

**DESIGUALDADES SALARIAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS
MACRORREGIONAIS E O MERCADO DE TRABALHO PARANAENSE****WAGE INEQUALITIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: MACROREGIONAL
ASPECTS AND THE PARANAENSE LABOR MARKET****DESIGUALDADES SALARIALES PARA PERSONAS COM DISCAPACIDAD:
ASPECTOS MACROREGIONALES Y MERCADO LABORAL PARANAENSE**Gabriela Gomes Mantovani¹Vanessa Fortunato de Paiva²Solange de Cassia Inforzato de Souza³Magno Rogério Gomes⁴**RESUMO**

Este artigo teve como objetivo identificar e analisar as desigualdades salariais provocadas pela deficiência nas regiões brasileiras e o impacto discriminatório das deficiências sobre os rendimentos dos trabalhadores paranaenses. Por meio dos microdados do Censo Demográfico de 2010, foram estimadas as equações mincerianas com correção de viés de seleção amostral e a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder para os trabalhadores com e sem deficiência no estado do Paraná. Os dados identificaram maior proporção de trabalhadores com deficiência ocupados, salários mais baixos e maiores diferenças salariais nas regiões Norte e Nordeste do país, enquanto no Sudeste e Sul tem-se o inverso. Especificamente, no Paraná os trabalhadores com deficiência têm baixa ocupação, a maioria é de indivíduos mais velhos, homens, brancos, chefes de família, inseridos no setor privado e menos escolarizados. A decomposição contrafactual de salários apontou diferença salarial desfavorável para os trabalhadores com deficiência, cujos efeitos mais contundentes são para as pessoas com deficiência visual e física. Comprovou-se a presença da discriminação de rendimentos contra os indivíduos com deficiência no mercado de trabalho paranaense, sendo o efeito discriminatório superior ao efeito explicado pelas características pessoais produtivas e não produtivas.

Palavras-chave: Diferenças salariais. Decomposição salarial. Deficiência. Regiões. Paraná.

¹Doutoranda em Desenvolvimento Regional e Agronegócio. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. UNIOESTE/Campus Toledo. Toledo. Paraná. Brasil. E-mail: gmmantovani@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8382-5555>.

²Mestre em Economia Regional. Universidade Estadual de Londrina (UEL). Londrina. Paraná. Brasil. E-mail: nepaiva@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9163-8154>.

³Professora doutora do Departamento de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional. Universidade Estadual de Londrina (UEL). Londrina. Paraná. Brasil. E-mail: solangecassia@uol.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9806-2319>.

⁴Doutorando em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Professor do Departamento de Economia da Universidade Estadual de Londrina (UEL) e Universidade Pitágoras Unopar. Londrina. Paraná. Brasil. E-mail: profmagnogomes@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7536-8710>.

ABSTRACT

This article aims to identify the wage inequalities caused by disability in Brazilian regions and investigate the discriminatory impact of disabilities on the income of workers in Paraná. Using microdata from the 2010 Demographic Census, Mincer equations were estimated with correction for sample selection bias and the Oaxaca-Blinder wage decomposition for workers with and without disabilities in the state of Paraná. The data identified a higher proportion of employed workers with disabilities, lower wages, and greater wage differences in the North and Northeast while in the Southeast and South the opposite is observed. Specifically, in Paraná, workers with disabilities have low occupation, the majority are older individuals, men, whites, heads of households, inserted in the private sector and less educated. The counterfactual wage decomposition pointed to an unfavorable wage gap for workers with disabilities, whose most striking effects are for people with visual and physical disabilities. The presence of income discrimination against individuals with disabilities in the Paraná labor market was confirmed, with the discriminatory effect being superior to the effect explained by productive and non-productive personal characteristics.

Keywords: Wage gap. Wage Decomposition. Deficiency. Regions. Paraná.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo identificar y analizar las desigualdades salariales causadas por la discapacidad en las regiones brasileñas e investigar el impacto discriminatorio de la discapacidad en la renta de los trabajadores de Paraná. Utilizando microdatos del Censo Demográfico de 2010, se estimaron ecuaciones de Mincer con corrección por sesgo de selección de muestra y la descomposición salarial Oaxaca-Blinder para trabajadores con y sin discapacidad en el estado de Paraná. Los datos identificaron mayor proporción de ocupados con discapacidad, salarios más bajos y mayores diferencias salariales en el Norte y Nordeste, mientras que en el Sudeste y Sur se observa lo contrario. Específicamente, en Paraná, los trabajadores con discapacidad tienen baja ocupación, la mayoría son personas mayores, hombres, blancos, jefes de familia, insertos en el sector privado y menos educados. La descomposición contrafactual de los salarios apuntó a una brecha salarial desfavorable para los trabajadores con discapacidad, cuyos efectos más llamativos son para las personas con discapacidad visual y física. Se constató la presencia de discriminación de ingresos contra las personas con discapacidad en el mercado de trabajo de Paraná, siendo el efecto discriminatorio superior al efecto explicado por las características personales productivas y no productivas.

Palavras clave: Diferencias salariales. Descomposición salarial. Deficiencia. Regiones. Paraná.

Como citar este artigo: MANTOVANI, Gabriela Gomes; PAIVA, Vanessa Fortunato de; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de; Gomes, Magno Rogério. Desigualdades salariais para pessoas com deficiência: aspectos macrorregionais e o mercado de trabalho paranaense.

DRd - Desenvolvimento Regional em debate, v. 13, p. 1-28, 23 mar. 2023. Doi:

<https://doi.org/10.24302/drd.v13.3106>

Artigo recebido em: 25/08/2020

Artigo aprovado em: 20/09/2022

Artigo publicado em: 23/03/2023

1 INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência tem sido observada, segundo a Organização Mundial de Saúde, particularmente pela sua falta de acessibilidade aos espaços coletivos e de assistência médica, pelo baixo nível educacional, pela exclusão de atividades que o dia a dia lhe apresenta, e pela desigualdade de oportunidades e de rendimento no mercado de trabalho, em todos os países do mundo (OMS, 2011). Em 2011, aproximadamente um bilhão de indivíduos eram deficientes, ou seja, uma em cada sete pessoas no mundo viviam com algum tipo de deficiência (OMS, 2011; ONU, 2019).

