

Deficiência, emprego e salários no mercado de trabalho brasileiro

Kalinca Léia Becker¹

Resumo: Este estudo pretende analisar o efeito da deficiência no emprego e no salário por hora de trabalho no Brasil. A amostra é da PNS de 2013 e foram considerados três grupos, não deficientes, deficientes com limitações das atividades e deficientes sem tais limitações. Para cada grupo foram estimadas regressões quantílicas de salários com correção de seletividade e o método de Oaxaca-Blinder foi aplicado. Os resultados indicaram uma vantagem salarial dos não deficientes em relação aos deficientes com limitações no 10º quantil, com importância de 74% do efeito estrutural, e no 50º quantil, com 44%. Os deficientes sem limitações apresentam vantagem tanto em relação aqueles com limitações como também aos não deficientes, que se deve, principalmente, ao efeito de características. Logo, a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho ocorre de forma diferenciada entre os grupos e talvez sejam necessárias políticas específicas, que contemplem também a formação do capital humano.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Economia dos deficientes; Trabalho;

Disability, employment and wages in the Brazilian labor market

Abstract: This study aims to analyze the effect of disability on employment and the hourly wage in Brazil. The sample is from the PNS 2013 and were considered three groups, non-disabled, disabled with activity limitations and disabled without limitations. For each group, quantile regressions of wages with selectivity correction were estimated and the Oaxaca-Blinder method was applied. The results indicated a wage advantage of the non-disabled in relation to the disabled with limitations in the 10th quantile, with 74% of the structural effect, and 50% in the quantile, with 44%. Disabled people without limitations have an advantage both in relation to those with limitations and to the non-disabled, which is mainly due to the effect of characteristics. Therefore, the inclusion of disabled people in the labor market occurs differently between groups and specific policies may be necessary, which also include the formation of human capital.

Keywords: Disability; Disabled; Economics of the Handicapped; Labor;

JEL: J14, I24, I38

Área 8: Econometria

¹ Professora Doutora na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: kalincabecker@gmail.com

1. Introdução

A necessidade de garantia dos direitos das pessoas com deficiência passou a ser mundialmente mais evidente ao final da II Guerra Mundial, em 1945, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu que deveria ser garantido o emprego e indenizações para os mutilados de guerra (Kassar, 2011). Além disso, a partir da década de 1950, o movimento de organizações e associações em defesa dos direitos de pessoas com deficiências passou a influenciar a formulação de políticas públicas e a maneira com a qual a sociedade lida com essa condição (Jannuzzi, 2004).

No entanto, mesmo após aproximadamente sete décadas de tais iniciativas, a humanidade ainda está muito aquém no processo de remover todas as barreiras que impedem a participação econômica de pessoas com deficiência. Com base na análise das informações de 51 países, o Relatório da OMS (2011) indicou que as pessoas com deficiência recebem, em média, menores salários e as taxas de emprego para essas pessoas são menores em 53% para homens e em 20% mulheres, em comparação as pessoas sem deficiência.

O modelo tradicional de economia do trabalho, proposto por Becker (1993), pressupõe que os indivíduos maximizam a sua utilidade a partir do consumo de bens, serviços e lazer, sujeito as restrições de tempo e de renda. Assim, o indivíduo decide se deve ou não entrar no mercado de trabalho com base de uma comparação entre a oferta salarial do empregador e o salário da reserva. No caso das pessoas com deficiência, a condição de saúde pode ser incorporada ao modelo através da restrição orçamentária (por meio de uma oferta de salário mais baixa), da restrição de tempo (se as limitações causadas pela deficiência diminuïrem o tempo disponível para o trabalho) ou através da própria função de utilidade se a condição de saúde reduzir o nível dessa utilidade (Etter 2000; Jones, et al. 2006).

Isso significa que a menor taxa de emprego das pessoas com deficiência pode ser devido, em parte, ao elevado salário de reserva, associado a severidade de tal condição, que pode demandar tempo e energia adicionais para participar da força de trabalho. A menor taxa de emprego também pode ser devido ao baixo salário de mercado oferecido às pessoas com deficiência como consequência de um menor nível de produtividade e/ou discriminação do empregador (Kruse e Schur, 2003; Jones et al., 2006).

Becker (2017) destaca ainda que a menor produtividade e o menor tempo disponível podem ser uma consequência específica da deficiência mas também podem estar relacionados a indisponibilidade de infraestrutura, serviços e recursos adequados. Dessa forma, as pessoas com deficiência enfrentariam restrições adicionais de participação na sociedade, em desacordo com o ideal de igualdades de condições, estabelecido pela ONU (Brasil, 2011a).

Através de uma revisão de literatura, Jones (2008) aponta evidências de que a deficiência reduz as perspectivas do indivíduo no mercado de trabalho, independentemente do país, da fonte de dados ou do período de análise. Conforme a autora, os motivos geralmente associados a essa diferença são a discriminação, a menor produtividade associada aos tipos e níveis de deficiência e também os efeitos dinâmicos da deficiência, que podem prejudicar o processo de formação do capital humano.

Na tentativa de separar o efeito da discriminação e da produtividade sobre o salário, muitos estudos dividem a amostra em três grupos de comparação: pessoas que não possuem deficiência, pessoas cuja deficiência limita as atividades laborais e pessoas com deficiência que não possuem tais limitações. Dessa forma, ao separar o grupo de pessoas com deficiência com e sem limitações de trabalho, o efeito não observado da menor produtividade associado a deficiência pode ser separado da discriminação (DeLeire, 2001).

Com base nessa estratégia e informações do Reino Unido, Jones et al. (2006) observaram diferenças substanciais na empregabilidade e remuneração das pessoas com deficiência, embora as evidências de discriminação salarial sejam limitadas. Em uma análise semelhante, com informações do Brasil, Castro et al. (2017) verificaram que o hiato salarial entre homens deficientes e não deficientes é causado tanto pelo efeito discriminação quanto produtividade. No caso das mulheres, o efeito produtividade foi maior do que para os homens, mas a discriminação foi verificada apenas entre

aquelas mulheres que declararam que a deficiência afeta intensamente o desempenho das suas atividades.

É possível ainda que a diferença de remuneração e os efeitos da discriminação e da produtividade sejam diferentes ao longo da distribuição de salários. Por exemplo, a discriminação pode ser mais intensa nos níveis inferiores da distribuição salarial se o empregador contratar trabalhadores deficientes apenas para posições de baixa remuneração, independente das características produtivas.

Dessa forma, esse estudo tem como objetivo contribuir com a literatura já existente ao analisar o hiato salarial entre não deficientes e deficientes, com e sem limitações das atividades, em diferentes partes da distribuição salarial. Para isso, utilizam-se os dados da Pesquisa Nacional de Saúde, PNS (2013), e o método de decomposição de Oaxaca-Blinder em equações de rendimentos estimadas através de regressões quantílicas, corrigidas pelo viés de seletividade amostral.

2. Definição de deficiência e políticas de inclusão no mercado de trabalho

De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas - ONU - de 2008, aprovada no Brasil através do Decreto Legislativo nº 186/2008 e Decreto nº 6.949/2009, “pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2011a).

Essa definição baseia-se no modelo de “síntese biopsicossocial” de análise da deficiência, que busca abranger aspectos da “interação dinâmica entre a condição de saúde de uma pessoa, fatores ambientais e fatores pessoais”, a partir de uma perspectiva biológica, individual e social, conforme a Classificação Internacional de Funcionamento, Deficiência e Saúde (*Internacional Classification of Functioning, Disability and Health – ICF/OMS*, 2013).

Por essa classificação, define-se as limitações da atividade como dificuldades que um indivíduo pode enfrentar na execução de ações e tarefas como, por exemplo, caminhar ou comer. Os fatores ambientais referem-se ao ambiente físico, social e operacional e podem ser tanto barreiras para a execução das atividades como também facilitadores como, por exemplo, rampas e acesso ou intérprete de libras.

Através de documentos como Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Guatemala 1994), Brasil (2001), e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Brasil (2011a), as organizações internacionais tem atuado no sentido de conscientizar os países a investir recursos e promover políticas para remover as barreiras que impedem a participação social das pessoas com deficiência e garantir seus direitos.

