

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

Ana Lucia Sedrez Borba<sup>1</sup>  
Vívian dos Santos Queiroz<sup>2</sup>  
Rodrigo da Rocha Gonçalves<sup>3</sup>  
Rafael Mesquita Pereira<sup>4</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho tem por objetivo investigar a existência ou não de discriminação salarial em relação às pessoas portadoras de deficiência (PPDs) no mercado de trabalho brasileiro usando os dados do Censo Demográfico de 2010. Para isso, as equações *mincerianas* de salários dos PPDs e não PPDs controladas para viés de seleção amostral pelo método de Heckman são usadas para o cálculo da decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados apontam que o deficiente sofre, de fato, uma discriminação salarial, ou seja, ele ganha, em média, 38 pontos percentuais (p.p) a menos que um indivíduo não deficiente. Sem o controle de viés amostral, esse diferencial seria de apenas 9,87 p.p., indicando a necessidade de se usar o modelo de Heckman para solucionar o problema de seleção amostral. Desta discriminação salarial sofrida pelo deficiente, 42,6 p.p. não é explicada pelos controles utilizados na equação *minceriana*, ou seja, refere-se à 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 paper aims to investigate the existence or not of wage discrimination in relation to people with disabilities (PPDs) in the Brazilian labor market using data from the 2010 Demographic Census. For this purpose, the PPDs' mincerian wage equations and not PPDs controlled for sample selection bias by the Heckman method are used to calculate the Oaxaca-Blinder decomposition. The results show that the disabled person actually suffers from wage discrimination, that is, he earns, on average, 38 percentage points (p.p) unless a non-disabled individual. Without sampling bias control, this differential would be only 9.87 p.p., indicating the need to use the Heckman model to solve the sample selection problem. Of this wage discrimination suffered by the disabled, 42.6 p.p. is not explained by the controls used in the Mincerian equation, that is, it refers to unobserved factors that are related to discrimination due to the condition of disability.

**Keywords:** Wage discrimination; Disabled person; Oaxaca-Binder decomposition.

**JEL Classification:** J71; J40; C30.

**Área Temática 12:** Questões espaciais no mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup> Graduada em Ciências Econômicas pela FURG. E-mail: anasedrez@furg.br

<sup>2</sup> Doutora em Economia. Professora do PPGE/FURG. E-mail: viviansq13@gmail.com

<sup>3</sup> Doutor em Economia. Professor do PPGE/FURG. E-mail: rochagoncalves@gmail.com

<sup>4</sup> Doutor em Economia. Professor do PPGE/FURG. E-mail: rafaelmesquita@furg.br

## 1 Introdução

Conforme o Censo Demográfico de 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2012), 45.606.048 brasileiros possuem ao menos um dos quatro tipos de deficiência (visual, auditiva, motora ou 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).

Durante muito tempo, a vida dos deficientes era praticamente determinada pelas próprias famílias, já que eram pessoas, em geral, consideradas inválidas ou incapazes para contribuir produtivamente e participar ativamente da sociedade (Maia e Garcia 2014). No entanto, essa percepção foi mudando ao longo dos anos e o Estado também passou a se responsabilizar pela situação das pessoas portadoras de deficiências. As políticas públicas de inclusão social fazem parte do compromisso ético de diminuir as desigualdades sociais. 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, tanto que países desenvolvidos estabeleceram “cotas” para minimizar a diversidade desses indivíduos, porém não são essas que têm gerado resultados e sim o sistema quota-contribuição (PASTORE, 2000).

No Brasil, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Lei 5452/43), a vedação de discriminação abrange os portadores de deficiência, assim como garante a estes trabalhadores diversos outros direitos trabalhistas. Por exemplo, a eles se aplica o disposto no artigo 461 desta lei, o qual regula o instituto da equiparação salarial (para trabalho igual, salário igual), de modo que, sendo idêntica a função, o trabalho de igual valor corresponderá à igual salário, não importando que o reclamante seja deficiente. A lei também protege os trabalhadores portadores de deficiência no que diz respeito à dispensa, uma vez que, de acordo com o disposto no § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, a dispensa de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a dispensa injustificada, no contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.

