oaxaca	Ficou constatado o impacto da educação e experiência na

	entre trabalhadores do meio rural que tem sua ocupação em atividades agrícolas e não-agrícolas.		distribuição de salários dos trabalhadores brasileiros através da decomposição de Oaxaca de capital humano.
Frio e Uhr (2017)	Investigou se existia discriminação salarial dos advogados brasileiros no mercado de trabalho, com o objetivo de que seus resultados pudessem servir para o planejamento de políticas públicas de combate à discriminação.	Os dados utilizados foram extraídos da Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios Contínua (PNAD-C), para os anos de 2012 a 2017 e através da Decomposição de Oaxaca-Blinder e Oaxaca-Ransom	Constatou-se que os homens recebem significativamente mais que as mulheres, essa diferença aproxima-se de 21% entre os gêneros.
Guimarães (2006)	O objetivo do trabalho foi mensurar e identifica os fatores que levam negros e brancos a terem remunerações diferentes	Modelo econométrico baseado nos trabalhos de Oaxaca e Blinder (1973), utilizando dados da PNAD.	Constataram que a discriminação racial está presente nas relações do mercado brasileiro, refletindo assim na diferença salarial entre negros
Almeida e Araújo Jr. (2015)	Investigaram a influência do tabagismo na produtividade do trabalhador brasileiro e se esse trabalhador seria ou não penalizado em seus rendimentos por ser fumante.	Através de regressão quantílica com variáveis instrumentais com base nos dados da Pesquisa Especial de Tabagismo integrante da PNAD(2008)	Constataram que fumantes apresentam menor produtividade no trabalho e com isso recebem uma penalização salarial que varia de 15,2% a 36,5%.

Fonte: Elaboração da autora.

Por sua vez, com relação às evidências empíricas sobre a participação de deficientes físicos no mercado de trabalho na literatura internacional encontram-se diversos trabalhos sobre o tema aqui apresentado e a dificuldade em estudá-lo devido à difícil missão de identificar e classificar os portadores de deficiência que estão inseridos no mercado de trabalho.

Baldwin e Johnson (1998) em seu trabalho intitulado “Dissipando os mitos sobre a incapacidade de trabalho”, analisam a importância de classificar o termo deficiência bem como suas variações, a partir daí então podermos analisar melhor o contexto geral.

A deficiência é uma medida de limitações nas atividades, como trabalhar ou manter a casa, em vez de um atributo, como sexo ou raça. Para entender o

significado do termo "incapacidade", é importante distingui-lo de dois outros termos, "deficiências" e "limitações funcionais", que são freqüentemente usadas como sinônimos, mas têm significados diferentes (BALDWIN; JOHNSON 1998).

Kidd *et al* (2000) examinam as diferenças de rendimentos de pessoas com e sem deficiência no mercado de trabalho no Reino Unido, utilizando a metodologia Baldwin e Johnson (1994). Os autores utilizaram métodos tradicionais de decomposição com correção do viés de seleção. O resultado deste trabalho, que foi um dos primeiros a analisar dados britânicos, confirma a presença de diferenças substanciais de salários e taxas de participação entre os trabalhadores que não estariam no mercado.

Usando métodos tradicionais de decomposição, mostram que as diferenças nas características relacionadas à produtividade entre os grupos são capazes de explicar cerca de 50% do diferencial salarial e de taxa de participação entre os que possuem deficiência e não possuem (KIDD *et al*, 2000).

Jones (2008) em seu artigo analisou as evidências internacionais existentes relativas ao impacto da deficiência nos resultados do mercado de trabalho levando em consideração as questões como: a separação da discriminação das diferenças não observadas na produtividade e nas preferências, a influência da heterogeneidade dentro do grupo de deficientes e os efeitos dinâmicos da deficiência.

Concluiu que uma solução possível para preencher as lacunas inexplicáveis seria usar conjuntos de dados mais detalhados sobre o estado de saúde, o que controlaria o tipo de problema de saúde, gravidade e capacidade de trabalho, reduzindo o efeito não observado (JONES, 2008).

Segundo Bellemare *et al* (2018) que fizeram um experimento de campo em larga escala para investigar os determinantes e a extensão da discriminação no mercado de trabalho em relação às pessoas com deficiências físicas. As aplicações (carta de apresentação e CV) foram aleatoriamente enviadas para 1477 empresas privadas que operam em duas regiões urbanas (Montreal e Quebec) anunciando posições abertas.

Os resultados de Bellemare *et al* (2018) apontam para um problema relativo à percepção das pessoas com deficiência física, apresentando evidências diretas de discriminação enfrentada por pessoas com habilidades que preenchiam os requisitos para ocupar a vaga, mas lhe foi negado devido a deficiência.

Nesta seção, será apresentado e discutido o trabalho que veio a ser base para este, devido ao seu conteúdo ser de extrema importância, pois ele sinaliza lacunas na obtenção de dados e apresenta a realidade a que estão inseridos os portadores de deficiência (PPDs).

O texto de Garcia e Maia (2014) com o título “Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro” tem como objetivo principal analisar como estão inseridas no mercado de trabalho brasileiro as pessoas que possuem algum tipo de deficiência conforme os resultados do Censo Demográfico de 2010.