Com base nesses documentos, muitos países tem incluído na legislação medidas para garantir a empregabilidade de pessoas com deficiência. No caso do Brasil, o Artigo 37 do Decreto nº 3.298/1999 estabelece que a pessoa portadora de deficiência tem o direito de se inscrever em concurso público, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida (Brasil, 1999). O Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 estabelece que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados deve preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (Brasil, 1991).

Porém, em muitos países, estudos apontam que essas medidas não estão, necessariamente, produzindo os resultados esperados (Schwochau e Blanck, 2000; Jones, 2008; Bell e Heitmueller, 2009). Acemoglu e Angrist (2001) observaram uma queda acentuada no emprego dos trabalhadores com deficiência após o *Americans with Disabilities Act* (ADA), promulgado em 1990 nos Estados Unidos, entrar em vigor, principalmente em empresas de médio porte. No caso do e o *Disability Discrimination Act* (DDA), promulgado em 1996 na Inglaterra, Jones et. al (2006) evidenciaram que as diferenças de empregabilidade e de salário continuam a existir, principalmente no caso de trabalhadores com problemas de saúde mental.

3. Método

Para observar o efeito da deficiência sobre o salário, a estratégia empírica desse estudo é estimar equações de rendimento e decompor o hiato salarial ao longo da distribuição para três grupos de indivíduos: pessoas que não possuem deficiência (grupo 1), deficientes que possuem limitações das atividades habituais (grupo 2) e deficientes que não possuem tais limitações (grupo 3).

Para a estimação das equações de rendimento é importante corrigir o viés de seleção da amostra, uma vez que, conforme Jones et al. (2006), as pessoas com deficiência não necessariamente representam um conjunto aleatório da população de pessoas que recebem remuneração. Se a discriminação salarial contra trabalhadores com deficiência é substancial, levando-os a sair da força de trabalho, a estimativa dessa discriminação seria inferior ao seu verdadeiro nível. Diante disso, utiliza-se o procedimento de Heckman (1977), no qual a estimativa da equação de probabilidade de participação na força de trabalho (emprego) é usada como um regressor adicional na equação de rendimentos.

Para analisar os principais fatores que determinam o diferencial de salários entre pessoas com deficiência e não deficientes, utiliza-se o método de decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Para isso, divide-se a diferença geral de distribuição salarial (Δ_o^v) entre dois grupos.

$$\Delta_o^v = v(F_{Y_B|D_B}) - v(F_{Y_A|D_A}) \quad (1)$$

onde $v(\cdot)$ é o salário médio, $F_{Y_S|D_S}$ é a distribuição cumulativa do resultado potencial Y para indivíduos do grupo $S = A, B$. D é uma variável binária que indica a participação individual no grupo.

O método de regressão RIF, *Recentered Influence Function*, proposto por Firpo et al. (2009), permite decompor as diferenças salariais para as estatísticas distributivas $v(\cdot)$ nos quantis. Nesse caso, a regressão RIF é definida como:

$$RIF(Y_i, Q_\tau) = Q_\tau + \frac{\tau - 1\{Y_i \leq Q_\tau\}}{f_y(Q_\tau)} = c_{1,\tau} 1\{Y_i > Q_\tau\} + c_{2,\tau} \quad (2)$$

onde $c_{1,\tau} = \frac{1}{f_y(Q_\tau)}$ e $c_{2,\tau} = Q_\tau - c_{1,\tau}(1 - \tau)$ são termos constantes para um dado Q_τ .

Para construir contrafactuais (C), especifica-se uma forma estrutural que relaciona o resultado com as características individuais, observadas e não observadas (X_i e ε_i , respectivamente). Uma propriedade das regressões RIF, que as torna adequadas para a decomposição, é que $E(RIF(Y_i, Q_\tau)) = Q_\tau$. Portanto, ao estimar as regressões RIF, podemos utilizar a seguinte estrutura:

$$\begin{aligned} \Delta_o^v &= (\tau(F_{Y_B|D_B})) - \tau(F_{Y_A^c|D_B}) + (\tau(F_{Y_A^c|D_B})) - \tau(F_{Y_A|D_A}) \\ &= \underbrace{E(X_i | D_{B_i})(\gamma_{\tau, B_i} - \gamma_\tau^*) + E(X_i | D_{A_i})(\gamma_\tau^* - \gamma_{\tau, A_i})}_{\Delta_S^\tau} + \underbrace{E((X_i | D_{B_i}) - E(X_i | D_{A_i}))\gamma_\tau^*}_{\Delta_X^\tau} \end{aligned} \quad (3)$$

onde γ é um vetor de coeficientes nos quantis, estimados para cada grupo separadamente. Δ_X^τ é o efeito das características e Δ_S^τ é o efeito estrutural para o τ quantil. O efeito de características também é chamado de efeito explicado ou efeito médio porque representa a parte do diferencial de remuneração que é explicada pelas diferenças de características observáveis dos indivíduos. O efeito estrutural

também é chamado efeito inexplicado ou efeito de parâmetros e representa a parte da diferença de remuneração resultante da avaliação desigual entre os dois grupos para o mesmo atributo.

De maneira geral, a deficiência pode afetar o salário se houver discriminação por parte do empregador ou se tal condição estiver associada às limitações das atividades habituais, que demandam tempo e energia adicionais para executar tarefas e participar da força de trabalho (Kruse e Schur, 2003; Jones et al., 2006).

A estratégia para identificar como as limitações da atividade e a discriminação podem afetar o salário é semelhante a abordagem adotada por Jones et al. (2006). Nessa abordagem, as pessoas que não possuem deficiência compõem o grupo 1 e as pessoas com deficiência são distribuídas entre aquelas que possuem limitações das atividades habituais (grupo 2) e aquelas que não possuem tais limitações (grupo 3).

Na comparação dos salários dos grupos (1) e (2), o efeito estrutural capta tanto os efeitos da discriminação como também os efeitos de produtividade não observados, relacionados à deficiência. Supondo que os indivíduos cuja deficiência não traz limitações para as atividades habituais (grupo 3) apresentam a mesma capacidade para o trabalho das pessoas que não possuem deficiência (grupo 1), o efeito estrutural da decomposição salarial para esses grupos pode ser interpretado como uma estimativa de discriminação.

Alguns estudos partem da hipótese de que o grau de discriminação entre deficientes com limitações (grupo 2) e sem limitação (grupo 3) é o mesmo e, dessa forma, o efeito estrutural da comparação do salários desses grupos captaria os efeitos de produtividade não observados. Porém, é necessário cautela na aceitação dessa hipótese, uma vez que é possível que a discriminação contra deficientes com limitações seja maior e, dessa forma, o efeito estrutural pode captar também essa possível discriminação.

3.1 Dados e descrição das variáveis

Os dados utilizados no estudo são da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013 (PNS/IBGE). A PNS é realizada através de uma amostra probabilística de domicílios, com o objetivo de produzir dados sobre a situação de saúde da população brasileira, coletando também informações sobre educação, trabalho e rendimento, entre outras.

A PNS permite que a pessoa classifique em que grau a deficiência limita as atividades habituais (como ir à escola, brincar, trabalhar, etc.). Dessa forma, para compor a amostra, foram considerados indivíduos com idade entre 15 e 65 anos, classificados em três grupos: que não possuem deficiência (Não Def. - grupo 1), deficientes que possuem limitações das atividades habituais (Def. Limit. - grupo 2) e deficientes que não possuem tais limitações (Def. não Limit. - grupo 3). A Tabela 1 apresenta a descrição e a média das variáveis das equações de rendimento e de emprego. Os indivíduos que trabalham por conta própria foram excluídos da amostra.

Para cada um dos grupos, será estimada uma equação de rendimentos, cuja variável dependente é o logaritmo do rendimento semanal bruto no trabalho principal, dividido pelas horas habituais trabalhadas por semana nesse trabalho. Estima-se também uma equação de probabilidade de participação na força de trabalho (emprego), que é usada como um regressor adicional na equação de rendimentos, como forma de corrigir o viés de seleção amostral. Na equação de emprego, a variável dependente identifica o indivíduo que recebeu um salário/hora positivo na semana de referência da pesquisa.