Na literatura, aspectos relacionados à discriminação são abordados a partir da economia da discriminação, que é definida como o tratamento desigual baseado em critério irrelevante para a atividade envolvida. Segundo Becker (1957), a existência de discriminação no mercado de trabalho se dá quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais aos demais trabalhadores recebem salários diferentes ou recebem 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; EHRENBURG; SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

Ainda conforme 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.

No Brasil existem poucos estudos que investigaram empiricamente a participação dos deficientes no mercado de trabalho. O trabalho de Garcia e Maia (2014) se destaca por calcular os diferenciais de rendimentos entre os indivíduos deficientes usando o método de Oaxaca-Blinder e o Censo Demográfico de 2010. Os autores encontraram que os que tinham deficiências maiores sofreram desvantagem para se inserir no mercado de trabalho, quando comparados com os que possuíam limitações leves e os sem deficiência. Outro estudo atual e importante para a temática foi o de Becker (2019) que usou a Pesquisa Nacional de Saúde de 2013 e o método de Oaxaca-Blinder em quantis com controle de viés de seleção. A autora

encontrou que os sem limitação e sem deficiência ganhavam mais nos quantis mais altos, quando comparados com os que possuíam limitação. A pesquisa também mostrou que os sem limitação ganhavam mais no quantil mais alto, se comparados com os sem deficiências.

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é analisar o diferencial de rendimentos entre pessoas portadoras de deficiência (PPDs) e não portadoras de deficiência (NPPDs), buscando investigar se há discriminação salarial direcionada aos portadores de deficiência no mercado de trabalho brasileiro. A partir de dados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) são estimadas equações *mincerianas* com controle de viés amostral por meio do método de dois estágios de Heckman (1979) e estas são usadas para calcular a decomposição de Oaxaca (1973) Blinder (1973). Dessa forma, é possível verificar como os fatores observáveis e não observáveis afetam o diferencial de rendimentos. Adicionalmente, são calculados os diferenciais de renda entre os tipos de deficiência e os sem deficiência.

O presente estudo avança em relação aos estudos de Garcia e Maia (2014) e Becker (2019) por considerar o controle de viés de seleção amostral nos salários por meio do método de Heckman (1979) no cálculo da decomposição de Oaxaca-Blinder, o que não é feito no primeiro trabalho e, com relação ao segundo, avança no detalhamento das deficiências e compara com os rendimentos dos sem deficiência.

Os principais resultados encontrados nesse estudo sugerem que os deficientes ganham em média menos 38 p.p. do que um não deficiente, sendo que esta diferença é totalmente explicada pela discriminação no mercado de trabalho (fatores não observados). Sem o controle de viés amostral, esse diferencial total seria menor, em torno de 9,9 p.p. Também se verificou que os trabalhadores que sofrem maior perda salarial são os que possuem deficiência locomotiva e mental. Esses resultados podem ser úteis para a formulação de políticas públicas que visem garantir a inserção do deficiente no mercado de trabalho, focando especialmente no grupo com limitação mais grave.

O trabalho está dividido em cinco seções incluindo essa introdução. A segunda seção apresenta o referencial teórico, abrangendo as leis que norteiam as políticas públicas para os PPDs e as evidências empíricas de casos analisados sobre discriminação salarial. A terceira seção apresenta os métodos empíricos utilizados e a base de dados utilizada e seus tratamentos. A quarta seção expõe e discute os resultados. Por fim, a última seção é destinada a conclusão do trabalho.

## 2 Referencial teórico

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 nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.

O descumprimento da lei, neste caso, pode estar relacionado à discriminação de pessoas no mercado de trabalho por causa de suas características pessoais. Na teoria econômica, segundo Loureiro (2003), esta discriminação pode ser classificada em quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano.

A discriminação salarial significa que os trabalhadores do sexo feminino (negros) recebem salários menores do que os do sexo masculino (brancos) desempenhando a mesma função. Já a 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. A discriminação de trabalho ou ocupacional é relacionada ao fato de 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. Por fim, a 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 "*postmarket discrimination*" ou "discriminação direta", porque eles são encontrados no mercado de trabalho depois que os indivíduos já estão empregados. O último tipo é designado como "*premarket discrimination*" ou "discriminação indireta", porque ocorre antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho (LOUREIRO, 2003).