Esta análise começa a partir da definição de quem seriam estes indivíduos, pois não existe ainda uma padronização nacional destas pessoas, por possuírem características variadas. Contudo, utilizando os questionamentos do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), através do Censo de 2010, onde os indivíduos responderam se possuíam alguma dificuldade permanente ou não, chega-se então a conta de aproximadamente 12,8 milhões de brasileiros com deficiência severa (PcD).

Dessa forma, o artigo tem como objetivo analisar os diferenciais socioeconômicos e como está inserida essa fração da população no mercado de trabalho. A suposição do trabalho é a de que os PcDs apresentam relativa desvantagem com relação a acesso ao trabalho do que as pessoas que responderam que não possuíam nenhuma dificuldade permanente, e isso decorre da acessibilidade a escola, a profissionalização, a experiência no mercado, a acessibilidade física de locomoção de um lugar para outro, resultante das barreiras e obstáculos ainda existentes na sociedade (GARCIA; MAIA, 2014).

Segundo Garcia e Maia (2014) na intenção de cumprir o objetivo a que se propôs, os autores desagregaram as diferenças nos rendimentos em duas fontes principais (BLINDER,1973; OAXACA, 1973) que analisam o impacto destas variáveis socioeconômicas e os fatores observáveis dos PcDs.

Foi realizada uma análise dos diferenciais de rendimento ajustando um modelo de regressão múltipla para cada grupo de ocupados remunerados. Logo após, avaliou-se em que medida estes diferenciais entre PcD e não PcD deviam-se a estas diferenças de características individuais socioeconômicas.

Através do estudo, ficou claro a baixa participação no mercado de trabalho de indivíduos PcDs, além de estes serem mais representados em grupos sociais mais

vulneráveis e sem condições de emprego e renda.O resultado mostrou também uma discriminação contra as pessoas com deficiência, que com a mesma experiência profissional de seus pares, teriam mais dificuldades à ascensão profissional (GARCIA; MAIA 2014).

Uma das variáveis que influencia muito na variável renda, seria a escolaridade destes indivíduos, e por terem dificuldades de acesso à educação fica notório o baixo nível de instrução desta parcela da sociedade. Outro fator também é a acessibilidade, pois mesmo que as empresas desejem contratar tais indivíduos, elas conseqüentemente terão que se adaptar à realidade deste novo funcionário, isso significaria mudanças, não só na estrutura física da empresa, mas também na organizacional e psicológica desta empresa, lidando com a relação com os demais funcionários.

Notaram, que só a partir da remoção de barreiras, não só física, mas também de comunicação que prejudicam o acesso destas pessoas ao mercado de trabalho, será possível melhorar suas possibilidades, pois como procurar emprego, se a simples condição de ir e vir deste indivíduo já está prejudicada?

De fato, para determinadas pessoas seria vantajoso trabalhar se o salário recebido fosse maior do que o custo de oportunidade (salário benefício). Desta forma, existe um viés de seleção das informações do salário. Neste caso, as estimativas dos coeficientes da equação de salários obtidas a partir das informações dos indivíduos que trabalham na data de referência da pesquisa podem estar viesadas sob a ótica do viés de seleção das informações, considerando-se que o modelo utilizado não incorpora a informação sobre a avaliação dos indivíduos que não trabalham no que se refere ao custo de oportunidade.

O presente trabalho surgiu na expectativa de colaborar com as pesquisas anteriores, mas também no intuito de corrigir o problema de viés de auto seleção. De modo geral, o viés de seleção de informação pode ser decorrente de duas razões, como destaca Heckman (1979): ou em virtude de seletividade das informações dos indivíduos ou devido ao desenho amostral da pesquisa.

Ressaltando ainda que, ao utilizar os dados do IBGE, o efeito que se deseja incorporar na modelagem visa corrigir o viés de seletividade da informação dos salários para os indivíduos que, apesar de estarem devidamente representados na amostra, na data de referência da pesquisa não trabalhavam devido supostamente a

uma avaliação do salário potencial e do custo de oportunidade envolvido nesta escolha.

Segundo Thomasi *et al* (2017) que analisou a empregabilidade dos trabalhadores com deficiência utilizando-se da estimação de um modelo *probit* com base nos dados do Censo do IBGE 2010 com a intenção de verificar um possível efeito da Portaria n° 1.199/03, que proporciona a autuação pelos fiscais do trabalho às empresas que não cumprem a Lei n° 8.213/91, a chamada “Lei das Cotas”.

Verificando através dos resultados, que em todas as regiões, na maioria das análises, o fato do trabalhador ser deficiente reduziu a probabilidade de inserção no mercado de trabalho. Eles ressaltam ainda que nos cenários, tem-se que a baixa escolarização, torna ainda mais difícil o cumprimento da Lei das Cotas, o que reflete o fato de que para que as políticas públicas possam ser efetivas é preciso um redobrado esforço na área da educação e na capacitação profissional. (THOMASI *et al* 2017).