No Brasil, os dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) revelaram aproximadamente 13 milhões de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência, 6,2% da população pesquisada em 2013. Existem diferenças regionais nas estatísticas divulgadas, sendo que o Sul do Brasil envolvia 2,7 milhões de pessoas com deficiência, 841 mil residentes no estado do Paraná (PNS, 2015). A despeito disso, seguem as restrições de absorção e de salários desse grupo demográfico no mercado de trabalho.

Teoricamente, as desigualdades entre os trabalhadores podem ser decorrentes da discriminação econômica, que se constata quando pessoas com características produtivas iguais são tratadas diferentemente no mercado de trabalho, seja pelo gênero, cor da pele, condição de saúde (BECKER, 1957). O investimento em educação e treinamento, por outro lado, desenvolve habilidades cognitivas, elevação da produtividade e dos salários, segundo a teoria do capital humano (MINCER, 1958; SCHULTZ, 1964). A teoria da segmentação do mercado de trabalho explica as desigualdades salariais pelos perfis dos postos de trabalho, conforme Doeringer e Piore (1970), Vietorisz e Harrinson (1973) e Reich, Gordon e Edwards (1973).

Alguns fatores empíricos presentes no mercado de trabalho diferenciam pessoas que possuem deficiências daquelas que não as apresentam. Trabalhos internacionais realizados para a Grã-Bretanha, Kidd, Sloane e Ferko (2000), e para a Austrália, Waghorn e Lloyd (2005), comprovaram a importância da produtividade como fator explicativo da desigualdade salarial desfavorável aos trabalhadores com deficiência. A discriminação salarial está atestada nos estudos para o Reino Unido, Jones, Latreille e Sloane (2006), para a Índia, Mitra e Sambamoorthi (2008), e Irlanda, Gannon e Munley (2009). No Brasil, há evidências de desigualdades no acesso e nos salários provocados pela baixa qualificação, Garcia (2014), Wallerius e Bissani (2015) e Thomasi *et al.* (2018), pela discriminação salarial contra os indivíduos com deficiência, Soares Junior e Soares (2018), e por ambas as causas, Becker (2019).

Para dissipar as falhas presentes no mercado e incentivar a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o Brasil possui a Lei nº 8.213 de 1991 - *Lei de cotas para deficientes* - que tem como finalidade promover a inclusão e definir a reserva dos postos de trabalho⁵ para as pessoas com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência Social (BRASIL, 2019). Nesse assunto, a literatura brasileira tem contemplado estudos referentes à baixa adesão à legislação de cotas empregatícias para pessoas com deficiência no mercado de trabalho (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009), ao traçado do perfil dessa população e ao potencial de inclusão no mercado formal se a legislação fosse cumprida (COSTILLA; NERI; CARVALHO, 2010). O Estado do Paraná evoluiu institucionalmente com a publicação do

⁵ Este critério aplica-se para empresas com 100 ou mais funcionários. A porcentagem da cota varia de acordo com o número de funcionários presentes na empresa.

Estatuto Estadual da Pessoa com Deficiência (2015) - Lei nº 18.419/2015, e o Plano dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em 2017, mas reconhece a complexidade da aplicação de políticas públicas municipais, em grande parte pela insuficiência de estudos sobre o mercado de trabalho local desse grupo demográfico (SANTOS; REZENDE, 2017).

Na literatura econômica é consensual o fato de que as desigualdades econômicas se manifestam de diferentes formas nas regiões ou localidades do Brasil. Os desequilíbrios econômicos entre as macrorregiões do Brasil são representativos, assim como entre os estados da federação brasileira que compõem essas regiões, e podem ser expressos nos números da riqueza de bens e serviços produzidos em cada região e em seus estados, no desenvolvimento humano e das famílias, e nos indicadores do mercado de trabalho. Todavia, os estudos, de modo geral, depositam os esforços da pesquisa científica sobre os trabalhadores com deficiência para o Brasil em seu conjunto, quando há um conhecimento robusto de que a diversidade regional no país se associa à desigualdade de salários entre grupos demográficos.

Alguns estudos empíricos sugerem que as desigualdades salariais de gênero e de cor de pele são maiores em regiões mais desenvolvidas economicamente no país (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; GOMES, 2016; GOMES; SOUZA, 2018; MAIA; SOUZA, 2019), mas do ponto de vista dos Estados os resultados são menos consensuais, como os apontados em Cacciamalli e Hirata (2005), Salvato *et al.* (2008), Nadú *et al.* (2016), Mantovani, Souza e Gomes (2021). Portanto, este trabalho pretende preencher esta lacuna de pesquisa ao investigar as regiões brasileiras e o comportamento do Paraná, em particular, no que se refere às desigualdades salariais para os trabalhadores com deficiência.

O Estado do Paraná corresponde a 6,40% do PIB total brasileiro e se destaca na importância dos indicadores sociais e de mercado de trabalho, entre os quais podem ser citadas as taxas de informalidade (34,3%) e de desocupação (7,3%), as menores taxas entre os estados do país, e o rendimento médio mensal de R\$ 1.583, valor superior à média nacional (IBGE, 2020a; 2020b). O Estado caracteriza-se ainda pelo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,749 e Índice de Gini de 0,516, mais bem posicionados em relação ao Brasil em seu conjunto (IPEA, 2016; DATASUS, 2020).

Considerando, portanto, que (i) as regiões apresentam desigualdades de rendimento para grupos vulneráveis, e que as mais desenvolvidas podem apresentar hiatos salariais mais significativos, já reconhecidas para o gênero e cor, (ii) essa relação não está bem estabelecida nos estados da federação e há escassez de estudos sobre as desigualdades salariais para os indivíduos com deficiência para o estado do Paraná e os seus elementos causais, ora associados à sua produtividade ora à discriminação salarial, e (iii) há possibilidade de unir um tema de relevância social e econômica aos procedimentos estatísticos mais detalhados para um estado da federação brasileira. Pretende-se, com esta pesquisa, mostrar o mercado de trabalho regional dos indivíduos com deficiência, e para o Paraná e sua especificidade, o que contribuirá para reforçar programas e políticas públicas locais de desenvolvimento e inclusão econômica das pessoas com deficiências na realização das atividades econômicas.