Segundo Lameirão (2011), em se tratando da distribuição de renda, a desigualdade ocasiona-se por vários motivos, dentre eles destacam-se as 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 da existência ou não de uma discriminação no mercado de trabalho, uma série de questionamentos são levantados, dentre estes pode-se destacar a possibilidade do fator "portador de deficiência" ser relevante para a formação salarial ou não. Para responder a este questionamento, modelos econométricos são desenvolvidos com o objetivo de explicar a formação de salários no mercado de trabalho utilizando variáveis explicativas. Em termos literais, conforme Jacinto (2015), a discriminação pode ser vista como uma diferenciação ou distinção entre objetos ou indivíduos que, ao ser estendida à economia, adquire uma conotação pejorativa. Por exemplo, a existência de ganhos e de oportunidades de emprego distintas entre trabalhadores com habilidades iguais na mesma ocupação. Tal termo é, segundo Oaxaca (1987), geralmente empregado para distinções que são socialmente inaceitáveis e economicamente ineficientes.

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), pelo 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. Pela ótica 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 (JONES, 2008).

Conforme Moura *et al.* (2016), haveria ainda outra questão que desestimula os profissionais com deficiência a se inserirem no mercado de trabalho que é 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*. Na Teoria do Consumidor, as pessoas escolhem obter um bem em detrimento do outro em virtude da utilidade que ele lhe proporciona, sendo o *Trade-off ou dilema* 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.

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. 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)	Analisa o diferencial de salários do trabalho entre homens e mulheres no Rio Grande do Sul.	Estimação de uma equação <i>minceriana</i> 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.	Os resultados indicam que há discriminação por sexo e por cor. O artigo ainda trouxe a inovação de utilizar <i>crosssections</i> empilhadas possibilitando a análise da evolução da discriminação.
Figueiredo <i>et al.</i> (2008)	Quantificaram o diferencial de rendimento, levando em consideração a discriminação entre trabalhadores do meio rural que tem sua ocupação em atividades agrícolas e não-agrícolas.	Decomposição de Oaxaca-Blinder.	Ficou constatado o impacto da educação e experiência na distribuição de salários dos trabalhadores brasileiros através da decomposição de Oaxaca de capital humano.
Frio e Uhr (2017)	Investigaram 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 identificar 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 dos autores.

Por sua vez, na literatura internacional, encontram-se diversos trabalhos sobre o tema aqui apresentado, os quais apresentam evidências empíricas sobre a participação de deficientes físicos no mercado de trabalho. Entretanto, existe uma certa dificuldade de se estudar tal mercado devido à difícil missão de identificar e classificar os portadores de deficiência que estão inseridos neste mercado. Baldwin e Johnson (1998) salientam a importância de classificar o termo deficiência bem como suas variações, possibilitando uma melhor análise no contexto geral. Segundo os autores, 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 frequentemente usadas como sinônimos, mas têm significados diferentes (BALDWIN; JOHNSON 1998).

Kidd *et al.* (2000) examinaram 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. Utilizando métodos tradicionais de decomposição, mostraram 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 os que não a possuem.

Jones (2008) analisou as evidências internacionais existentes relativas ao impacto da deficiência nos resultados do mercado de trabalho, levando em consideração aspectos 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. O autor 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.

Bellemare *et al.* (2018) realizaram 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) indicaram para um problema relacionado à percepção das pessoas com deficiência física, apresentando evidências diretas de discriminação enfrentada por pessoas com habilidades que preenchiam os requisitos necessários para ocupar a vaga, mas que está lhe foi negada devido à deficiência.

No Brasil, Garcia e Maia (2014) analisaram a inserção de pessoas que possuem algum tipo de deficiência no mercado de trabalho brasileiro a partir das informações do Censo Demográfico de 2010, partindo da definição de quem seriam estes indivíduos, uma vez que ainda não existe uma padronização nacional destas pessoas. Mesmo assim, utilizando os questionamentos do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), através do Censo 2010, em que os indivíduos responderam se possuíam alguma dificuldade permanente ou não,

chegou-se, então, a conta de aproximadamente 12,8 milhões de brasileiros com deficiência severa (PcD).