De acordo com Soares e Couvre-Sussai (2018) que investigaram em seu trabalho se haveria discriminação salarial referente a trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência severa no mercado de trabalho brasileiro, usando dados do Censo Demográfico de 2010. Quatro tipos de deficiências foram investigados: visual, auditiva, motora e mental. E para verificarem se existiam tais discriminações utilizaram um modelo de regressão linear controlado por efeitos fixos ao nível de ocupação.

Os resultados preliminares indicaram que havia discriminação para todos os tipos de deficiências analisadas. No entanto, tais discriminações são de pequena magnitude quando comparados com as discriminações salariais de outros grupos sociais como mulheres e trabalhadores de cor não branca (pretos, amarelos, pardos e indígenas) (SOARES e COUVRE-SUSSAI; 2018).

Santos (2018) teve por objetivo entender a dinâmica do mercado de trabalho voltado para as pessoas com deficiência e tentar esclarecer o porquê algumas empresas não dão oportunidades para as pessoas com deficiência. Buscou, através de dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no censo demográfico de 2010, interpretar esses dados e compreender o real motivo que essas pessoas estão fora da parte ativa da população brasileira.

Santos(2018) percebeu como a sociedade brasileira ainda está muito aquém do ideal na questão da real inclusão da pessoa com necessidades especiais no

mercado de trabalho e na sociedade como um todo e que o tema tratado é de suma importância, devido o número de pessoas que apresentam alguma deficiência no Brasil ser tão expressivo, e como se torna mais inviável a cada dia o fato dessas pessoas serem sustentadas pelo Estado através de políticas sociais.

3.DADOS E METODOLOGIA

A metodologia que será utilizada na monografia, consiste na apresentação das especificações dos modelos Heckman (1979) e Oaxaca (1973) Blinder (1973). O método de Heckman (1979) será utilizado para corrigir um possível viés de seleção nas equações de rendimentos que possam decorrer da presença de habilidades não observáveis. Esse método propõe duas etapas para controlar o referido viés de seleção. Na etapa inicial, será estimado um *probit* para gerar o fator de controle dos rendimentos e, na segunda etapa, esse termo de controle é introduzido nas equações de rendimentos e estes são usadas para realizar o cálculo de diferencial de rendimentos através da decomposição de Oaxaca.

3.1 Modelo de Heckman

Os rendimentos esperados pelos portadores de deficiência (PPDs) e não portadores (NPPDs), serão determinados pelas seguintes equações *mincerianas*, respectivamente:

$$Y_{p=}X_{p\,+}\beta_p + \varepsilon_p \qquad (1)$$

$$Y_{np=}X_{np\,+}\beta_{np} + \varepsilon_{np} \qquad (2)$$

Onde p é o portador de deficiência e np é o não portador de deficiência;Y_p e Y_{np} são respectivamente, os rendimentos por hora (em logaritmo) aferidor, pelo portador de deficiência e o não portador;β_p eβ_{np}são os vetores de parâmetros das equações de rendimentos;X_p e X_{np}são vetores de características dos grupos de portadores de deficiência e não portadores;ε_p e ε_{np}são os respectivos termos de erro, normalmente distribuídos, com média constante e variância, dados σpe σnp.

O problema de viés de seleção, de acordo com Heckman (1979), pode ocorrer por auto seleção dos indivíduos da amostra, ou seja, a presença de melhores características não observadas na amostra poderia tornar as estimativas dos rendimentos tendenciosas se estimadas por Mínimos Quadrados ordinários (MQO).

Para controlar a auto seleção na amostra, Heckman (1979) sugere um procedimento em dois estágios, método também conhecido como heckit,

que consiste em estimar um modelo *probit* univariado, $P\gamma(y1=1)=\emptyset(\pi)$ para toda amostra conjunta de portadores de deficiência e não portadores.

$$Y^* = X\beta + \in, \; Y = \begin{cases} 1, se y > 0 \\ 0, se y \leq 0 \end{cases} \qquad (3)$$

Onde Y* é uma variável latente que indica se é portador de deficiência e não ser; Y é uma variável binária que assume o valor 1 se o indivíduo for portador de deficiência e 0 se o indivíduo não for portador de deficiência; X é um vetor de características destes indivíduos e β são vetores de parâmetros estruturais do modelo; $\in$ é um termo de erro aleatório que capta a influência de fatores não observados. O *probit* será estimado por Máxima Verossimilhança.

Através da predição linear da equação (3), $\hat{Y} = X\hat{\beta}$, calculam-se os fatores de controle para viés de seleção amostral (taxa inversa de Mill) da seguinte forma:

$$\lambda_p \equiv \frac{\emptyset(\hat{Y})}{\Phi(\hat{Y})}, \text{para portadores de deficiência.} \qquad (4)$$

$$\lambda_p \equiv \left[-\frac{\emptyset(\hat{Y})}{1-\Phi(\hat{Y})}\right], \text{ para não portadores de deficiência.u} \qquad (5)$$

Onde $\emptyset$ representa a função de densidade normal padrão e Φ a função de densidade normal acumulada.