Isto posto, este estudo tem como objetivo identificar e analisar a desigualdade e a discriminação salarial entre indivíduos com deficiência e sem deficiência para o estado do Paraná, a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2010. Inicialmente, expôs-se o contexto macrorregional para os trabalhadores com e sem deficiência e, posteriormente, analisaram-se a diferença e a discriminação de salários segundo a condição de saúde do

indivíduo, especificamente para o Paraná. Ademais, este trabalho pretende testar a hipótese da desigualdade salarial mais pronunciada para o estado desenvolvido no país, e a existência da discriminação salarial para pessoas com deficiência no Paraná.

Além desta parte introdutória, o artigo organiza-se em mais quatro seções. A próxima seção expõe a revisão de literatura sobre as teorias das diferenças salariais do mercado de trabalho, bem como suas evidências empíricas. A terceira seção apresenta a metodologia e a base de dados utilizadas. A quarta seção faz a análise dos resultados da pesquisa. Por último, expõem-se as considerações finais.

2 CORRENTES TEÓRICAS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

A desigualdade salarial entre os trabalhadores é enfatizada ao se assumir a hipótese da heterogeneidade no mercado de trabalho, quando a interação das curvas de oferta e demanda por mão de obra não são capazes de explicar a determinação de salários diferenciada entre os indivíduos (LIMA, 1980). A teoria do capital humano passa a ter mais ênfase, com o propósito de expor as desigualdades salariais segundo o investimento em qualificação ou treinamento. Quanto maior nível de qualificação maior será sua habilidade cognitiva, sua produtividade, assim como seu rendimento (MINCER, 1958; SCHULTZ, 1964).

Com o aumento das críticas em relação à teoria do capital humano, a teoria da segmentação (ou mercado dual) indica diferentes motivos que explicam o processo de segmentação do mercado de trabalho e as desigualdades salariais, seja pelo ajuste alocativo, Doeringer e Piore (1970), pelas inovações tecnológicas, Vietorisz e Harrinson (1973), ou pela existência de diferentes classes sociais que provocam a dualidade, Reich, Gordon e Edwards (1973).

A teoria da discriminação defende que a discriminação salarial se verifica quando pessoas com características produtivas iguais são tratadas diferentemente no mercado de trabalho. A discriminação pode acontecer pelo gênero, pela cor da pele, pela religião, pelo idioma, pela condição de saúde ou ainda pela aparência física (BECKER, 1957). Loureiro (2003) e Borjas (2012) sintetizam que a discriminação pode ser gerada pelo empregador, pelo empregado e pelo cliente. Há também a discriminação estatística, quando há um problema de informação imperfeita entre os agentes, exposta em Phelps (1972).

Estudos empíricos nacionais e internacionais já realizados mostram que as pessoas com deficiências exibem baixa participação na força de trabalho e desvantagem salarial. De forma geral, os fatores que influenciam a incorporação e os salários dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho estão associados à sua produtividade e à discriminação salarial propriamente dita.

Para os pesquisadores australianos, Waghorn e Lloyd (2005), os empregadores podem discriminar trabalhadores com deficiência baseando-se em critérios equivocados relacionados à sua produtividade. Kidd, Sloane e Ferko (2000) identificaram, com dados da *British Labour Force Survey* para o ano de 1996, a existência de dessemelhanças salariais e de taxas de participação na força de trabalho entre homens com deficiência e saudáveis e aproximadamente metade da diferença dos salários corresponde a taxas de produtividades desiguais.

Por meio da pesquisa *Labour Force Survey* do Reino Unido, Jones, Latreille e Sloane (2006) constataram que há diferenças relevantes na empregabilidade e na remuneração para os trabalhadores com deficiência, especialmente para aqueles com deficiência mental, e comprovam a presença da discriminação e maiores para mulheres quando comparadas aos homens. Mitra e Sambamoorthi (2008), com os dados do *Village Disability Survey* para a Índia, afirmaram que há diferenças de empregabilidade e de salários entre os homens com e sem deficiência, explicadas pelo efeito discriminatório contra os homens com deficiência.

Gannon e Munley (2009) estratificaram os indivíduos com e sem deficiência e ainda em três grupos na Irlanda, nos anos 1995 a 2001, em pessoas com deficiência com limitações, sem limitações e sem deficiência, e observaram que o componente não explicado (o efeito da discriminação) é menor quando há o controle das diferenças de produtividade. Thornicroft *et al.* (2009) estudaram a discriminação de pessoas com esquizofrenia, mediante questionários, aplicados em 27 países e para 732 pessoas com esquizofrenia, e mostram que 29% dessas pessoas afirmaram que sofreram preconceito para procurar um emprego e 64% sentiram a necessidade de omitir sua doença ao se candidatarem a uma vaga de emprego, treinamento ou educação.

No Brasil, as preocupações dos cientistas estão ligadas à inserção no mercado de trabalho, à produtividade e à discriminação salarial dos indivíduos com deficiência. O julgamento quanto à inserção e à baixa produtividade desse grupo pode estar ligado à sua visibilidade e sequelas de saúde, por isso a inclusão e acessibilidade ao mercado de trabalho (MONTEIRO, 2013). Apesar da fiscalização estatal sobre as empresas cada vez mais rígida, a maior barreira que as empresas enfrentam na contratação é a não qualificação dos indivíduos com deficiência, que se prolonga no mercado de trabalho (WALLERIUS; BISSANI, 2015). Dutra *et al.* (2020) identificaram que, das vagas de trabalho ofertadas para os trabalhadores com deficiência pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), a maior parte exigia ensino fundamental (32,1%) e ensino médio (40,2%) e a menor parcela necessitava de qualificação específica, seja curso técnico, superior ou pós-graduação (8%) (dados referentes a 2014 e 2015).

Soares Junior e Soares (2018), com dados do Censo Demográfico de 2010 e um modelo de regressão que controla os efeitos fixos pelas ocupações, verificaram a presença da discriminação salarial contra os indivíduos com deficiência (visual, auditiva, motora e mental), sendo maior para aqueles com deficiência visual. Os autores ainda afirmam que, mesmo com a evidência da discriminação para todos os tipos de deficiência estudados, ela é pequena quando comparados com outros grupos vulneráveis, como as mulheres e não brancos.