Os autores desagregaram as diferenças nos rendimentos em duas fontes principais usando Oaxaca (1973) e Blinder (1973) para analisar o impacto das variáveis socioeconômicas e os fatores observáveis dos PcDs. Foi realizada, também, 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. Os resultados demonstraram a baixa participação no mercado de trabalho de indivíduos PcDs, além destes serem mais representados em grupos sociais mais vulneráveis e sem condições de emprego e renda. O resultado mostrou, ainda, uma discriminação contra as pessoas com deficiência, que com a mesma experiência profissional de seus pares, teriam mais dificuldades à ascensão profissional.

Além destes resultados, Garcia e Maia (2014) identificaram que uma das variáveis que tem maior influência na variável renda é a escolaridade destes indivíduos, os quais, por terem dificuldades de acesso à educação, possuem baixo nível de instrução. Outro fator a destacar é a acessibilidade, pois mesmo que as empresas tenham o desejo de contratar indivíduos deficientes, elas necessariamente precisam se adaptar à realidade deste novo funcionário, o que significaria mudanças não só na estrutura física da empresa, mas também na parte organizacional e psicológica desta empresa, lidando com a relação com os demais funcionários.

Thomasi *et al.* (2017) analisaram a empregabilidade dos trabalhadores com deficiência, utilizando-se da estimação de um modelo *probit* com base nos dados do Censo do IBGE 2010, com o objetivo de verificar um possível efeito da Portaria nº 1.199/03, que proporciona a autuação pelos fiscais do trabalho às empresas que não cumprem a Lei nº 8.213/91, a chamada “Lei das Cotas”. Seus resultados apontam que em todas as regiões, na maioria das análises, o fato do trabalhador ser deficiente reduziu a probabilidade de inserção no mercado de trabalho. Os autores 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.

Soares e Couvre-Sussai (2018) investigaram 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. Para verificar 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 comparadas com as discriminações salariais de outros grupos sociais, como mulheres e trabalhadores de cor não branca (pretos, amarelos, pardos e indígenas).

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. O autor 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. Além disso, salientou 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.

Becker (2019) usou dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013 para investigar a discriminação em relação aos deficientes, classificando-os em deficientes com limitações das atividades, sem limitações e não deficientes. A autora calculou a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder entre os quantis com controle de viés e encontrou um ganho salarial nos 50° e 90° quantis favorável aos deficientes sem limitação e não deficientes quando comparados com os deficientes com limitação, o que poderia estar relacionado à menor produtividade dos últimos motivado possivelmente pela discriminação ou dificuldade de acesso à qualificação pela condição de saúde. Também observou que os deficientes sem limitação ganham mais do que os não deficientes no quantil 90°, sugerindo que os empresários buscam inserir deficientes sem limitações nos cargos de salários mais altos para cumprir a política de cotas e evitar maiores ajustes na estrutura da empresa.

### 3 Procedimentos Metodológicos

Nesta seção apresentam-se a metodologia utilizada para investigar a existência ou não de discriminação salarial em relação às pessoas portadores de deficiência e a descrição da base de dados.

#### 3.1 Metodologia

A metodologia que será utilizada 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.

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

$$Y_p = X_p + \beta_p + \varepsilon_p \quad (1)$$

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

Em que  $p$  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) aferidos, pelo portador de deficiência e o não portador;  $\beta_p$  e  $\beta_{np}$  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;  $\varepsilon_p$  e  $\varepsilon_{np}$  são os respectivos termos de erro, normalmente distribuídos, com média constante e variância, dados  $\sigma_p$  e  $\sigma_{np}$ .