Os termos de correção λ_p e λ_{np} são inseridos nas regressões de rendimentos (1) e (2) como regressores adicionais, desta forma, as equações de rendimentos *mincerianas,* podem ser estimadas da seguinte forma:

$$\hat{Y}_{p=} X_p\hat{\beta}_p + \hat{\sigma}_p \, \hat{\rho}_p \lambda_p \qquad (6)$$

$$\hat{Y}_{np=} X_p\hat{\beta}_{np} + \hat{\sigma}_{np} \, \hat{\rho}_{np} \lambda_{np} \qquad (7)$$

Onde, $\hat{\rho}_p$ e $\hat{\rho}_{np}$, são seqüencialmente os coeficientes entre os termos de erro das equações de rendimentos dos portadores de deficiência e não portadores com o termo de erro estocástico da equação de seleção (3); $\hat{\sigma}_p$ e $\hat{\sigma}_{np}$são os desvios padrão dos termos.

Se $\rho \neq 0$, indicará a presença de viés de seleção e justificará o uso do procedimento de Heckman. Com isso controla-se o viés de seleção nas estimativas por MQO.

3.2 Diferencial de Rendimentos: Decomposição Oaxaca- Blinder

Para calcular o diferencial de rendimentos existente entre Portadores de Deficiência e Não Portadores será empregada a Decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) como apresentada por Jann (2008). A finalidade é identificar quanto desse diferencial é devido às características explicadas e não explicadas relacionadas à produtividade ou habilidades não observadas.

A diferença média $\hat{R}$ será estimada entre os rendimentos Y_p e Y_{np} em logaritmo dos portadores de deficiência e não portadores (equações 6 e 7) poderá ser calculada, segundo Jann (2008), da seguinte forma:

$$\hat{R} = E(Y_p) - E(Y_{np}) = Y_p - Y_{np} = X_p\hat{\beta}_p - X_{np}\hat{\beta}_{np} \quad (8)$$

Onde $E(Y_p)$ e $E(Y_{np})$ são os valores esperados dos rendimentos dos portadores de deficiência e não portadores, ou seja, são as médias Y_p e Y_{np} dos rendimentos, X_p e X_{np} são os vetores médios dos regressores, $\widehat{\beta}_p$ e $\widehat{\beta}_{np}$ são os vetores de parâmetros estimados.

Para Jann (2008), a diferença de rendimentos na equação (8) pode ser decomposta da seguinte forma:

$$\hat{R} = Y_p - Y_{np} = \left[E(X_p) - E(X_{np})\right]\beta_* + \left[E(X_p)(\hat{\beta}_p - \beta_*) + E(X_{np})(\beta_* - \hat{\beta}_{np})\right] \quad (9)$$

Em que, $\beta_* = \hat{\beta}_p$ ou $\beta_* = \hat{\beta}_{np}$ dependendo de qual é o grupo de referência escolhido, o primeiro componente $\{X_p - X_{np}\}\beta_*$ é a parte diferencial de renda que é "explicada" pelas diferenças entre os prenunciadores dos grupos (efeito quantidade) e o segundo componente entre colchetes é a parte "não explicada" do diferencial que é atribuída às características não observadas que englobam os diferentes níveis de habilidades não observadas, mas comumente interpretado como fatores não observados relacionados à discriminação.

3.3 Fonte e natureza dos dados

A fonte dos dados é o Censo Demográfico de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O censo demográfico é realizado a cada dez anos, ele é a principal fonte de dados sobre a população que habita cada localidade, consistindo no mais importante instrumento de consulta para criação de estratégias e tomada de decisões sobre investimentos em áreas como Educação, Saúde, Cultura e Infra-estrutura.

No censo, através do IBGE, são coletadas informações para a definição de políticas públicas em nível nacional, estadual e municipal. Os resultados do Censo também ajudam a iniciativa privada a tomar decisões sobre investimentos. Além disso, a partir deles, é possível acompanhar o crescimento, a distribuição geográfica e a evolução de outras características da população ao longo do tempo.

Para a pesquisa foram usadas informações do dicionário de pessoas do Censo de 2010. Alguns recortes foram feitos, como manter somente pessoas que estavam trabalhando no trabalho principal com idade entre 16 e 65 anos de idade visando captar os indivíduos em idade economicamente ativa.

No intuito de identificar os indivíduos deficientes no Censo, foram usadas as dificuldades: mental, caminhar, enxergar e ouvir para criar uma variável dependente que assume o valor 1 se o indivíduo possui alguma dessas deficiências e zero caso contrário.

Segundo a metodologia de exclusão de variáveis proposta por Maddala (1986) é necessário excluir algumas variáveis no modelo de Heckman para identificar os fatores que estão relacionados com a oferta de trabalho dos deficientes e que não afeta diretamente os salários. Para tanto, foram omitidas duas variáveis das equações de salários: “número de filhos” e “total de moradores”, as quais foram mantidas apenas no *probit*.

No quadro 2 apresentam-se as variáveis utilizadas nas estimações. As variáveis selecionadas foram as seguintes: salário/hora, renda, aposentadoria, outras rendas, número de filhos e deficiente (se possuísse algum tipo de deficiência mencionada anteriormente). Algumas das variáveis assumiram valores entre 1 e 0, como: branco 1-sim e 0-não, negro,outros e também a variável sexo, sendo 1 homem e 0 mulher.