Becker (2019) direciona uma estratégia empírica de decomposição salarial para mensurar o efeito da deficiência sobre os salários, ao longo da distribuição salarial no Brasil, a partir da PNS de 2013. Enfatiza a vantagem salarial para os aqueles sem deficiência, maior nos níveis superiores da distribuição salarial, que ocorre tanto pelos efeitos das características observáveis dos indivíduos, ligados em grande parte à produtividade, como também pelo efeito estrutural, isto é, pela discriminação salarial, sendo esse último efeito menor do que aquele decorrente dos perfis produtivos.

Além disso, a literatura brasileira tem contemplado estudos referentes à legislação de cotas empregatícias para pessoas com deficiência no mercado de trabalho e sua baixa adesão (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009), ao perfil dessa população e o potencial de inclusão no mercado formal e o papel da escolarização na inserção desses indivíduos no mercado de trabalho

(COSTILLA; NERI; CARVALHO, 2010), conforme constam também em Garcia (2014) e Thomasi *et al.* (2018).

O Estado do Paraná evoluiu institucionalmente com a publicação do Estatuto Estadual da Pessoa com Deficiência (2015) - Lei nº 18.419/2015 - orientando de forma normativa os conceitos, garantias e as condições para a inclusão social do indivíduo com deficiência e cidadania plena, efetiva e participativa (SANTOS; REZENDE, 2017). Há o oferecimento de cursos profissionalizantes as pessoas com deficiência, flexibilização no horário de trabalho, adequações do ambiente e, em cargos públicos, existe um empenho para criação e manutenção de vagas destinadas a esses trabalhadores.

O Paraná também publicou o Plano dos Direitos da Pessoa com Deficiência que estratificou os indivíduos com deficiência em diferentes perspectivas como o gênero, nível de renda, escolaridade, entre outros. No entanto, a insuficiência de dados evidencia a complexidade da aplicação de políticas públicas no Estado e em seus municípios. Uns dos aspectos não abordados no documento são dados referentes aos indivíduos com deficiência inseridos no mercado de trabalho no Estado, recorte que precisa de detalhamento.

A revisão da literatura encontrou pesquisas científicas sobre os trabalhadores com deficiência para o Brasil como um todo. No entanto, há o conhecimento de que a diversidade regional no país se associa à desigualdade de salários, e que regiões ou estados mais desenvolvidos tendem a apresentar maiores indicadores de desigualdades salariais de gênero e cor. As evidências empíricas mais estudadas e que se referem ao gênero e cor de pele dão conta desses resultados, a partir de bases de dados tradicionais no país. Araújo e Ribeiro (2001) constataram que os menores diferenciais salariais de gênero ocorrem nas regiões Norte e Nordeste e que os maiores acontecem nas regiões Sul e Sudeste. Gomes e Souza (2018) a partir dos dados da RAIS 2016, afirmam que a região Sul apresentou as maiores diferenças salariais e discriminação contra as mulheres e não brancos, segundo as diferentes formas de inserção no mercado de trabalho, comparados à região Nordeste. Faustino *et al.* (2022) expõe as menores vantagens salariais masculinas nas regiões Norte e Nordeste, bem como as de cor de pele nos anos de 2004 e 2014, com dados da PNAD.

No âmbito dos Estados essa relação não está tão bem estabelecida. Cacciamali e Hirata (2005) acharam maior discriminação de gênero e cor em São Paulo do que na Bahia, em 2002. Salvato *et al.* (2008) encontraram os efeitos menores da diferença salarial e da discriminação para mulheres e negros no estado da Bahia na comparação com Minas Gerais em 2005. Mantovani, Souza e Gomes (2019) confirmaram que em duas de três comparações entre grupos ocupacionais, a diferença salarial ocupacional na Bahia é maior do que a do Brasil em conjunto.

Para o Paraná, Mantovani, Souza e Gomes (2021), com dados da PNAD 2015, verificou que as diferenças salariais de gênero intra-ocupacionais são maiores para o estado do Paraná do que para a Bahia. Castro e Lopes (2014) evidenciaram a desvantagem salarial do negro em relação ao branco no Paraná, utilizando dados do censo de 2010. Em direção oposta, Nadú *et al.* (2016) explicaram, por meio da PNAD 2015, que a diferença e discriminação salarial por cor da pele são menores no estado do Paraná do que no âmbito nacional.

Isso posto, este trabalho evolui para reconhecer as diferenças salariais entre as regiões do país e aprofundar a investigação sobre as diferenças de salários no Paraná, para um grupo vulnerável da sociedade, os trabalhadores com deficiência, e testar a hipótese de que esse

Estado, localizado em uma região mais desenvolvida do país, aponte significativos indicadores de desigualdades no mercado de trabalho e mensurar as suas causas. Isso é possível pela utilização da técnica da decomposição contrafactual dos salários e dos microdados do Censo Demográfico de 2010.

3 METODOLOGIA

3.1 BASE DE DADOS

Para essa pesquisa, foram utilizados os microdados do Censo Demográfico de 2010. O Censo Demográfico é a pesquisa domiciliar de maior amplitude realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com periodicidade decenal e abrangência nacional. A amostra foi composta por indivíduos ocupados no mercado de trabalho (formal e informal), de 14 anos a 65 anos⁶, com rendimento do trabalho principal, e com a incidência de deficiência ou não.

Foram considerados pessoas com deficiência aqueles que se autodeclararam incapazes, que apresentavam grande dificuldade ou dificuldade permanente para enxergar, ouvir, caminhar/subir degraus e metal/intelectual. Os sem deficiência são pessoas que possuem alguma dificuldade ou não possuem nenhuma dificuldade para a realização das atividades⁷.

Em um primeiro momento, as desigualdades salariais⁸ foram mensuradas para as macrorregiões Nordeste, Norte, Centro-Oeste, Sudeste e Sul e em seus Estados, com o intuito de evidenciar as particularidades de cada região e cada Estado. Posteriormente, foram estimadas as regressões mincerianas para as pessoas com e sem deficiência no Estado do Paraná para verificar a existência ou não das disparidades de salários entre esses dois grupos. E, por fim, efetuou-se a decomposição de salários para analisar se a disparidade decorre das características pessoais produtivas e não produtivas dos trabalhadores, ou se a maior parte é gerada pelo efeito da discriminação.

As variáveis selecionadas nesta investigação estão expostas no Quadro 1, as quais foram fundamentas pelas teorias mencionadas na seção 2 e aplicadas em pesquisa como Cacciamali e Hirata (2005); Nadú *et al.* (2016); Mantovani, Souza e Gomes (2019); Mantovani, Souza e Gomes (2021).