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, que consiste em estimar um modelo *probit* univariado,  $P_y(y_1 = 1) = \Phi(\pi)$ , para toda amostra conjunta de portadores de deficiência e não portadores.

$$Y^* = X\beta + \varepsilon, Y = \begin{cases} 1, & \text{se } y > 0 \\ 0, & \text{se } y \leq 0 \end{cases} \quad (3)$$



Em que  $Y^*$  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  $\beta$  são vetores de parâmetros estruturais do modelo;  $\epsilon$  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:

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

$$\lambda_{np} \equiv \left[ -\frac{\phi(\hat{Y})}{1-\Phi(\hat{Y})} \right], \text{ para não portadores de deficiência.} \quad (5)$$

Em que  $\phi$  representa a função de densidade normal padrão e  $\Phi$  a função de densidade normal acumulada.

Os termos de correção  $\lambda_p$  e  $\lambda_{np}$  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:

$$\hat{Y}_p = X_p \hat{\beta}_p + \hat{\sigma}_p \hat{\rho}_p \lambda_p \quad (6)$$

$$\hat{Y}_{np} = X_{np} \hat{\beta}_{np} + \hat{\sigma}_{np} \hat{\rho}_{np} \lambda_{np} \quad (7)$$

Em que,  $\hat{\rho}_p$  e  $\hat{\rho}_{np}$ , são sequencialmente 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.

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:

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

Em que  $E(Y_p)$  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,  $\hat{\beta}_p$  e  $\hat{\beta}_{np}$  são os vetores de parâmetros estimados.

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

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

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 renunciadores 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. 2 Base de dados

A fonte dos dados é o Censo Demográfico de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O Censo 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.

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 Demográfico de 2010, 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 no mínimo uma variável no primeiro estágio do modelo de Heckman (equação de seleção), via modelo *probit*, para identificar os fatores que estão relacionados com a oferta de trabalho dos deficientes e que não afetam diretamente os salários. Dessa forma, as variáveis de exclusão do modelo foram o “número de filhos” e “total de moradores”.

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 indivíduo reside em zona urbana e 0, caso contrário. A variável *dummy* para responsável pelo domicílio, chefe de família, assume valor 1 se o indivíduo é a pessoa de referência em tal domicílio e 0, quando não.

As variáveis idade e idade ao quadrado são utilizadas, 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
<b>Variável de Interesse</b>	
<i>L<sub>nw</sub></i>	Logaritmo natural do rendimento do trabalho principal
<b>Independentes</b>	
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: Elaborado pelos autores a partir dos dados do Censo Demográfico de 2010.

Na tabela 1 são apresentadas as estatísticas descritivas da amostra total. Esta amostra 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

Variáveis	Amostra total		Deficientes		Não Deficientes	
	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 (R\$)	32.3	75.2	31.7	79.5	32.5	74.0
Renda aposentadoria (R\$)	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 pelos autores a partir dos dados do Censo Demográfico de 2010.

Com relação aos trabalhadores PPDs, constata-se que em torno de 55% são do sexo masculino, com idade média de 43 anos. No tocante à instrução, 15% possuem somente ensino fundamental, 23% ensino médio completo e apenas 9% concluíram o ensino superior. Além disso, percebe-se que 54% são chefes de família, 68% vivem com cônjuge e 4% possuem outras formas de rendimento. Ao se analisar a variável renda aposentadoria/pensão, nota-se um aumento significativo a favor dos PPDs em relação aos não PPDs, pois estes recebem em média

R\$92,50, enquanto os não PPDs recebem R\$43,20. Observa-se também que em todos os níveis de instrução, os não deficientes possuem média superior de anos de estudo em relação aos 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.

O Quadro 3 mostra a distribuição das pessoas deficientes pelo tipo de deficiência. Observa-se que as pessoas deficientes possuem em sua maioria problemas de visão (83,4 p.p.), enquanto os que possuem problemas mental significam apenas 0.84 p.p. na amostra.