Conforme Queiroz e Moreira (2008) o local de residência mostra que as pessoas que se encontram no meio urbano possuem maiores oportunidades de inclusão no mercado de trabalho, por isso incluímos a variável urbana, uma *dummy* que assume o valor 1 se o individuo reside em zona urbana e 0, caso contrário.A variável *dummy* para responsável pelo domicílio, chefe de família, assume valor 1 se o individuo é a pessoa de referência em tal domicílio e 0, quando não.

Utilizaremos as variáveis idade e idade ao quadrado, pois segundo a teoria do capital humano, os rendimentos dos trabalhadores apresentam retornos positivos e decrescentes com a experiência. As variáveis que representam o nível de instrução são definidas por: fundamental completo e médio incompleto, médio completo e superior incompleto e superior completo.

Quadro 2. Descrição das variáveis

Variável	Descrição
Variável de Interesse	
Lnw	Logaritmo natural do rendimento do trabalho principal
Independentes	
Branco	1-sim, 0-não
Negro	1-sim, 0-não
Outros	1-sim, 0-não
Deficiente	1- sim, 0-não
Sexo	1-homem,0-mulher
Fund. comp. e médio inc.	1- sim, 0-não
Médio comp. e superior inc.	1- sim, 0-não
Superior completo	1- sim, 0-não
Chefe de família	1-chefe,0-não chefe
Vive com cônjuge	1-sim,0-não
Outras rendas	1-sim,0-não
Urbana	1-urbana0-rural
Código da região	1-metrópole0-não metrópole
Idade	número
Idade ao quadrado	número
Número de filhos	Número de filhos nascidos vivos
Salário hora	salário-hora em R$ de 2010
Renda aposentadoria/pensão	benefício de aposentadoria/pensão em R$ de 2010
Total de moradores	Número de residentes do domicílio

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaboração Própria.

Na tabela 1 constam as estatísticas descritivas da amostra total. A amostra total é de aproximadamente 7.669,000 pessoas, em que 1.647,222 possuem algum tipo de deficiência (representando 21% da amostra) e 6.021,507 são não deficientes em todo Brasil.

TABELA 1 – Descrição da amostra total usada nas regressões e por condição de deficiência

	Amostra total		Deficientes		Não Deficientes	
Variáveis	**Média**	**Desvio padrão**	**Média**	**Desvio padrão**	**Média**	**Desvio padrão**
Deficiente	0.2148	0.4107				
Branco	0.5141	0.4998	0.4799	0.4996	0.5235	0.4994
Negro	0.0765	0.2658	0.0838	0.2771	0.0745	0.2626
Outros	0.4094	0.4917	0.4363	0.4959	0.4020	0.4903
Sexo	0.6010	0.4897	0.5563	0.4968	0.6132	0.4870
Fund. comp. e médio inc.	0.1832	0.3868	0.1576	0.3643	0.1902	0.3925
Médio comp. e superior inc.	0.3069	0.4612	0.2325	0.4224	0.3272	0.4692
Superior completo	0.1093	0.3120	0.0903	0.2867	0.1145	0.3184
Chefe de família	0.4553	0.4980	0.5468	0.4978	0.4303	0.4951
Vive c/ cônjuge	0.6323	0.4822	0.6816	0.4659	0.6189	0.4857
Outras rendas	0.0371	0.1890	0.0481	0.2139	0.0341	0.1815
Urbana	0.8278	0.3776	0.8149	0.3883	0.8313	0.3745
Idade	36.4	12.0	43.1	12.1	34.5	11.3
Número de filhos	0.7	1.4	1.0	1.8	0.6	1.2
Salário/hora	32.3	75.2	31.7	79.5	32.5	74.0
Renda aposentadoria	53.8	1019.1	92.5	1002.8	43.2	1023.2
Total de moradores	3.9	1.8	3.7	1.8	3.9	1.8
Observações	7,668,729		1,647,222		6,021,507	

Fonte: Elaborado a partir dos dados do Censo de 2010.

Em relação às variáveis, concentrando-se nos trabalhadores PPDs, em torno de 55% são do sexo masculino, com idade média em torno de 43 anos. No tocante instrução, 15% possuem somente ensino fundamental, 23% ensino médio completo e apenas 9% ensino superior completo.

Além disso, percebe-se que 54% são chefes de família, 68% vivem com cônjuge e 4% possuem outras formas de rendimento. No que diz respeito à salário/hora os PPDs recebem em média aproximadamente R$ 31,70 e os não PPDs em torno de R$ 32,50 por mês. Ao analisar a variável renda aposentadoria/pensão, nota-se um aumento significativo a favor dos PPDs em relação aos não, pois eles recebem em média R$ 92,50 enquanto que os não PPDs recebem R$ 43,20 por mês.

Como se pode observar também, em todos os níveis de instrução, os não deficientes possuem média superior de anos de estudo que os deficientes. No caso do ensino médio completo e superior incompleto, essa diferença chega a 9% do

total. Para Mincer (1974) o impacto de cada nível ou ano de escolaridade concluído reflete nos rendimentos dos indivíduos.

4. RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados primeiramente os resultados para controle de auto seleção amostral nos rendimentos a partir da metodologia *heckit* e, por fim, a decomposição detalhada do diferencial de renda de Oaxaca-Blinder.