⁶ Utilizou-se a delimitação de idade, pois no Brasil é permitido trabalhar (jovem aprendiz) a partir dos 14 anos e a idade mínima para aposentar é de 65 anos.

⁷ Para a Organização Mundial da Saúde, em conceito multidimensional, a deficiência pode ser considerada como uma limitação física ou mental com limites para algumas ações, como por exemplo, um problema de saúde ou ainda motivos pessoais ou ambientais. Tal condição pode ser temporária ou permanente, sendo que os mais idosos terão maiores limitações devido à mobilidade dos seus corpos (WHO, 2001; OMS, 2011).

⁸ Embora a variável utilizada refira-se aos rendimentos do trabalho do indivíduo, conceito mais amplo do que os salários, optou-se por utilizar as expressões salários e rendimentos indistintamente ao longo deste artigo.

Quadro 1 – Variáveis usadas para equações salariais, correção de viés de seleção amostral e decomposição de salários

<i>Variável dependente</i>		
Variável	Código	Descrição
$\ln(W)$	v6513	Logaritmo natural do rendimento bruto do trabalho principal ajustado pelas horas de trabalho.
	v0653	
<i>Variáveis independentes</i>		
I	v6036	Idade do trabalhador, em anos, de 14 a 65.
I^2	v6036	Idade elevada ao quadrado.
ESC_SI	v0633	=1 se o indivíduo for sem instrução (grupo base)
ESC_EF	v0633	=1 se o indivíduo tiver ensino fundamental
ESC_EM	v0633	=1 se o indivíduo tiver ensino médio
ESC_GRAD	v0633	=1 se o indivíduo tiver graduação
ESC_POS	v0633	=1 se o indivíduo tiver pós-graduação
M	v0601	=1 se for mulher, 0 caso contrário
NB	v0606	=1 se for não branco (pretos e pardos), 0 caso contrário
P	v6930	=1 se o indivíduo trabalhar no setor público, 0 caso contrário
OC_DIR	v6461	=1 se o indivíduo está ocupado no grupo de Dirigentes, 0 caso contrário
OC_PCA	v6461	=1 se o indivíduo está ocupado no grupo de Profissionais das Ciências e das Artes, 0 caso contrário
OC_TEC	v6461	=1 se o indivíduo está ocupado no grupo de Técnicos de Nível Médio, 0 caso contrário
OC_SERV	v6461	=1 se o indivíduo está ocupado no grupo de Serviços, 0 caso contrário
OC_IND	v6461	=1 se o indivíduo está ocupado no grupo da Indústria, 0 caso contrário
OC_AGRI	v6461	=1 se o indivíduo está ocupado no grupo da Agricultura, 0 caso contrário (grupo base)
D_V	v0614	=1 se o indivíduo tiver deficiência visual
D_A	v0615	=1 se o indivíduo tiver deficiência auditiva
D_F	v0616	=1 se o indivíduo tiver deficiência física
D_ME	v0617	=1 se o indivíduo tiver deficiência mental
DOM_CH^*	v0502	=1 se o indivíduo for chefe
DOM_CJ^*	v0502	=1 se o indivíduo for cônjuge
DOM_F^*	v0502	=1 se o indivíduo for filho

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Notas: (1) Salário e rendimento serão tratados como sinônimos; (2) * Variável utilizada exclusivamente para o procedimento de correção de viés de seleção amostral.

3.2 EQUAÇÃO DE DETERMINAÇÃO DE SALÁRIOS

Inicialmente foi efetuado o procedimento de correção de viés de seleção amostral proposto por Heckman (1979), mediante a estimação do modelo *probit*. O método é formado por dois estágios, em que: i) estima-se o modelo *probit* (equação 1) que trata da decisão do indivíduo entrar ou não para a força de trabalho, e ii) é calculado a razão inversa de Mills (*IMR*) (equação 2). Quando a *IMR* (λ) for estatisticamente significativa no modelo de probabilidade, deve ser inserida como uma variável independente na equação de salários (equação 3).

$$P_i = \beta_0 + \beta_1 I_i + \beta_2 I_i^2 + \beta_3 ESC_EF_i + \beta_4 ESC_EM_i + \beta_5 ESC_GRAD_i + \beta_6 ESC_POS_i + \beta_7 M_i + \beta_8 NB_i + \beta_9 DOM_CH_i + \beta_{10} DOM_CJ_i + \beta_{11} DOM_F_i + \mu_i \quad (1)$$

$$IMR = \lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{1 - \Phi(Z_i)} \quad (2)$$

Em seguida, os salários foram estimados por meio da equação log-lin desenvolvida por Mincer (1974) para os trabalhadores com deficiência e sem deficiência que residem no Estado do Paraná.

$$\begin{aligned} \ln(W_i) = & \beta_0 + \beta_1 I_i + \beta_2 I_i^2 + \beta_3 ESC_EF_i + \beta_4 ESC_EM_i + \beta_5 ESC_GRAD_i \\ & + \beta_6 ESC_POS_i + \beta_7 M_i + \beta_8 NB_i + \beta_9 P_i + \beta_{10} OC_DIR_i \\ & + \beta_{11} OC_PCAS_i + \beta_{12} OC_TEC_i + \beta_{13} OC_SERV_i + \beta_{14} OC_IND_i \\ & + \beta_{15} D_V_i + \beta_{16} D_A_i + \beta_{17} D_F_i + \beta_{18} D_ME_i + \beta_{19} \lambda_i + \mu_i \end{aligned} \quad (3)$$

3.3 DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA E BLINDER

O próximo passo foi a realização da decomposição de salários desenvolvida por Oaxaca (1973) e Blinder (1973) que fragmenta as equações de determinações salariais dos trabalhadores em duas partes. A primeira parte refere-se à parcela que é explicada pelos atributos pessoais do indivíduo, e a segunda parte relaciona-se à parcela que não é explicada por essas características, isto é, é um componente originado pelas *proxies* da discriminação pela deficiência.