Conforme Jones et al. (2006), em teoria, todas as variáveis da equação de rendimentos também deveriam ser incluídas na equação de emprego, mas, obviamente, algumas dessas variáveis não são observadas para aqueles que não estão empregados. Dessa forma, a identificação é obtida ao incluir na equação de emprego uma variável para a renda domiciliar per capita (RDPC), excluindo os rendimentos do indivíduo considerado na definição da variável dependente. Além disso, também incorpora-se, nessa equação, variáveis para o número de pessoas e de crianças no domicílio e uma variável que identifica se o indivíduo recebe aposentadoria ou uma pensão do governo.

Dessa forma, as variáveis de características pessoais, de saúde, de localização e as duas primeiras variáveis das características do domicílio, descritas na Tabela 1, são incluídas em ambas as equações, de rendimentos e de emprego. A equação de rendimentos também inclui as variáveis de ocupação.

Tabela 1 – Definição das variáveis e estatísticas descritivas (continua)

Descrição		Não Def. (1)	Def. Limit. (2)	Def. não Limit. (3)
<i>Variável Dependente</i>				
ln(w/h)	Logaritmo do salário semanal bruto dividido pelas horas habituais trabalhadas por semana	2,026 (0,006)	1,853 (0,044)	2,153 (0,040)
Emprego	Variável binária igual a 1 se o indivíduo tiver um salário/hora positivo	0,568 (0,001)	0,276 (0,006)	0,561 (0,009)
<i>Variáveis de características pessoais</i>				
idade	Idade (anos), entre 15 e 65	36,732 (0,080)	42,806 (0,548)	42,862 (0,503)
Não branco	Variável binária igual a 1 se o indivíduo é não branco (Preto, pardo ou indígena)	0,419 (0,004)	0,370 (0,023)	0,504 (0,021)
Mulher	Variável binária igual a 1 se o indivíduo é do sexo feminino	0,534 (0,004)	0,537 (0,024)	0,484 (0,021)
Educ. 0	Nunca estudou ou não completou o EF (base)			
Educ. 1	Variável binária igual a 1 se o indivíduo completou o ensino fundamental (EF)	0,152 (0,003)	0,147 (0,017)	0,141 (0,015)
Educ. 2	Variável binária igual a 1 se o indivíduo completou o ensino médio	0,405 (0,004)	0,341 (0,022)	0,380 (0,021)
Educ. 3	Variável binária igual a 1 se o indivíduo completou o ensino superior	0,204 (0,003)	0,127 (0,016)	0,207 (0,017)
<i>Variáveis do domicílio e outras</i>				
Chefe	Variável binária igual a 1 se o indivíduo é chefe do domicílio	0,521 (0,004)	0,581 (0,023)	0,587 (0,021)
Cônjuge	Variável binária igual a 1 se o indivíduo reside com o cônjuge	0,642 (0,003)	0,608 (0,023)	0,616 (0,021)
Ln(RDPC)	Renda domiciliar per capita	6,041 (0,008)	5,942 (0,052)	6,254 (0,049)
N. pessoas	Número de pessoas no domicílio	3,469 (0,010)	3,218 (0,071)	3,134 (0,060)
N. crianças	Número de crianças com 10 anos ou menos no domicílio	0,537 (0,006)	0,383 (0,032)	0,370 (0,028)
Pensão	Variável binária igual a 1 se o indivíduo recebe pensão ou aposentadoria do governo	0,041 (0,001)	0,105 (0,014)	0,096 (0,013)
<i>Variáveis de ocupação</i>				
Exp.	Anos de experiência no trabalho atual	6,375 (0,059)	8,461 (0,483)	9,139 (0,430)
Publico	Variável binária igual a 1 se o indivíduo trabalha no setor público	0,213 (0,003)	0,234 (0,020)	0,255 (0,019)

Tabela 1 – Definição das variáveis e estatísticas descritivas (conclusão)

Ocup. 0	Diretores e gerentes (base)			
Ocup. 1	Profissionais das ciências e intelectuais	0,133	0,098	0,147
		(0,002)	(0,014)	(0,015)
Ocup. 2	Técnicos e profissionais do nível médio	0,104	0,067	0,109
		(0,002)	(0,012)	(0,013)
Ocup. 3	Trabalhadores de apoio administrativo	0,111	0,118	0,105
		(0,002)	(0,015)	(0,013)
Ocup. 4	Trabalhadores dos serviços e vendedores	0,201	0,198	0,188
		(0,003)	(0,019)	(0,017)
Ocup. 5	Trabalhadores da agropecuária e pesca	0,018	0,027	0,022
		(0,001)	(0,008)	(0,006)
Ocup. 6	Trabalhadores da construção e manufatura	0,086	0,100	0,067
		(0,002)	(0,014)	(0,011)
Ocup. 7	Operadores de instalações e máquinas	0,072	0,049	0,085
		(0,002)	(0,010)	(0,012)
Ocup. 8	Ocupações elementares	0,219	0,305	0,199
		(0,003)	(0,022)	(0,017)
<i>Variáveis de saúde</i>				
Dias doente	Número de dias que deixou de realizar atividades habituais, por motivo de saúde, nas duas últimas duas semanas (0-14)	0,501	1,120	0,790
		(0,006)	(0,063)	(0,046)
Def. 0	Deficiência intelectual (base)			
Def. 1	Variável binária igual a 1 se o indivíduo possui deficiência física		0,016	0,007
			(0,006)	(0,004)
Def. 2	Variável binária igual a 1 se o indivíduo possui deficiência auditiva		0,207	0,065
			(0,019)	(0,011)
Def. 3	Variável binária igual a 1 se o indivíduo possui deficiência visual		0,212	0,192
			(0,019)	(0,017)
<i>Variáveis de localização</i>				
Rural	Variável binária igual a 1 se o indivíduo reside na área rural	0,114	0,156	0,111
		(0,002)	(0,017)	(0,013)
Reg0	Nordeste (base)			
Reg1	Variável binária igual a 1 se o indivíduo reside na região Norte	0,184	0,196	0,178
		(0,003)	(0,019)	(0,016)
Reg2	Variável binária igual a 1 se o indivíduo reside na região Sudeste	0,255	0,225	0,250
		(0,003)	(0,020)	(0,018)
Reg3	Variável binária igual a 1 se o indivíduo reside na região Sul	0,144	0,156***	0,225***
		(0,003)	(0,017)	(0,018)
Reg4	Variável binária igual a 1 se o indivíduo reside na região Centro Oeste	0,145	0,160	0,105
		(0,003)	(0,017)	(0,013)
Obs.		101.944	4.506	2.574

Nota: Valores da amostra selecionada para as estimações, ponderadas pelo fator de expansão. Erro padrão entre parênteses.

Fonte: PNS (2013)

As características pessoais são a idade, cor, sexo e educação. A variável idade é incluída em ambas as equações porque espera-se que quanto maior a idade, maior a probabilidade de o indivíduo trabalhar e, conforme percorre a sua vida produtiva, espera-se que o seu salário aumente. Porém, é provável que, após o trabalhador atingir certa idade, ocorra uma queda de produtividade ou esse se aposente, o que torna a influência da idade sobre o salário e o emprego não-linear. Por isso, a variável idade ao quadrado também é incluída em ambas as equações.

A cor e o sexo do indivíduo também podem ter alguma influência sobre a determinação do salário e a probabilidade de emprego, por isso a variável não branco e mulher foram incluídas em ambas as equações. Muitos estudos apontam que as mulheres e pessoas não brancas tem menor salário e menor probabilidade de trabalhar, em comparação aos homens e a pessoas brancas, respectivamente (Santos et al., 2010; Vieira et al., 2016). A variável de educação é normalmente utilizada como uma medida da produtividade do indivíduo, que pode determinar a possibilidade de o trabalhador ser contratado e o seu salário (Corseuil et al., 2002).

No grupo de variáveis de características do domicílio, as variáveis chefe e cônjuge são, comumente, incluídas em equações de rendimento com base na ideia de que, geralmente, indivíduos chefes de família e as pessoas que residem com um cônjuge têm maior salário que os demais membros (Becker e Kassouf, 2012). Essas variáveis também foram incluídas na equação de emprego, uma vez que o fato de a pessoa ser chefe do domicílio ou residir com um cônjuge pode interferir na decisão de trabalhar.