Os resultados do modelo de Heckman (1979) para trabalhadores PPDs e NPPDs estão na tabela 2. Constata-se que na primeira etapa do modelo, ou seja, a equação de seleção estimada pelo *probit*, as variáveis apresentaram sinais de acordo com o esperado e que a maioria delas é estatisticamente significativa ao nível de 1%. Na segunda etapa do modelo, os coeficientes de controle de viés de seleção, λ, foram estatisticamente significativos, justificando a importância de usar o método *heckit* neste trabalho. Além disso, as variáveis que identificam o modelo de Heckman, número de filhos e total de moradores, foram estatisticamente significativas e explicam apenas a probabilidade de ser deficiente e ofertar trabalho.

TABELA 2 – Resultado do modelo de Heckman em dois estágios

		Log salário-hora	
	(1)	(2)	(3)
Variáveis	*Probit*	deficientes	não deficientes
Branco	-0.0495***	0.1355***	0.1312***
	(0.0012)	(0.0016)	(0.0007)
Negro	0.0032	-0.0204***	-0.0207***
	(0.0021)	(0.0024)	(0.0012)
Sexo	-0.1740***	0.2221***	0.1846***
	(0.0016)	(0.0037)	(0.0011)
Idade	0.0282***	0.0150***	0.0225***
	(0.0001)	(0.0005)	(0.0001)
Idade ao quadrado	0.0003***	-0.0002***	-0.0001***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Fund. comp. e médio inc.	-0.0958***	0.2835***	0.2157***
	(0.0016)	(0.0024)	(0.0010)
Médio comp. e superior inc.	-0.1770***	0.5551***	0.4378***
	(0.0014)	(0.0032)	(0.0011)
Superior completo	-0.2859***	1.3393***	1.1785***
	(0.0020)	(0.0050)	(0.0016)
Chefe de família	0.0610***	0.0797***	0.1200***
	(0.0012)	(0.0018)	(0.0008)

Vive com cônjuge	-0.0551***	0.1031***	0.0765***
	(0.0012)	(0.0017)	(0.0007)
Urbana	0.0223***	0.2702***	0.2530***
	(0.0015)	(0.0018)	(0.0009)
Código da região	0.0844***	0.2442***	0.2481***
	(0.0012)	(0.0018)	(0.0007)
Norte	0.2985***	-0.0387***	0.0218***
	(0.0022)	(0.0049)	(0.0018)
Nordeste	0.2451***	-0.3399***	-0.2709***
	(0.0014)	(0.0039)	(0.0013)
Sul	-0.0290***	-0.0364***	-0.0393***
	(0.0015)	(0.0019)	(0.0008)
Sudeste	0.0990***	0.0462***	0.0795***
	(0.0021)	(0.0029)	(0.0012)
Número de filhos	0.0266***		
	(0.0005)		
Total de moradores p/ resid.	-0.0213***		
	(0.0003)		
λ		0.0686***	0.5948***
		(0.0199)	(0.0104)
Intercepto	-1.7676***	1.3673***	1.5468***
	(0.0035)	(0.0439)	(0.0016)
Observações	7,668,729	1,647,222	6,021,507
R2-ajustado		0.2920	0.3368
Previsões Corretas	78.93%		

Fonte: Elaborado a partir dos dados do Censo de 2010.
Nota: Desvio-padrão robusto entre parênteses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Referente ao rendimento dos PPDs a tabela 2 indica que o fato do indivíduo ser branco afeta positivamente o salário dos PPDs, enquanto que a condição de ser deficiente e negro afeta negativamente o salário dos PPDs, este também foi o resultado encontrado por Guimarães(2006) ao verificar que a discriminação racial está presente nas relações do mercado brasileiro, refletindo assim na diferença salarial entre negros e brancos.Ademais, os resultados para os NPPDs são semelhantes, porém a característica raça tem influência maior para os rendimentos dos PPDs.

O fato do individuo ser homem impacta positivamente tanto nos rendimentos dos NPPDs quanto dos PPDs, sendo que deste último o percentual é ainda maior, o que comprova a constatação de Frio e Uhr (2017), que os homens recebem significativamente mais que as mulheres e que essa diferença se aproxima de 21% entre os gêneros.

No que tange a idade dos trabalhadores, a experiência profissional afeta positivamente os rendimentos de ambos os grupos. No caso dos NPPDs o aumento

da idade tem influencia maior nos rendimentos, embora esse aumento seja decrescente (sinal negativo da idade ao quadrado), resultados semelhantes foram encontrados por Rosa *et al* (2018) para os rendimentos das mulheres empreendedoras.

Quanto à escolaridade, nota-se que os níveis de instrução aumentam os rendimentos dos trabalhadores PPDs significativamente mais que os NPPDs, isso foi válido para todos os níveis de educação conforme Thomasi *et al* (2017) que concluiu que, para que as políticas públicas possam ser efetivas é preciso um redobrado esforço na área da educação e na capacitação profissional.

A variável chefe de família exibe coeficiente positivo nos rendimentos, indicando a necessidade do PPD se colocar no mercado de trabalho, ao invés de receber o benefício da Previdência. Ou seja, o fato do indivíduo PPD ser o responsável pelo domicilio, faz com que ele abra mão de receber o beneficio com um valor fixo no mês por uma vaga no mercado de trabalho que ele tenha melhores condições de sustentar sua família.