A partir das equações de determinações salariais para os trabalhadores com e sem deficiência:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ij} + u_i \quad (4)$$

No qual Y_i simboliza o logaritmo natural dos salários e X_1, \dots, X_{ni} correspondem aos atributos dos trabalhadores que explicam Y . Aplicando a equação (4) para os grupos em vantagem (sem deficiência) e desvantagem (com deficiência):

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ij}^H + u_i^H \quad (5)$$

$$Y_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ij}^L + u_i^L \quad (6)$$

O sobrescrito H representa High-wage (salário alto) do grupo em vantagem, e o sobrescrito L simboliza Low-wage (salário baixo) do grupo em desvantagem. Aplicando Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e manipulações algébricas, obtém-se:

$$\begin{aligned}
 (\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = & \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \\
 & + \sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)(\beta_j^H - \beta_j^L)
 \end{aligned} \tag{7}$$

O termo $\sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ revela o diferencial de rendimentos segundo as disparidades das dotações. O termo $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ refere-se às valorações salariais diferentes dos indivíduos que apresentam as mesmas características individuais, isto é, corresponde a parte da desigualdade salarial que é atribuída às diferenças de coeficientes. O termo $\beta_0^H - \beta_0^L$ denominado por Blinder (1973) de shift-effect mostra a parcela não explicada do diferencial, ou seja, a diferença salarial em virtude de o trabalhador estar inserido em um determinado grupo, seja em vantagem ou desvantagem.

Com isso, a discriminação é a soma das parcelas $\beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$ derivadas das diferenças dos coeficientes e a parte não explicada. Porém, Gomes (2016) afirma que o coeficiente de interação $\sum_j (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)(\beta_j^H - \beta_j^L)$ não possui explicação econômica clara e pode criar problemas com subestimação ou superestimação das partes explicadas pelas características dos indivíduos ou pelos coeficientes.

Diante disso, este artigo empregou a decomposição exposta pela equação (8), onde a primeira parcela corresponde à explicada pelos atributos dos indivíduos e a segunda diz respeito a parte não explicada, isto é, a diferença salarial que é originada pela discriminação do mercado de trabalho, considerada uma proxy da discriminação.

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^L) = \beta_0^H - \beta_0^L + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) + \sum_j \beta_j^L (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) \tag{8}$$

A decomposição utilizada proporciona a especificação das desigualdades que são ou não explicadas pelos aspectos individuais do trabalhador. Contudo, este método apresenta o problema de identificação, que ocorre quando existe invariância dos resultados da decomposição salarial em razão da escolha das variáveis a serem omitidas nos grupos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários. Para solucionar tal problema, aplicou-se o processo de normalização demonstrado por Yun (2005).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 O CONTEXTO MACRORREGIONAL PARA OS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

As atenções econômicas, educacionais e de saúde referentes aos indivíduos com deficiência estão presentes em todo território nacional. No entanto, as regiões brasileiras possuem especificidades culturais, sociais e econômicas, que podem aprofundar as desigualdades de oportunidades e de salários dos grupos minoritários. É pertinente, no âmbito científico, uma análise direcionada regionalmente para entender esse comportamento.

Tabela 1 – Relação de trabalhadores ocupados com e sem deficiência (%) e salário hora (R\$) nas regiões do Brasil, em 2010

(Continua...)

Regiões/ Estados	Com deficiência				Sem deficiência				SH relativo (%)
	(%)	SM (R\$)	Horas trab.	SH (R\$)	(%)	SM (R\$)	Horas trab.	SH (R\$)	
SUL	15,02	969,36	39,64	7,31	16,55	1.286,05	41,27	8,32	87,86
PR	5,49	967,91	39,32	7,35	6,18	1.281,16	41,02	8,32	88,34
RS	5,99	943,13	39,53	7,17	6,38	1.261,14	41,17	8,27	86,70
SC	3,54	1.015,99	40,31	7,48	3,99	1.333,51	41,79	8,41	88,94
SUDESTE	38,81	1.061,28	39,30	9,09	44,60	1.412,60	40,72	9,98	91,08
ES	1,94	843,25	39,52	6,26	1,97	1.183,01	40,63	7,91	79,14
MG	9,67	786,67	39,44	6,04	10,78	1.098,37	40,96	7,36	82,07
RJ	7,82	1.025,81	38,53	9,39	8,33	1.464,40	39,99	10,93	85,91
SP	19,37	1.234,57	39,51	10,78	23,52	1.557,61	40,87	11,02	97,82
NORTE	8,98	750,01	38,32	6,08	7,13	955,08	38,97	7,14	85,15
AC	0,44	772,50	36,42	7,27	0,32	975,51	38,02	7,34	99,05
AP	0,41	1.078,59	38,68	8,49	0,30	1.180,85	39,92	8,56	99,18
AM	1,97	842,56	38,70	6,70	1,50	1.001,39	38,45	7,86	85,24
PA	4,35	633,77	38,39	5,13	3,29	851,46	39,04	6,52	78,68
RO	0,85	887,87	38,62	7,57	0,85	1.079,72	39,42	7,59	99,74
RR	0,26	956,24	36,36	8,15	0,21	1.123,01	37,69	8,58	94,99
TO	0,71	762,34	38,14	5,50	0,67	1.040,49	39,66	6,86	80,17
NORDESTE	29,68	523,17	36,79	4,44	23,70	790,89	38,11	5,91	75,13
AL	1,99	513,20	37,18	4,52	1,26	775,20	38,02	5,70	79,30
BA	7,33	520,13	35,76	4,51	6,67	802,28	37,41	5,99	75,29
CE	4,99	521,58	37,37	4,38	3,82	768,15	38,93	5,73	76,44
MA	3,77	449,73	36,10	3,92	2,65	670,22	37,09	5,42	72,32
PB	2,01	497,26	36,65	4,60	1,68	764,94	37,92	5,68	80,99
PE	4,82	585,58	38,12	4,83	3,88	867,17	39,16	6,45	74,88
PI	1,86	446,64	35,85	3,48	1,37	692,86	37,02	5,21	66,79
RN	1,78	627,06	38,55	4,96	1,42	911,14	39,71	6,43	77,14
SE	1,14	554,39	35,96	4,60	0,96	854,53	37,86	6,20	74,19

(Conclusão...)