Conforme a estratégia de Jones et al (2006) para identificação da equação de rendimentos com correção do viés de seletividade, através do procedimento de Heckman, as variáveis de renda domiciliar per capita (*ln* RDPC) e tamanho da família integram apenas a equação de emprego. Conforme Menezes-Filho et al. (2014), um aumento na RDPC permite uma alteração na alocação intrafamiliar de renda, alterando as decisões de trabalho. Vale destacar novamente que foi excluído dessa variável o eventual rendimento de trabalho da pessoa considerada na definição da variável dependente. Da mesma forma, alguns estudos da literatura apontam que o número de pessoas ou crianças na família podem influenciar as decisões de ingresso no mercado de trabalho (Hoffmann, 2010; Vieira et al. 2016).

Além disso, incluímos na equação de emprego uma variável binária para identificar as pessoas que recebiam aposentadoria ou pensão de instituto de previdência oficial (federal, estadual ou municipal). A introdução dessa variável no modelo justifica-se pelo fato de que aposentadorias e pensões são, em alguns casos, concedidas as pessoas com deficiência, principalmente para aqueles que possuem dificuldades severas, e podem estar associadas à probabilidade de trabalhar (Becker, 2017).

Por outro lado, as variáveis que compõem o grupo de características da ocupação foram incluídas apenas a equação de rendimentos, pois, obviamente, estão disponíveis apenas aos indivíduos que trabalham. Assim como a escolaridade, a variável anos de experiência no trabalho também pode ser uma medida da produtividade do indivíduo, pois espera-se que, quanto maior a sua experiência, maior será a sua habilidade em executar uma determinada função e, conseqüentemente, maior será o seu salário (Corseuil et al., 2002). A variável público identifica as pessoas que trabalham nesse setor, que geralmente, está associado à maiores salários (Souza e Medeiros, 2013). As ocupações foram definidas conforme a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares da PNS/IBGE.

Já as variáveis do grupo de características de saúde compõem ambas as equações. O número de dias que a pessoa deixa de realizar atividades habituais, por motivo de saúde pode prejudicar tanto sua inserção no mercado de trabalho como também seu salário. O tipo de deficiência também pode afetar essas variáveis. Conforme Jones et al. (2006), as pessoas com deficiência intelectual podem ter maiores dificuldades de conseguir trabalho porque os empregadores estão mais familiarizados, por exemplo, com os ajustes de infraestrutura demandados pelas pessoas com deficiência física do que com os ajustes nas rotinas de trabalho necessários para as pessoas com deficiência intelectual. Além disso, devido à falta de conhecimento, os empregadores podem, equivocadamente, relacionar a deficiência intelectual com uma menor habilidade para o trabalho e,

assim, oferecer menores salários. Dessa forma, a variável Def. diferencia as pessoas com deficiência intelectual daquelas com deficiência física, auditiva ou visual.

O último grupo de variáveis referem-se as características de localização, que também compõem ambas as equações. Devido ao menor custo de vida na área rural, o salário das pessoas que residem nessa área pode ser inferior ao salário daqueles que residem na área urbana. Além disso, as oportunidades de emprego podem ser diferentes entre as área rural e urbana e entre as regiões do Brasil, que também podem diferir quanto as regras de fixação de salários (Cunha, 2008).

4. Estatísticas descritivas

Conforme as informações da Tabela 1, mais de metade dos indivíduos que não possuem deficiência e também aqueles cuja deficiência não limita as atividades habituais, trabalharam na semana de referência da pesquisa, enquanto apenas 27,6% dos indivíduos cuja deficiência limita as atividades habituais trabalharam. A média salarial também é menor para esse grupo.

A Figura 1 apresenta as densidades de probabilidade do logaritmo do salário por hora de trabalho, dos três grupos de pessoas, sem condicionar a nenhum dos regressores descritos na Tabela 1. De modo geral, para quase toda a distribuição, os deficientes com limitações das atividades (2) possuem menor salário/hora, tanto em relação aos não deficientes (1) como também em relação aos deficientes sem limitações (3). O grupo (3) também apresenta uma pequena vantagem relação ao (1), que fica mais evidente no nível superior da distribuição.

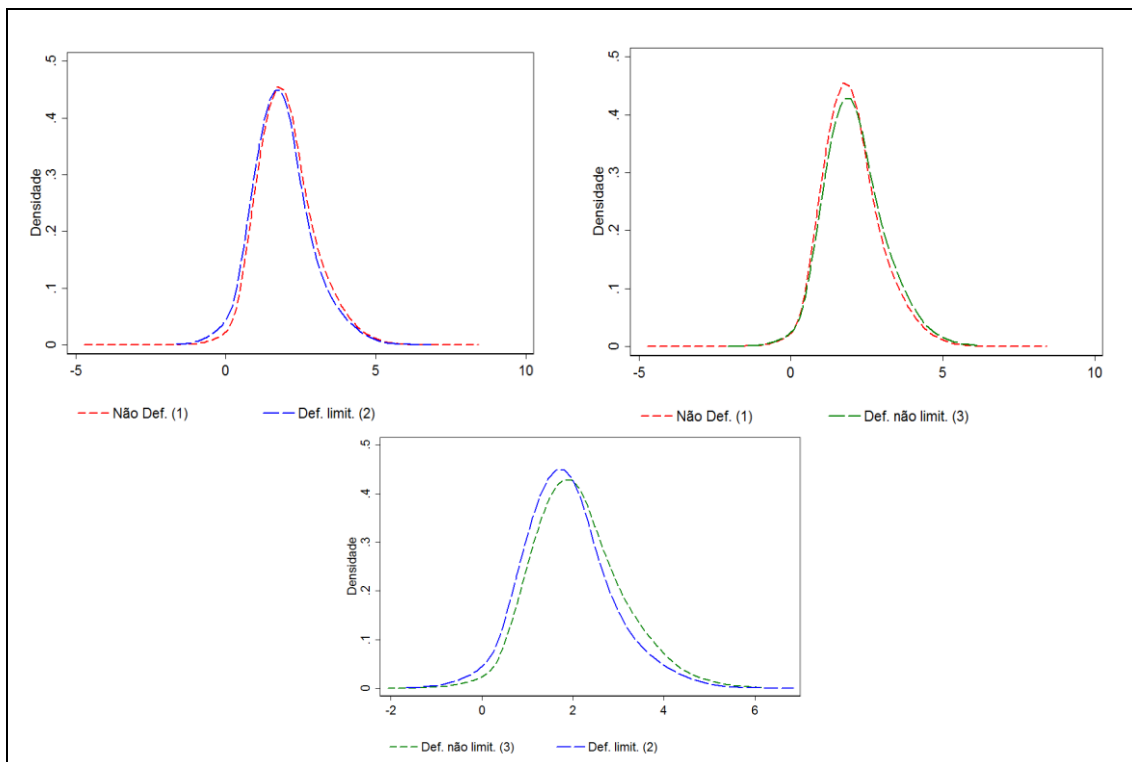


Figura 1 - Distribuição do salário/hora ($\ln(w/h)$) dos grupos Não Def. (1), Def. Limit. e Def. não limit. (3).

Fonte: PNS (2013)

Em geral, os valores médios das variáveis que serão utilizadas como controle nas equações de rendimento e emprego, são semelhantes entre os grupos de análise, com algumas exceções (Tabela 1). A média de idade dos indivíduos com deficiência é de aproximadamente 43 anos, enquanto dos não deficientes é 37 anos. A proporção de indivíduos deficientes com limitações das atividades e ensino superior é 12%, enquanto nos demais grupos essa proporção é, aproximadamente, 20%. A

média de anos de experiência no trabalho atual dos indivíduos com deficiência é superior a 8 anos, enquanto para os não deficientes é cerca de 6 anos.

Essa maior média de anos de experiência no trabalho pode estar associada a média de idade mais elevada dos deficientes ou, no caso das pessoas cuja deficiência limita as atividades, pode também estar associada ao fato de as iniciativas de inclusão na educação superior para pessoas com deficiência serem recentes no Brasil. Dessa forma, depois de completar o ensino médio, a alternativa mais acessível para essa população seria entrar no mercado de trabalho ao invés de continuar os estudos. O Decreto que estabeleceu iniciativas para eliminar as barreiras físicas, de comunicação e de informação que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social dos alunos com deficiência no ensino superior é de novembro de 2011 (Brasil, 2011b).