Com respeito ao local de residência, nota-se que ser deficiente nas regiões Norte e Nordeste causa um impacto negativo nos rendimentos desses trabalhadores, isso se deve em parte à acessibilidade destes indivíduos ao mercado de trabalho. Conseqüentemente nas regiões Sul embora o coeficiente seja negativo e na região Sudeste positivo, essas duas regiões propiciam um aumento nos rendimentos dos PPDs. Assim como residir em área urbana também aumentam as chances de trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência possam se engajar no mercado de trabalho conforme Queiroz e Moreira (2008).

Por sua vez, a tabela 3 mostra o resultado da decomposição de Oaxaca-Blinder usando os salários controlados para viés de seleção amostral por meio do método de Heckman. Observa-se que o deficiente sofre uma penalização salarial, ou seja, ele ganha em média menos 38% do que um individuo não deficiente. Sem o controle de viés amostral, a penalização seria significativamente menor, de 9,87%, indicando a necessidade de usar o método de Heckman.

Da penalização salarial sofrida pelo deficiente, 42,6% do diferencial total se deve à parte não explicada, ou seja, aos fatores não observados que estão relacionados à discriminação pela condição de deficiência.

TABELA 3 – Resultado da Decomposição de Oaxaca-Blinderpara o Brasil

Log salário-hora	Coeficiente	Desvio-padrão
(A) Deficiente	2.8542***	0.0008
(B) Não deficiente	2.9529***	0.0004
(A) – (B) Diferença total não corrigida	-0.0987***	0.0009
Diferença total corrigida	-0.3804***	0.0259
Decomposição		
Parte explicada	0.0454***	0.0009
Parte não explicada	-0.4258***	0.0261

Fonte: Elaborado a partir dos dados do Censo de 2010.
Nota: Desvio-padrão robusto. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Os resultados encontrados estão de acordo com alguns trabalhos internacionais. Kidd*et al* (2000) demonstram que as diferenças nas características relacionadas à produtividade entre os grupos são capazes de explicar cerca de 50% do diferencial salarial dos trabalhadores que possuem deficiência. Além disso, Jones (2008) e Bellemare *et al*(2018) evidenciam que os PPDs possuem também problemas para a inserção no mercado de trabalho.

Cabe lembrar, esta decomposição divide o diferencial de rendimentos do trabalho em dois grupos: uma parte que é explicada pelas diferenças de características de produtividade tais como educação ou experiência de trabalho, e outra parte residual que não pode ser contabilizada pelos determinantes dos rendimentos. Em outras palavras, a parte não explicada é freqüentemente usada como uma medida de discriminação.

Mesmo que uma parte da diferença salarial (4,54%) possa ser explicada através dos diferenciais de produtividade relacionados à experiência, ao nível de instrução ligados a Teoria do Capital Humano, ainda assim elas não explicam completa e suficientemente, ou seja, a maior parte deste diferencial (42,6%), é explicada pela discriminação salarial e não as diferenças de produtividade.

5. CONCLUSÃO

Analisando os resultados concluiu-se que há um forte indicio de discriminação salarial em relação aos portadores de deficiências, e que embora estejam sendo realizadas políticas publicas no sentido de incluir o deficiente no mercado de trabalho, como o mecanismo de autuação da “Lei de Cotas”, acredita-se ainda que existe um percurso longo a ser percorrido para que estes indivíduos

estejam mais próximos da igualdade em termos salariais e de capacitação profissional.

As pessoas com deficiência, até a metade do século 20, tinham sua trajetória de vida definida quase que exclusivamente pelas famílias, isso ao longo dos anos foi mudando e percebeu-se que não poderia ser de responsabilidade única da família. Conforme Leme (2010) é necessário o real envolvimento de todos os atores que participam deste processo, como os gestores públicos, sociedade e as próprias pessoas com deficiência.

Então, considera-se importante uma melhora na acessibilidade em termos gerais, revisão e aperfeiçoamento e cumprimento da legislação e ainda investimento na formação escolar e capacitação dos PPDs, estes são aspectos que poderiam ser trabalhados para o êxito do processo de inclusão e conseqüentemente diminuir o diferencial de salários.

6.REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Aléssio Tony Cavalcanti de; ARAÚJO JÚNIOR, Ignácio Tavares de. **Tabagismo e penalização salarial no mercado de trabalho brasileiro.** EconomiaAplicada, [s.l.], v. 21, n. 2, p.249-276, 15 ago. 2017. Universidade de Sao Paulo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBiUSP. http://dx.doi.org/10.11606/1413-8050/ea146024.

BALDWIN M, JOHNSON WG. 1998. **Dissipando os mitos sobre a incapacidade de trabalho.** Em: Thomason T, Burton JF Jr., Hyattde, editores. Novas abordagens para a deficiência no local de trabalho. Madison, WI: Associação de Pesquisa Industrial Relations. p 39 ± 61.

BAPTISTA, Dulce B. Dias Alvarenga. **Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90.** Monografia – Economia, Universidade Federal de Minas Gerais, 1999.