CENTRO-OESTE	7,50	1.061,15	39,83	8,33	8,03	1.446,08	40,86	10,05	82,89
GO	3,29	904,17	40,11	7,36	3,45	1.216,68	41,30	8,31	88,57
MT	1,59	960,26	39,78	7,04	1,69	1.225,02	41,28	8,25	85,33
MS	1,22	885,37	40,48	6,39	1,38	1.234,33	41,28	8,24	77,55
DF	1,41	1.693,91	38,67	13,73	1,51	2.406,87	39,00	17,66	77,75
BRASIL	100,00	859,78	38,56	7,11	100,00	1.214,40	40,08	8,55	83,16

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Notas: (1) SM é o salário médio mensal; (2) SH é o salário hora médio; (3) SH relativo é o salário hora dos trabalhadores com deficiência com relação aos sem deficiência – (SH com deficiência/SH sem deficiência)*100.

Do total de trabalhadores ocupados com deficiência e idade entre 14 e 65 anos no Brasil, ou seja, 12,7 milhões de pessoas, 39% são registrados nas regiões Nordeste (29,68%) e Norte (8,98%), cujas remunerações estão abaixo da média nacional (R\$ 859,78). Em particular, os indivíduos com deficiência que moram no Nordeste recebem 61% dos salários desse mesmo grupo no Brasil e 43% dos salários daqueles sem deficiência (Tabela 1). No Centro-Sul do país, ao contrário, estão distribuídos 7,50% no Centro-Oeste, 38,81% no Sudeste e 15,02% no Sul, com salários acima da média salarial (R\$ 859,78) do país. Os trabalhadores com deficiência do Sul do país recebem 113% dos trabalhadores brasileiros com deficiência e 80% dos salários dos sem deficiência.

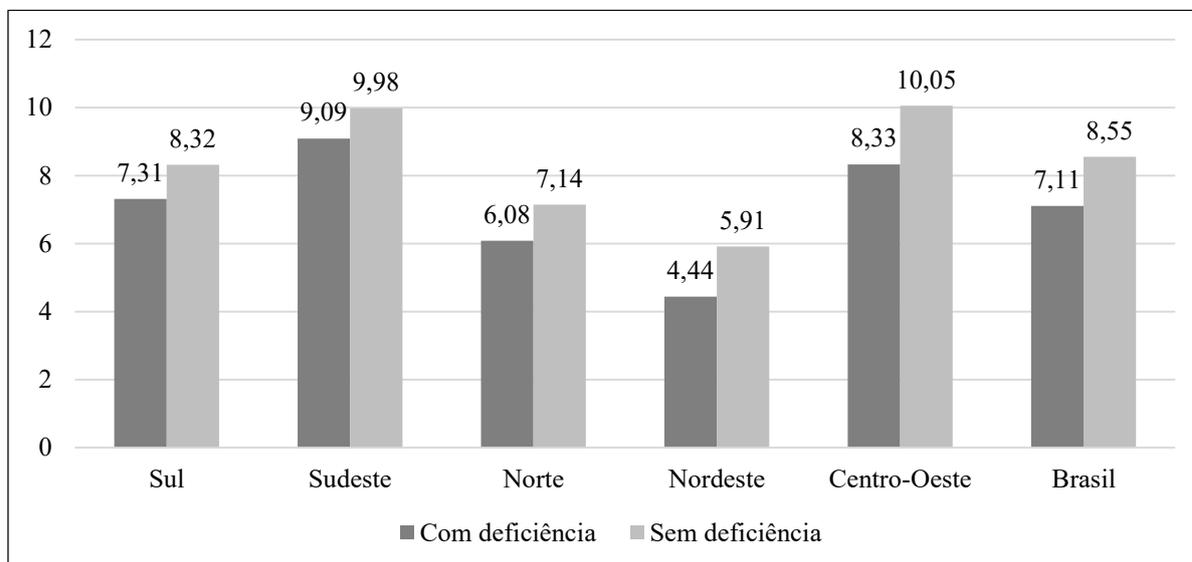
No Brasil, a proporção de pessoas com deficiência, com idade entre 14 e 65 anos corresponde a aproximadamente 4% de sua população ocupada. Na esfera macrorregional eles encontram-se em maiores concentrações nas localidades mais precárias e vulneráveis do país, representando 5,38% no Nordeste e 5,41% no Norte, enquanto a menor parcela reside nas regiões mais desenvolvidas, 3,80% e 3,96% no Sudeste e Sul, respectivamente, contrariando os dados expostos por Becker (2019) que indica que a proporção de pessoas com deficiência é maior nas regiões Sudeste e Sul. As distinções regionais persistem ao comparar o salário hora (Gráfico 1), visto que os indivíduos com deficiência recebem os menores salários, principalmente os que residem no Nordeste e Norte, ao mesmo tempo em que os que moram no Sudeste e Centro-Oeste ganham os maiores salários.

Alguns pontos interessantes devem ser mencionados sobre o Gráfico 2. Em todas as unidades federativas verificam-se que os indivíduos sem deficiência auferem rendimentos médios por hora superiores aos trabalhadores com deficiência. O mesmo padrão foi visto nos trabalhos de Kidd, Sloane e Ferko (2000), Jones, Latreille e Sloane (2006), Gannon e Munley (2009) e Becker (2019). Em determinadas localidades essa diferença é maior, como por exemplo, o Distrito Federal e Mato Grosso do Sul. Por outro lado, os estados do Acre e Amapá caracterizam-se com remunerações quase idênticas entre os indivíduos com e sem deficiência, fato esperado já que se localizam em uma das regiões com os menores salários (Gráfico 1).

Outras peculiaridades podem ser observadas ao tipificar os estados brasileiros. De modo complementar, os indivíduos com deficiência ocupados residentes no Norte e Nordeste, correspondem em sua maioria aos estados de Maranhão (6,07%) e Alagoas (6,68%). Na outra parte do país, os estados que compõem as regiões Centro-Oeste, Sul e grande parte do Sudeste

exibem baixa proporção de trabalhadores com deficiência ocupados no mercado de trabalho, com destaque para Paraná e Santa Catarina que representam 3,88% (Figura 1).