Aproximadamente 10% das pessoas com deficiência recebem alguma pensão do governo e, no caso dos não deficientes, essa proporção é 4%. A média de dias, nas duas semanas que antecederam a pesquisa, que as pessoas deixaram de realizar atividades habituais por motivo de saúde, foi meio dia para pessoas que não possuem deficiência (0,5), um dia para pessoas com deficiência e limitações das atividades (1,1) e pouco menos de um dia para pessoas com deficiência sem tais limitações (0,8).

A maioria das pessoas com deficiência que compõem a amostra possuem deficiência intelectual, 56% daquelas com limitações das atividades e 74% daquelas que não possuem tais limitações.

5. Resultados

A descrição dos resultados está organizada em três seções, a primeira apresenta os resultados da estimação da equação de emprego, a segunda apresenta as equações de rendimentos estimadas através de regressões quantílicas e a terceira a apresenta os resultados da decomposição de Oaxaca Blinder dessas regressões, nos três grupos de análise.

5.1 Participação no emprego

As estimativas do modelo probit de participação no emprego são apresentadas na Tabela 2. De maneira geral, os resultados dos coeficientes estimados estão de acordo com o esperado. Em conformidade com o padrão usual, em todos os casos, a variável idade apresentou um sinal positivo no termo linear e negativo no termo quadrático, embora, para o indivíduo cuja deficiência limita as atividades habituais, o efeito observado seja menor. Da mesma forma, o fato de ser mulher ou residir na área rural reduzem a probabilidade de a pessoa trabalhar. Por outro lado, o efeito de residir com um cônjuge aumenta essa probabilidade. Em todos os casos, a magnitude do coeficiente estimado para o indivíduo cuja deficiência limita as atividades habituais é menor em relação aos demais.

Pessoas que completaram o ensino fundamental, médio e superior são significativamente mais propensas a estarem empregadas do que aquelas que nunca estudaram ou não completaram o ensino fundamental, e esse resultado se aplica tanto para as categorias das pessoas com deficiência quanto para as que não são deficientes.

Os indivíduos que são chefes de família são mais propensos a estarem trabalhando, por outro lado, o maior rendimento domiciliar per capita diminui essa probabilidade. O número de pessoas e crianças no domicílio é significativo apenas na equação de indivíduos não-deficientes.

Aqueles que recebem aposentadoria ou pensão do governo são menos propensos a estar trabalhando. Esse resultado está de acordo com o esperado, uma vez que é provável que os indivíduos que recebem esse tipo de benefício apresentam algum tipo de restrição por motivos de saúde ou outros e, por isso, apresentam menores chances de inserção no mercado de trabalho (Becker, 2017).

É importante ressaltar ainda que essas transferências são necessárias quando as pessoas realmente não podem trabalhar para, assim, evitar o empobrecimento do indivíduo e sua família. De acordo com a OMS (2011), as pessoas com deficiência em países de baixa renda são 50% mais propensas a gastar despesas extraordinárias com saúde em relação às pessoas sem deficiência. Como

resultado, as famílias de pessoas com deficiência são mais propensas a serem pobres do que as famílias de pessoas sem deficiência com renda bruta similar.

Tabela 2 – Os efeitos marginais das estimativas do modelo probit de participação na força de trabalho (emprego), 2013

	Não Def. (1)	<i>t</i>	Def. Limit. (2)	<i>t</i>	Def. não Limit. (3)	<i>t</i>
Idade	0,0643***	75,11	0,0160***	5,64	0,0603***	10,93
(Idade) ²	-0,0008***	-71,12	-0,0002***	-6,34	-0,0007***	-11,08
Não-branco	-0,0057	-1,46	-0,0261**	-1,96	-0,0358	-1,41
Mulher	-0,2743***	-81,14	-0,0940***	-7,43	-0,2543***	-11,12
Educ. 1	0,0635***	12,58	0,1176***	5,27	0,1635***	5,17
Educ. 2	0,2121***	49,11	0,2431***	11,41	0,2387***	8,79
Educ. 3	0,3433***	76,43	0,3881***	10,45	0,3834***	14,43
Chefe	0,0662***	15,6	0,0703***	4,73	0,0810***	3,1
Cônjuge	0,0069*	1,69	0,0816***	6,01	0,0259	0,98
Ln(RDPC)	-0,0331***	-15,86	-0,0161**	-2,11	-0,0597***	-4,18
N. Pessoas	-0,0068***	-5,42	-0,0039	-0,91	-0,0018	-0,19
N. crianças	-0,0184***	-6,92	-0,0009	-0,09	-0,0132	-0,64
Pensão	-0,3650***	-60,04	-0,2297***	-19,45	-0,3419***	-11,66
Dias doente	-0,0137***	-14,58	-0,0099***	-5,52	-0,0192***	-3,65
Def. 1			0,1952***	5,54	0,3366***	5,53
Def. 2			0,3676***	8,92	0,2961***	4,04
Def. 3			0,2753***	10,00	0,3342***	4,25
Rural	-0,1237***	-24,33	-0,0364**	-2,47	-0,1169***	-3,38
Reg. 1	-0,0005	-0,1	0,0179	1,01	0,0127	0,37
Reg. 2	0,1161***	24,71	0,0724***	3,57	0,1220***	3,71
Reg. 3	0,1700***	29,48	0,0971***	3,69	0,1923***	5,68
Reg. 4	0,1289***	23,37	0,0552***	2,4	0,1024***	2,56
Nº obs.	101.944		4.506		2.574	
χ^2 p-valor	0,000		0,000		0,000	
Pseudo-R ²	0,2212		0,2669		0,2723	

Nota: Estimacões ponderadas pelo fator de expansão da amostra. ***, ** e * indicam significância estatística nos níveis de 1%, 5% e 10%. Erro padrão entre parênteses.

Fonte: PNS (2013).

O número de dias que a pessoa deixou de realizar as atividades habituais por motivo de saúde diminui a probabilidade de participação no mercado de trabalho para todos os grupos. Os indivíduos com deficiência física, auditiva ou visual são mais propensos a estarem trabalhando do que aqueles que possuem deficiência intelectual, categoria omitida. O efeito marginal das variáveis que identificam o tipo de deficiência é de pelo menos 0,19 para o grupo de indivíduos que possuem limitações das atividades e 0,29 para aqueles que não possuem tais limitações.

Esses resultados estão de acordo com Jones et al. (2006), que utilizou dados do Reino Unido. Conforme os autores, as razões para a maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual são difíceis de determinar, mas dois fatores parecem ser importantes. O primeiro é que os empregadores podem, por diversas razões, serem mais relutantes em contratar pessoas com deficiência intelectual do que com outras formas de deficiência. Por exemplo, essa condição é, muitas vezes, equivocadamente relacionada com uma menor habilidade para o trabalho, de modo que as pessoas com deficiência intelectual tornam-se mais propensas a discriminação devido à falta de conhecimento.

O segundo fator é que os empregadores podem ter uma tendência a interpretar a deficiência física como mais “grave” e, portanto, concentrar-se nas adaptações de infraestrutura, ao invés dos ajustes nas rotinas de trabalho que, geralmente, são demandados pelas pessoas com deficiência intelectual.

Os indivíduos que residem na área rural e na região Nordeste são menos propensos estarem empregados, em relação aqueles que residem na área urbana e nas demais regiões, respectivamente.

5.2 Equações de rendimentos

Os resultados das regressões quantílicas das equações de rendimento, corrigidas pela seletividade amostral, para os grupos de indivíduos não deficientes (1) deficientes com limitações das atividades (2) e sem tais limitações (3) estão, respectivamente, representados nas Tabelas 3, 4 e 5. Para simplificar a análise, apenas os resultados do 10°, 50° e 90° quantil foram representados. O número de observações foi de 65.683 no grupo (1), 3.826 no grupo (2) e 1.746 no grupo (3).