BELLEMARE, Charles e GOUSSÉ, Marion e LACROIX, Guy e Marchand, STEEVE, **Deficiência Física e Discriminação no Mercado de Trabalho: Evidências de um**

Experimento de Campo. IZA DiscussionPaper No. 11461. Disponível em SSRN: https://ssrn.com/abstract=3170250

BORJAS, G. J.**Economia do trabalho.** McGraw Hill Brasil, 2012.

COSTILLA, Hessia Guillermo; NERI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto De. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. **Ensaios econômicos**, Rio de janeiro, n. 462, out./nov. 2002.

FRIO, Gustavo Saraiva; UHR, Daniel de Abreu Pereira. **Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? Evidências adicionais. EconomicAnalysisOf Law Review**, Brasília-df, v. 8, n. 2, p.351-380, 2017.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. R. bras. Est, Pop**., Rio de janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, dez. 2002.

GUIMARÃES, Roberta de Oliveira**. Desigualdade salarial entre negros e brancos no brasil: discriminação ou exclusão? Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p.227-251, dez. 2006.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C.**EconometriaBásica.**McGraw Hill Brasil, 2011.

IBGE – Instituto brasileiro de geografia e estatística. Censo Demográfico 2010. Disponível em: acesso em: 17 de agosto de 2018.

JACINTO, Paulo De Andrade. **Diferenciais de salários por gênero na Indústria Avícola da Região Sul do Brasil: uma análise com micro dados. RER**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 3, p. 529-555, set. 2005.

JONES, Melanie K. ,(2008) **“Disability and the labour market: a review of the empirical evidence”** , Journal of Economic Studies, Volume 35 ISSUE: 5, PP.405-424, HTTPS://DOI.ORG/10.1108/01443580810903554

KIDD, Michael P.; SLOANE, Peter J.; FERKO, Ivan.**Disability and the labour market: an analysis of British males. JournalOf Health Economics.** Tasmania, p. 961-981. mar. 2000.

LOUREIRO, Paulo R. A..**Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. Revista Brasileira de Economia**, [s.l.], v. 57, n. 1, p.125-157, mar. 2003. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0034-71402003000100005.

MADDALA, G. (1983). **Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics.**Cambridge University Press, Cambridge.

MATOS, Raquel Silveira; MACHADO, Ana Flávia. **Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, p.5-27, 2006. Semestral.

MOURA,Luciana Ribeiro; CARNEIRO, Maria Helena Lira Rocha;ALVES, Matheus Bruno Teixeira;BEZERRA,Pedro Antônio Dos Santos; y Rickardo Léo Ramos Gomes (2016): **“Portadores de deficiência no mercado de trabalho e a inaplicabilidade da Lei deCotas”** Revista Contribuciones a lasCienciasSociales, (octubre-diciembre 2016). En línea: http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/04/leicotas.html

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS. 2002.

PEREIRA, Rafael Mesquita; OLIVEIRA, Cristiano Aguiar de. **Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: Uma aplicação do Modelo de Heckman e da Decomposição de Oaxaca-Blinder**. **Redes**, [s.l.], v. 21, n. 1, p.148-173, 6 maio 2016. APESC - Associação Pró-Ensino em Santa Cruz do Sul. http://dx.doi.org/10.17058/redes.v21i1.3583.

PIRES, Julio Manuel. **A Evolução nos Diferenciais de Remuneração no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro nos Anos 1990*.** 2002. 23 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Estudos Populacionais, Pucsp, Ouro Preto, 2002.

QUEIROZ, V. S.; MOREIRA, I. T.**Uma Análise dos Diferenciais de Renda e Discriminação no Mercado de Trabalho Brasileiro.** In: VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos - ENABER, 2009, São Paulo - SP. VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos - ENABER, 2009.

RIBEIRO, T. S.**A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas: Âmbito Jurídico.** Disponível em: acesso em: 01de outubro 2018

ROSA, S. S. da; ORELLANA, V dos S. Q.; MENEZES, G. R. **DIFERENÇA DE RENDA ENTRE MULHERES EMPREENDEDORAS E ASSALARIADAS.** 9° Encontro de Economia Gaúcha, PUC/RS, 2018**.**

SANTOS, MarcellaTriani Dario. **Acesso de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: Avanços e Desafios.** 2018. 43 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Econômicas, Unisul, Palhoça, 2018.

SOARES, Jadir; COVRE-SUSSAI, Maira. **Discriminação Salarial de Trabalhadores Deficientes no Brasil.** 2018. (Apresentação de Trabalho/XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais- ABEP).

TEIXEIRA, Ângela Maria; GUIMARÃES, Liliana. **Vida revirada: deficiência adquirida na fase adulta produtiva**. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 5, n. 1, p.182-200, maio 2006.

THOMASI, Karine; TEIXEIRA, Gibran; RIBEIRO, Felipe Garcia; BARBOSA, Márcio Nora. **Empregabilidade das Pessoas com Deficiência: Uma Análise parao Mercado de Trabalho Brasileiro a partir dos Censos 2000-2010.** 19 f. Artigo apresentado no XX Encontro de Economia da Região SulANPEC2017.