Quadro 3: Tipo de Deficiência		
Tipo de deficiência	frequência	%
Visão	1.374.397	83.44
Audição	149.772	9.09
Locomoção	109.153	6.63
Mental	13.900	0.84
<b>Total</b>	<b>1.647.222</b>	<b>100</b>

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

No Quadro 4 é possível observar que o salário-hora médio dos portadores de deficiência é, em média, aproximadamente R\$ 31,70, enquanto os não deficientes ganham em torno de R\$ 32,50 em média (ver Quadro 1). Note-se ainda que são os deficientes visuais que auferem maior salário-hora médio, ao passo que os deficientes com problemas mentais são os que auferem o menor rendimento hora. Portanto, os deficientes auferem uma renda média menor do que os não deficientes em qualquer tipo de deficiência, o que sugere uma possível discriminação no mercado de trabalho.

Quadro 4: Salário-hora médio do deficiente	
Tipo de deficiência	Salário-hora (R\$)
Visão	32,04
Audição	30,12
Locomoção	29,72
Mental	28,35
<b>Total</b>	<b>31,70</b>

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

#### 4 Resultados

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,  $\lambda$ , foram estatisticamente significativos, justificando a importância de se controlar o viés de seleção amostral. Além disso, as variáveis de exclusão do modelo de Heckman, número de filhos e total de moradores, foram estatisticamente significativas e mostram que o número de filhos influencia positivamente na decisão de ofertar trabalho. Porém, o total de moradores na residência tem um efeito negativo nesta escolha, ou seja, quantos mais

moradores no domicílio, menor a probabilidade do indivíduo ofertar mão-de-obra.

Tabela 2 – Resultados da estimação do modelo de Heckman em dois estágios para Deficientes e Não Deficientes no Brasil

Variáveis	Log salário-hora		
	(1) <i>Probit</i>	(2) Deficientes	(3) Não deficientes
Branco	-0.0495*** (0.0012)	0.1355*** (0.0016)	0.1312*** (0.0007)
Negro	0.0032 (0.0021)	-0.0204*** (0.0024)	-0.0207*** (0.0012)
Sexo	-0.1740*** (0.0016)	0.2221*** (0.0037)	0.1846*** (0.0011)
Idade	0.0282*** (0.0001)	0.0150*** (0.0005)	0.0225*** (0.0001)
Idade ao quadrado	0.0003*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)
Fund. comp. e médio inc.	-0.0958*** (0.0016)	0.2835*** (0.0024)	0.2157*** (0.0010)
Médio comp. e superior inc.	-0.1770*** (0.0014)	0.5551*** (0.0032)	0.4378*** (0.0011)
Superior completo	-0.2859*** (0.0020)	1.3393*** (0.0050)	1.1785*** (0.0016)
Chefe de família	0.0610*** (0.0012)	0.0797*** (0.0018)	0.1200*** (0.0008)
Vive com cônjuge	-0.0551*** (0.0012)	0.1031*** (0.0017)	0.0765*** (0.0007)
Urbana	0.0223*** (0.0015)	0.2702*** (0.0018)	0.2530*** (0.0009)
Código da região	0.0844*** (0.0012)	0.2442*** (0.0018)	0.2481*** (0.0007)
Norte	0.2985*** (0.0022)	-0.0387*** (0.0049)	0.0218*** (0.0018)
Nordeste	0.2451*** (0.0014)	-0.3399*** (0.0039)	-0.2709*** (0.0013)
Sul	-0.0290*** (0.0015)	-0.0364*** (0.0019)	-0.0393*** (0.0008)
Sudeste	0.0990*** (0.0021)	0.0462*** (0.0029)	0.0795*** (0.0012)
Número de filhos	0.0266*** (0.0005)		
Total de moradores p/ resid.	-0.0213*** (0.0003)		
$\lambda$		0.0686*** (0.0199)	0.5948*** (0.0104)
Intercepto	-1.7676*** (0.0035)	1.3673*** (0.0439)	1.5468*** (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 a condição de ser deficiente e negro afeta negativamente o salário dos PPDs. Este resultado vai ao encontro do obtido 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 indivíduo ser homem impacta positivamente tanto nos rendimentos dos NPPDs quanto dos PPDs, sendo que deste último o percentual é ainda maior, corroborando com o resultado de Frio e Uhr (2017), em 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 influência 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 influenciam positivamente nos rendimentos dos trabalhadores PPDs e em maior magnitude significativamente que o observado para os NPPDs, verificando-se este comportamento para todos os níveis de educação. Estes resultados corroboram com o de Thomasi *et al.* (2017), os quais concluíram 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 exhibe 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 domicílio, faz com que ele abra mão de receber o benefício com um valor fixo por mês por uma vaga no mercado de trabalho no qual ele tenha melhores condições de sustentar sua família.