De maneira geral, os resultados dos coeficientes estimados estão de acordo com o esperado. O sinal do coeficiente que identifica as mulheres é negativo e significativo em todos os pontos de distribuição, em todos os grupos. A diferença no salário das mulheres em relação aos homens já foi observada em vários estudos no Brasil e também é observada entre indivíduos com deficiência (Kassouf 1998; Soares 2000; Becker e Kassouf, 2012). A variável idade é significativa em toda a distribuição de salários das pessoas que não possuem deficiência e também no nível médio e no inferior da distribuição de salários das pessoas com deficiência sem limitações das atividades, com sinais positivos e negativos nos termos lineares e quadráticos, respectivamente.

Pessoas não deficientes que são o chefe da família ou que moram com um cônjuge ganham um salário maior. Para pessoas com deficiência sem limitações das atividades, essas relações são observadas apenas no 50° quantil da equação de rendimentos. No 90° quantil, o coeficiente da variável binária que identifica o chefe da família também é significativo.

Os salários são mais elevados para aqueles com maiores níveis educacionais, especialmente para aqueles que têm ensino superior. No 90° quantil, o fato de a pessoa ter concluído o ensino superior aumenta em mais de 200% a remuneração dos não deficientes e dos deficientes sem limitações das atividades e 128% daqueles com limitações, em relação a não estudar ou não completar a educação básica.

Para cada ano de experiência no emprego, a remuneração dos não deficientes ou deficientes com limitações das atividades aumenta, aproximadamente, 2% no nível superior da distribuição. Para os deficientes sem limitações, esse aumento é de 1%. Os indivíduos não deficientes e deficientes sem limitações empregados no setor público têm salários horários mais altos, com exceção do coeficiente de 90° quantil para os deficientes sem limitações, que não foi significativo. Para indivíduos cuja deficiência limita as atividades, o coeficiente é significativo apenas no 50° quantil. No que diz respeito à ocupação, o sinal dos coeficientes que foram significativos é negativo, o que é um resultado plausível, dado que a categoria omitida é composta por diretores e gerentes.

O número de dias que a pessoa deixou de realizar atividades por motivo de doença reduz a remuneração dos não deficientes entre 1,1% e 2,2%, dependendo do quantil. Para os deficientes com limitações, os coeficientes não foram significativos e para os indivíduos com deficiência e sem limitações, os coeficientes foram significativos apenas no 10° quantil, indicando uma redução do salário de aproximadamente 7%. As variáveis que identificam o tipo de deficiência nas equações não foram significativas.

Os não deficientes que vivem na área rural ou na região nordeste ganham salários mais baixos. Embora os mesmos sinais sejam observados nas equações dos indivíduos com deficiência, alguns coeficientes não foram significativos.

Tabela 3 – Regressões quantílicas da equação de rendimentos dos não def. (1), 2013

	10°		50°		90°	
Idade	0,034***	(0,005)	0,074***	(0,005)	0,108***	(0,013)
(Idade) ²	-0,000***	(0,000)	-0,001***	(0,000)	-0,001***	(0,000)
Não-Branco	-0,022**	(0,011)	-0,072***	(0,012)	-0,183***	(0,030)
Mulher	-0,127***	(0,015)	-0,305***	(0,015)	-0,729***	(0,040)
Educ. 1	0,144***	(0,017)	0,137***	(0,018)	0,217***	(0,046)
Educ. 2	0,275***	(0,017)	0,334***	(0,018)	0,469***	(0,046)
Educ. 3	0,299***	(0,026)	0,728***	(0,027)	2,141***	(0,069)
Chefe	0,026*	(0,014)	0,196***	(0,014)	0,441***	(0,037)
Cônjuge	0,069***	(0,011)	0,065***	(0,012)	0,107***	(0,030)
Exp.	0,000	(0,001)	0,010***	(0,001)	0,025***	(0,002)
Publico	0,142***	(0,014)	0,152***	(0,015)	0,302***	(0,038)
Ocup. 1	0,010	(0,026)	0,010	(0,027)	-0,322***	(0,070)
Ocup. 2	0,015	(0,027)	-0,138***	(0,027)	-0,820***	(0,071)
Ocup. 3	0,031	(0,027)	-0,305***	(0,027)	-1,124***	(0,071)
Ocup. 4	-0,173***	(0,025)	-0,486***	(0,026)	-1,085***	(0,067)
Ocup. 5	-0,330***	(0,045)	-0,620***	(0,047)	-1,079***	(0,121)
Ocup. 6	-0,034	(0,029)	-0,380***	(0,029)	-1,298***	(0,076)
Ocup. 7	-0,015	(0,029)	-0,350***	(0,030)	-1,294***	(0,078)
Ocup. 8	-0,292***	(0,026)	-0,653***	(0,027)	-1,087***	(0,069)
Dias doente	-0,011***	(0,003)	-0,012***	(0,003)	-0,022***	(0,008)
Rural	-0,196***	(0,017)	-0,140***	(0,018)	-0,370***	(0,047)
Reg. 1	0,123***	(0,015)	0,134***	(0,016)	0,074*	(0,041)
Reg. 2	0,294***	(0,015)	0,290***	(0,015)	0,311***	(0,040)
Reg. 3	0,319***	(0,018)	0,378***	(0,019)	0,268***	(0,050)
Reg. 4	0,284***	(0,017)	0,328***	(0,018)	0,406***	(0,047)
Const.	0,207*	(0,115)	-0,063	(0,119)	0,278	(0,310)
Lambda	0,085***	(0,027)	0,297***	(0,028)	0,867***	(0,072)

Nota: Estimções ponderadas pelo fator de expansão da amostra. ***, ** e * indicam significância estatística nos níveis de 1%, 5% e 10%. Erro padrão entre parênteses.

Fonte: PNS (2013).

Tabela 4 – Regressões quantílicas da eq. de rendimentos dos def. limit. (2), 2013

	10°		50°		90°	
Idade	-0,017	(0,051)	-0,013	(0,020)	-0,095	(0,058)
(Idade) ²	0,000	(0,001)	0,000	(0,000)	0,000	(0,001)
Não-Branco	0,069	(0,172)	-0,015	(0,067)	0,216	(0,195)
Mulher	-0,640***	(0,172)	-0,148**	(0,067)	-0,380*	(0,195)
Educ. 1	0,262	(0,239)	0,134	(0,093)	-0,238	(0,271)
Educ. 2	0,116	(0,235)	0,214**	(0,092)	0,191	(0,266)
Educ. 3	-0,071	(0,359)	0,402***	(0,140)	2,101***	(0,407)
Chefe	-0,230	(0,181)	-0,021	(0,071)	0,155	(0,205)
Cônjuge	0,052	(0,165)	0,066	(0,064)	-0,005	(0,187)
Exp.	-0,008	(0,008)	0,003	(0,003)	0,019**	(0,010)
Publico	0,320	(0,205)	0,277***	(0,080)	0,362	(0,233)
Ocup. 1	0,229	(0,451)	-0,044	(0,176)	-1,498***	(0,512)
Ocup. 2	-0,103	(0,466)	0,115	(0,182)	-1,375***	(0,529)
Ocup. 3	-0,036	(0,441)	-0,034	(0,172)	-2,062***	(0,500)
Ocup. 4	-0,356	(0,419)	-0,213	(0,164)	-2,461***	(0,475)
Ocup. 5	-0,783	(0,608)	-0,387	(0,238)	-2,636***	(0,690)
Ocup. 6	-0,936**	(0,455)	-0,146	(0,178)	-2,665***	(0,517)
Ocup. 7	-0,466	(0,513)	-0,324	(0,200)	-1,998***	(0,582)
Ocup. 8	-0,540	(0,419)	-0,254	(0,164)	-2,045***	(0,475)
Dias doente	0,016	(0,026)	-0,004	(0,010)	0,040	(0,029)
Def. 1	-0,230	(0,651)	0,210	(0,254)	0,225	(0,738)
Def. 2	-0,042	(0,677)	0,339	(0,264)	0,634	(0,768)
Def. 3	-0,176	(0,656)	0,361	(0,256)	0,219	(0,745)
Rural	-0,063	(0,220)	-0,040	(0,086)	-0,403	(0,249)
Reg. 1	0,559**	(0,226)	0,053	(0,088)	0,317	(0,257)
Reg. 2	0,669***	(0,223)	0,158*	(0,087)	0,346	(0,253)
Reg. 3	0,542**	(0,257)	0,342***	(0,100)	0,167	(0,291)
Reg. 4	0,842***	(0,239)	0,339***	(0,093)	0,131	(0,271)
Const.	1,791	(1,643)	1,325**	(0,641)	5,767***	(1,863)
Lambda	-0,222	(0,263)	0,042	(0,103)	0,125	(0,298)

Nota: Estimacões ponderadas pelo fator de expansão da amostra. ***, ** e * indicam significância estatística nos níveis de 1%, 5% e 10%. Erro padrão entre parênteses.