Em se tratando do local de residência, nota-se que ser deficiente nas regiões Norte e Nordeste causa um efeito negativo nos rendimentos desses trabalhadores. Possivelmente este resultado esteja relacionado às condições de acessibilidade destes indivíduos ao mercado de trabalho. Por outro lado, embora o coeficiente seja negativo para a região Sul e positivo na região Sudeste, essas duas regiões propiciam um aumento nos rendimentos dos PPDs, assim como residir em área urbana também aumenta as chances de que trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência possam se engajar no mercado de trabalho, conforme destacam Queiroz e Moreira (2008).

Os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder são apresentados na Tabela 3, utilizando-se 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, 38 pontos percentuais (p.p.) a menos do que um indivíduo não deficiente. Sem o controle de viés amostral, a penalização seria significativamente menor, de 9,87 p.p., indicando que a não utilização do controle de viés de seleção amostral proposto por Heckman incorre em subestimação da real magnitude do diferencial salarial entre PPDs e NPPDs, ratificando a necessidade de sua utilização.

Tabela 3 – Resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder para Deficientes e Não Deficientes no Brasil

Log salário-hora	Coefficiente	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
<b>Decomposição</b>		
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

Cabe salientar que 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 frequentemente usada como uma medida de discriminação e, nesse sentido, o deficiente sofre redução de 42,6 p.p. no salário devido à valorização diferenciada das características não observadas que corresponde à parte não explicada, ou seja, aos fatores não controlados nas estimações que possivelmente estão relacionados à discriminação pela condição de deficiência.

A Tabela 4 exibe os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder por tipo de deficiência. Verifica-se que em todos os tipos de deficiências constatou-se uma perda salarial para PPDs, de modo que quanto maior a gravidade da deficiência (locomoção e/ou mental), maior tende a ser a magnitude deste hiato salarial.

Tabela 4 - Resultado da Decomposição de Oaxaca-Blinder para o Brasil por tipo de deficiência

Log salário-hora	Locomoção		Audição		Visão		Mental	
	Coefficiente	Erro padrão	Coefficiente	Erro padrão	Coefficiente	Erro padrão	Coefficiente	Erro padrão
Deficiente	2,6883***	0,0019	2,7985***	0,0018	2,8621***	0,0008	2,5810***	0,0066
Não deficiente	2,9529***	0,0004	2,9529***	0,0004	2,9529***	0,0004	2,9529***	0,0004
Diferença total	-0,2646***	0,0020	-0,1544***	0,0019	-0,0908***	0,0009	-0,3719***	0,0066
Diferença ajustada	<b>-1,0761***</b>	0,0569	<b>-0,5602***</b>	0,0618	<b>-0,3653***</b>	0,0280	<b>-1,5920***</b>	0,2198
<b>Decomposição</b>								
Explicada	0,0268***	0,0023	0,0481***	0,0017	0,0589***	0,0010	-0,1195***	0,0032
Não explicada	<b>-1,1028***</b>	0,0574	<b>-0,6083***</b>	0,0621	<b>-0,4243***</b>	0,0282	<b>-1,4725***</b>	0,2199

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota: significância estatística \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

Os fatores não explicados, que correspondem ao componente discriminatório na composição do diferencial, foram maiores em todos os resultados. Além disso, os controles utilizados nas estimações das decomposições foram capazes de explicar apenas 2,7 p.p. do diferencial de rendimentos entre PPDs com deficiência locomotiva e os NPPDs. Em se tratando da deficiência mental, este percentual foi o maior verificado para o fator explicativo (12 p.p.). Para os PPDs com deficiência na visão, as variáveis utilizadas na regressão explicaram 12,2% do diferencial observado entre os grupos de análise.

Por fim, os deficientes se encontram em pior situação no mercado de trabalho, pois seus atributos não observados são valorados negativamente, ou seja, as evidências indicam que estes podem auferir menores rendimentos devido a condição de deficiência, apontando para uma discriminação no mercado de trabalho.

## 5 Considerações finais

O objetivo desse estudo foi verificar a existência e o grau de discriminação para a condição de deficiente no mercado de trabalho brasileiro, aplicando-se o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) com controle de viés de autosseleção de Heckman (1979) aos dados do Censo Demográfico de 2010.

Os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder mostraram que os deficientes sofrem uma redução de 38 p.p. nos salários. Parte significativa dessa diferença não está relacionada aos atributos observados, como o nível de instrução e experiência laboral, mas sim as características não observadas, que se relaciona à discriminação no mercado de trabalho. Os resultados por tipo de discriminação também apontaram que o deficiente com dificuldade de locomoção e mental sofrem penalização salarial, com parcela mais representativa dos fatores não observados.

Portanto, as evidências encontradas sugerem que há um forte indício de discriminação salarial em relação aos portadores de deficiências, e que embora estejam sendo realizadas políticas públicas 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 da capacitação profissional.

Dessa forma, considera-se necessária uma melhora na acessibilidade em termos gerais, revisão, aperfeiçoamento e cumprimento da legislação em vigor 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.

## Referências

ALMEIDA, A. T. C. de; ARAÚJO JÚNIOR, I. T. de. Tabagismo e penalização salarial no mercado de trabalho brasileiro. **Economia Aplicada**, [s.l.], v. 21, n. 2, p.249-276, 15 ago. 2017. Universidade de São Paulo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBiUSP. <http://dx.doi.org/10.11606/1413-8050/ea146024>.

BALDWIN M, JOHNSON W. G. 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, D. B. D. **Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90**. Monografia – Economia, Universidade Federal de Minas Gerais, 1999.

Brasil, **Lei 5452/1943**. Disponível em:

<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43> Acesso em 20/03/2019.

Brasil, **Lei nº 8.213/1991**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 10/04/2019.



BELLEMARE, C.; GOUSSÉ, M.; LACROIX, G.; MARCHAND, S. **Deficiência Física e Discriminação no Mercado de Trabalho: Evidências de um Experimento de Campo**. IZA Discussion Paper No. 11461. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3170250>

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

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

COSTILLA, H. G.; NERI, M. C.; CARVALHO, A. P. De. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. **Ensaio Econômico**, Rio de Janeiro, n. 462, out./nov. 2002.

FRIIO, G. S.; UHR, D. de A. P. Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? Evidências adicionais. **Economic Analysis Of Law Review**, Brasília-df, v. 8, n. 2, p.351-380, 2017.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, dez. 2002.

GUIMARÃES, R. de O. 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.

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

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

JONES, M. K. Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. **Journal of Economic Studies**, V. 35, n. 5, p .405-424, 2008.

KIDD, M. P.; SLOANE, P. J.; FERKO, I. Disability and the labour market: an analysis of British males. **Journal Of Health Economics**. Tasmania, p. 961-981. mar. 2000.

LOUREIRO, P. 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.

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

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, p.5-27, 2006. Semestral.

MOURA, L. R.; CARNEIRO, M. H. L. R.; ALVES, M. B. T.; BEZERRA, SANTOS, P. A. Dos. Portadores de deficiência no mercado de trabalho e a inaplicabilidade da Lei de cotas. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, (octubre-diciembre), 2016.

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

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. 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, 2016..

PIRES, J. M. **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: 01 de outubro 2018

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

SANTOS, M. T. D. **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, J.; COVRE-SUSSAI, M. **Discriminação Salarial de Trabalhadores Deficientes no Brasil**. 2018. (Apresentação de Trabalho/XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais- ABEP).

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

THOMASI, K.; TEIXEIRA, G; R. S.; RIBEIRO, F. G.; BARBOSA, M. N. **Empregabilidade das Pessoas com Deficiência: Uma Análise para o Mercado de Trabalho Brasileiro a partir dos Censos 2000-2010**. Artigo apresentado no XX Encontro de Economia da Região Sul ANPEC 2017.