Fonte: PNS (2013).

Tabela 5 – Regressões quantílicas da eq. de rendimentos dos def. não lim. (3), 2013

	10°		50°		90°	
Idade	0,115***	(0,040)	0,086***	(0,031)	0,007	(0,054)
(Idade) ²	-0,001***	(0,000)	-0,001***	(0,000)	0,000	(0,001)
Não-Branco	-0,107	(0,107)	-0,155*	(0,082)	0,098	(0,143)
Mulher	-0,305**	(0,133)	-0,420***	(0,101)	-0,331*	(0,178)
Educ. 1	0,100	(0,162)	0,083	(0,124)	0,137	(0,218)
Educ. 2	0,490***	(0,158)	0,519***	(0,121)	0,177	(0,213)
Educ. 3	0,521**	(0,242)	0,868***	(0,184)	1,285***	(0,326)
Chefe	-0,126	(0,110)	0,217**	(0,085)	0,319**	(0,148)
Cônjuge	0,161	(0,099)	0,167**	(0,077)	0,053	(0,133)
Exp.	-0,007	(0,005)	0,011***	(0,004)	0,014**	(0,007)
Publico	0,251**	(0,124)	0,244***	(0,093)	-0,218	(0,167)
Ocup. 1	-0,079	(0,225)	0,181	(0,169)	0,453	(0,303)
Ocup. 2	-0,066	(0,218)	-0,007	(0,164)	-0,000	(0,294)
Ocup. 3	-0,054	(0,223)	-0,251	(0,166)	-0,531*	(0,300)
Ocup. 4	-0,225	(0,209)	-0,411***	(0,156)	-0,360	(0,282)
Ocup. 5	-1,080***	(0,381)	-0,402	(0,282)	-0,589	(0,514)
Ocup. 6	-0,177	(0,260)	-0,336*	(0,195)	-0,625*	(0,350)
Ocup. 7	-0,235	(0,242)	-0,325*	(0,181)	-0,494	(0,325)
Ocup. 8	-0,641***	(0,219)	-0,524***	(0,163)	-0,435	(0,295)
Dias doente	-0,069***	(0,023)	-0,028	(0,018)	0,045	(0,031)
Def. 1	0,272	(0,597)	-0,304	(0,449)	0,334	(0,803)
Def. 2	0,693	(0,574)	-0,195	(0,430)	0,203	(0,772)
Def. 3	0,519	(0,569)	-0,175	(0,427)	0,084	(0,765)
Rural	-0,128	(0,161)	-0,230*	(0,122)	-0,162	(0,216)
Reg. 1	0,069	(0,146)	0,116	(0,112)	0,091	(0,196)
Reg. 2	0,322**	(0,145)	0,222**	(0,112)	0,233	(0,195)
Reg. 3	0,333**	(0,156)	0,234*	(0,120)	0,063	(0,210)
Reg. 4	0,191	(0,173)	0,306**	(0,133)	0,154	(0,233)
Const.	-1,905	(1,209)	-0,412	(0,913)	2,484	(1,626)
Lambda	0,218	(0,214)	0,464***	(0,162)	0,166	(0,288)

Nota: Estimacões ponderadas pelo fator de expansão da amostra. ***, ** e * indicam significância estatística nos níveis de 1%, 5% e 10%. Erro padrão entre parênteses.

Fonte: PNS (2013).

5.3 Decomposição quantílica

Os resultados da decomposição quantílica do logaritmo do salário/hora estão representados na Tabela 6. Observa-se uma vantagem salarial dos indivíduos não deficientes (1) em relação aos indivíduos deficientes com limitações das atividades (2), significativa no 10° e 50° quantil. Essa vantagem é maior no nível inferior da distribuição, 10° quantil, e, nesse caso, o hiato salarial se deve, principalmente, ao efeito estrutural (74%), que representa a parte da diferença de remuneração resultante da avaliação desigual entre os dois grupos para o mesmo atributo. Na comparação desses grupos, o efeito estrutural capta tanto os efeitos da discriminação como também os efeitos de produtividade não observados, relacionados a deficiência. Já no meio da distribuição, 50° quantil, esse efeito representa 44% do hiato de salário e 56% se deve ao efeito de características, que representa a parte do diferencial que é explicada pelas diferenças de características observáveis dos indivíduos. No 90° quantil, a diferença de remuneração não foi significativa.

Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder do salário/hora de trabalho

Quantil	10°	50°	90°
Não Def. (1)	1,277*** (0,004)	1,903*** (0,005)	3,239*** (0,014)
Def. limit. (2)	1,032*** (0,074)	1,775*** (0,032)	3,159*** (0,110)
Def. não limit. (3)	1,224*** (0,036)	2,017*** (0,033)	3,444*** (0,085)
<i>Não def. (1) x def. limit. (2)</i>			
Diferença	0,244*** (0,074)	0,128*** (0,032)	0,080 (0,111)
Ef. Características	0,063*** (0,011)	0,072*** (0,021)	0,044 (0,051)
Ef. Estrutural	0,181** (0,072)	0,056* (0,029)	0,036 (0,092)
<i>Não def. (1) x def. não limit. (3)</i>			
Diferença	0,053 (0,036)	-0,113*** (0,033)	-0,205** (0,086)
Ef. Características	-0,020** (0,010)	-0,090*** (0,019)	-0,229*** (0,049)
Ef. Estrutural	0,073** (0,033)	-0,023 (0,027)	0,023 (0,073)
<i>Def. não limit. (3) x Def. limit. (2)</i>			
Diferença	0,191** (0,082)	0,242*** (0,045)	0,285** (0,139)
Ef. Características	0,146*** (0,035)	0,168*** (0,036)	0,170* (0,088)
Ef. Estrutural	0,045 (0,082)	0,074* (0,044)	0,115 (0,129)

Nota: Estimacões ponderadas pelo fator de expansão da amostra. ***, ** e * indicam significância estatística nos níveis de 1%, 5% e 10%. Erro padrão entre parênteses.

Fonte: PNS (2013)

Ao comparar a remuneração dos indivíduos não deficientes (1) com aqueles cuja deficiência não traz limitações para as atividades habituais (3), sob a hipótese de que ambos os grupos apresentam mesma capacidade para o trabalho, o efeito estrutural da decomposição poderia ser interpretado como discriminação. Porém, os resultados indicaram que os indivíduos do grupo 3 apresentam uma vantagem salarial em relação ao grupo 1 no 50° e 90° quantil, que se deve, principalmente, ao efeito de características.

Esses resultados podem ser uma evidência em favor da hipótese de que, para cumprir as determinações da política de cotas de emprego para pessoas com deficiência, de maneira geral, os empregadores optam por contratar deficientes com limitações para cargos de menor remuneração, independentemente das características observáveis, ou deficientes sem limitações para cargos de maior remuneração e, nesse caso, com base nas características observáveis. Dessa forma, o empregador consegue cumprir as determinações da política sem que sejam necessários ajustes significativos na infraestrutura da empresa ou nas rotinas de trabalho.

Observa-se também uma vantagem salarial dos indivíduos deficientes sem limitações das atividades (3) em relação aqueles com limitações das atividades (2), que aumenta ao longo da distribuição, e se deve, principalmente, ao efeito de características. O efeito estrutural da comparação

desses dois grupos deveria captar tanto a possível maior discriminação contra pessoas cuja deficiência causa limitações das atividades como também a menor produtividade decorrente de tais limitações. Como esse efeito não foi significativo ou apresentou menor importância ao longo da distribuição, é possível que, talvez, a discriminação, as barreiras e limitações causadas pela deficiência prejudiquem o processo de formação do capital humano e, conseqüentemente, as oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com limitações das atividades.

Essa possibilidade é denominada de efeito dinâmico da deficiência, que pode estar associado às menores taxas de emprego e salários e à pobreza de longo prazo dessa população. Com base nas informações de 13 países em desenvolvimento, Filmer (2008), observou que os adultos com deficiência, geralmente, vivem em famílias mais pobres, porém grande parte dessa relação parece ser explicada pelo fato de que essas pessoas têm, em média, menor nível de escolaridade. Becker (2017) encontrou evidências de que a deficiência contribui para diminuir a frequência escolar dos jovens de 15 a 25 anos no Brasil.

6. Conclusão

Este artigo analisou o efeito da deficiência sobre o emprego e o salário por hora no Brasil. A amostra é da PNS 2013 e foi dividida em três grupos, os não deficientes (1), os deficientes com limitações das atividades habituais (2) e os deficientes que não possuem tais limitações (3). Em seguida, foram estimadas regressões quantílicas de salários, com correção de seletividade, para cada grupo e o método de Oaxaca-Blinder foi aplicado.

Os resultados indicaram uma vantagem salarial dos indivíduos não deficientes (1) em relação aos indivíduos deficientes com limitações das atividades (2) nos níveis médio e inferior da distribuição. O hiato salarial foi maior no 10º quantil, com importância de 74% do efeito estrutural. Já no 50º quantil, esse efeito representou 44% do hiato de salário. Os indivíduos cuja deficiência não traz limitações para as atividades habituais (3) apresentam uma vantagem salarial em relação aos não deficientes (1) no 50º e 90º quantil, que se deve, principalmente, ao efeito de características.

Observou-se também uma vantagem salarial dos deficientes sem limitações das atividades (3) em relação aqueles com limitações (2), que aumenta ao longo da distribuição, e se deve, principalmente, ao efeito de características. Esses resultados podem estar associados ao efeito dinâmico da deficiência, que prejudica o processo de formação do capital humano das pessoas com limitações das atividades, em uma etapa anterior ao ingresso no mercado de trabalho.

No agregado, esses resultados parecem ser uma evidência de que, talvez, os empregadores optam por contratar deficientes com limitações para cargos de menor remuneração, independentemente das características observáveis, ou deficientes sem limitações para cargos de maior remuneração e, nesse caso, com base nas características observáveis. Dessa forma, as políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho parecem alcançar de forma diferenciada os níveis de severidade dessa condição, contemplando, principalmente, aqueles que não possuem limitações das atividades.

Outro resultado importante nesse sentido, obtido através da estimação da equação de emprego, é que os indivíduos com deficiência física, auditiva ou visual são mais propensos a estarem trabalhando do que aqueles que possuem deficiência intelectual. Esses resultados estão de acordo com a literatura que evidencia que, devido à falta de informação, essa categoria de deficiência é mais propensa a discriminação no emprego.

Dessa forma, talvez sejam necessárias políticas específicas para categorias e níveis de severidade da deficiência, que contemplem não apenas a inclusão no mercado de trabalho, como também todo o processo de formação do capital humano. É importante ressaltar ainda que, nos níveis mais elevados de severidade, nos quais a pessoa realmente não possa trabalhar, as transferências do governo são de extrema importância para evitar o empobrecimento do indivíduo e da sua família.

7. Referências

- ACEMOGLU, D.; ANGRIST, J. D. (2001). Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, Vol. 109, No. 5 (October 2001), pp. 915-957.
- BECKER, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press 3rd ed.
- BECKER, K. L.; KASSOUF, A. L. (2012) Diferença salarial e aposentadoria dos professores do ensino fundamental. *Economia Aplicada*, v. 16, n. 1, 2012, pp. 77-104
- BECKER, K. L. (2017). *Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil*. UFSM: Texto para discussão. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/economia>
- BELL, D.; HEITMUELLER, A. (2009). The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? *Journal of Health Economics*. Volume 28 (2009) 465–480.
- BLINDER, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- BRASIL. (1991). Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.
- BRASIL. (1999). Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 20 dez. 1999.
- BRASIL. (2001). Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção *Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*. Guatemala, 1999.
- BRASIL. (2011a). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. 4. ed., rev. e atual. – Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011.
- BRASIL. (2011b). Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 17 nov. 2011.
- CASTRO, N. R.; MOREIRA, G. C.; SILVA; R. P. (2017). Wage differential and disability in Brazil - a productive or discriminatory effect? *In: Encontro Nacional de Economia*, Natal, Rio Grande do Norte. *Anais...* Natal: Anpec, dez. 2017.
- CORSEUIL, C. H.; FERNANDES, R.; MENEZES-FILHO, N.; COELHO, A. M.; SANTOS, D. D. (2002). Estrutura salarial: aspectos concenutais e novos resultados para o Brasil / Rio de Janeiro: IPEA, 2002. 152 p. : il.

CUNHA, M. S. D. (2008). Os empregados da agricultura brasileira: diferenciais e determinantes salariais. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 46(3), 597-621.

DELEIRE, T. (2001). Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984-93. *Journal of Human Resources*, 144-158.

ETTNER, S.L. (2000) The relationship between labour market outcomes and physical and mental health; exogenous human capital or endogenous health production?, in D.S. Salkever and A. Sorkin (eds), *The Economics of Disability, Research in Human Capital and Development*, Vol. 13, JAI Press Inc, Stamford, CT.

FIRPO, S.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973.

HECKMAN, J. J. (1977). Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions). *NBER Working Paper* No. 172

HOFFMANN, R. (2010). Como aposentadorias e pensões afetam a educação e o trabalho de jovens do domicílio. *Economia e Sociedade*, Campinas. Volume 19, n. 1 (38), p. 201-209, abr. 2010.

JANNUZZI, G. M. A. (2004). *A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI*. Campinas: Autores Associados, 2004.

JONES, M. K. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*. Volume 35 Iss. 5 pp. 405 – 424.

JONES, M. K.; LATREILLE, P. L.; SLOANE, P. J. (2006). Disability, Gender, and the British Labour Market. *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol. 58, No. 3 (Jul., 2006), pp. 407-449

KASSAR, M. C. M. (2011). Percursos da constituição de uma política brasileira de educação especial inclusiva. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.17, p.41-58, Maio-Ago., 2011. Edição Especial.

KASSOUF, A. L. (1998). Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market. *Brazilian Journal of Applied Economics* 2(2), 243-269.

KRUSE, D. AND SCHUR, L. (2003) Employment of people with disabilities following the ADA, *Industrial Relations*, 42, 31-64.

MENEZES-FILHO, N. A.; CABANAS, P. H. F.; KOMATSU, B. K. Crescimento da renda e as escolhas dos jovens entre os estudos e o mercado de trabalho. In: Encontro Nacional de Economia, 42., 2014, Natal, Rio Grande do Norte. *Anais...* Natal: Anpec, dez. 2014.

OAXACA, R. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3): 693-709.

OMS (2011). World report on disability 2011. *World Health Organization – WHO*. Press, 20 Avenue Appia, 1211 Geneva 27, Switzerland.

OMS (2013). *How to use the ICF: A practical manual for using the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Exposure draft for comment. October 2013. World Health Organization. Geneva: WHO.

SANTOS, G. C.; FONTES, R. M. O.; BASTOS, P. M. A.; LIMA, J. E. (2010). Mercado de trabalho e rendimento no meio rural brasileiro. *Economia Aplicada*, v. 14, n. 3, 2010, pp. 355-379.

SCHWOCHAU, S.; BLANCK, P. D. (2000). Economics of the Americans with Disabilities Act, Part III: Does the ADA Disable the Disabled. *Berkeley Journal of Employment & Labor law*. Volume 21:271.

SOARES, S. S. D. (2000), O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Rio de Janeiro: Ipea. Texto para Discussão, 769.

SOUZA, P. H. G. F.; MEDEIROS, M. Diferencial Salarial Público-Privado e Desigualdade de Renda *per capita* no Brasil. *Estudos Econômicos, São Paulo*, vol. 43, n.1, p.5-28, jan.-mar. 2013

VIEIRA, C. S.; CABANAS, P.; MENEZES-FILHO, N.; KOMATSU, B. K. (2016). Como as mudanças no trabalho e na renda dos pais afetam as escolhas entre estudo e trabalho dos jovens? *Pesquisa e Planejamento Econômico, PPE*. Volume 46, n. 3, dez. 2016