Gráfico 1 – Salário hora (R\$) dos trabalhadores ocupados com e sem deficiência no Brasil e macrorregiões, em 2010

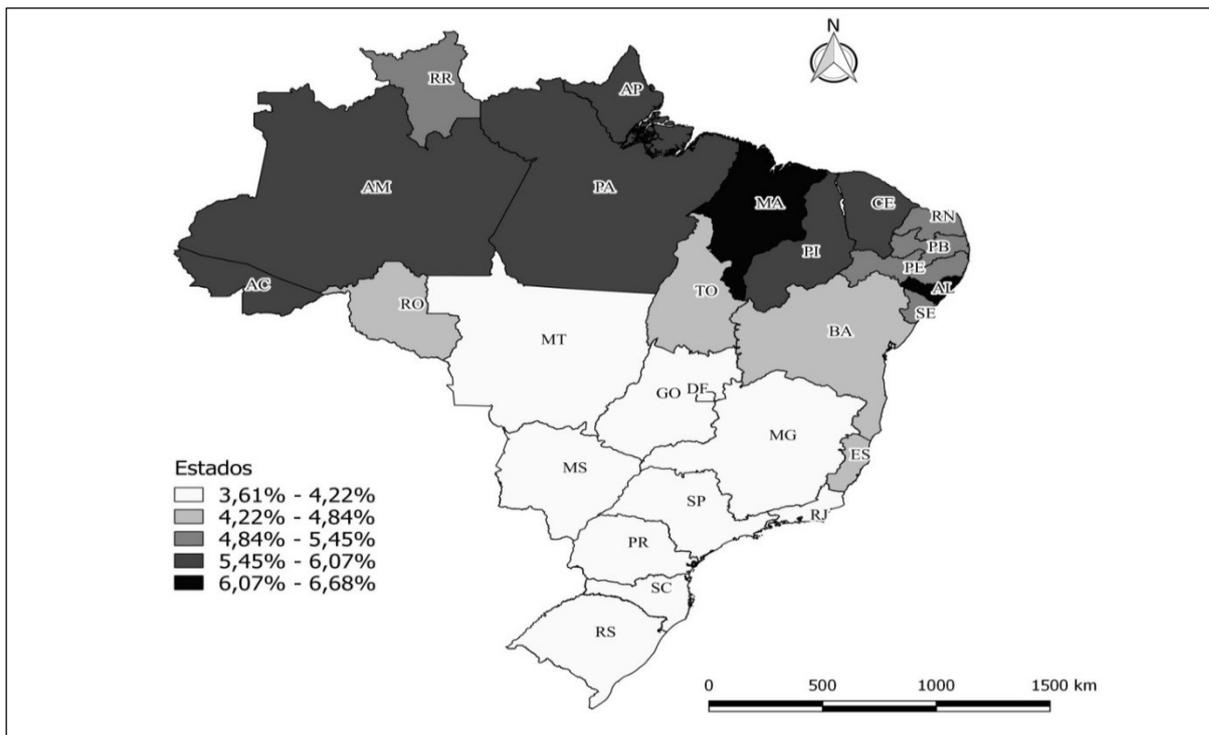


Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Além disso, as disparidades estaduais são maiores para os trabalhadores que residem nas regiões Nordeste e Sul. Comportamentos extremos, pois os estados do Nordeste caracterizam-se com os maiores percentuais de indivíduos com deficiência (Figura 1) e menores rendimentos (Gráfico 1), enquanto os estados que compõem o Sul representam menores proporções de trabalhadores com deficiência (Figura 1) e a terceira melhor remuneração para seus trabalhadores, ficando após o Sudeste e o Centro-Oeste (Gráfico 1).

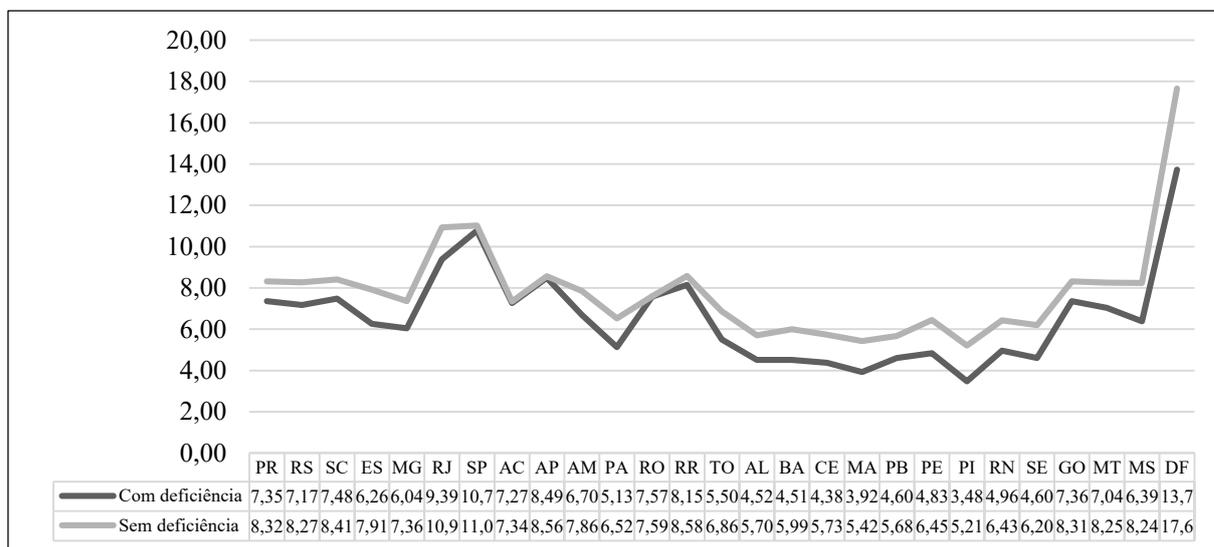
As estratificações macrorregionais e estaduais projetam necessidades de políticas públicas locais direcionadas aos trabalhadores com deficiência, pois elas possuem características distintas que impactam diretamente nas vidas dos residentes. A literatura referente às regiões mais desenvolvidas, como o Sul, comprova que as desigualdades de salários e a discriminação por cor e gênero são maiores quando comparadas com os locais mais vulneráveis (ARAÚJO; RIBEIRO, 2001; GOMES, 2016; GOMES; SOUZA, 2018; MAIA; SOUZA, 2019). No entanto, os achados nesta pesquisa mostram que ocorre o contrário para os indivíduos com deficiência, sendo que as disparidades salariais são maiores em regiões menos desenvolvidas, nas quais aqueles com deficiência estão mais concentrados (Norte e Nordeste).

Figura 1 – Relação (%) de ocupados no mercado de trabalho com deficiência nos estados brasileiros, em 2010



Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Gráfico 2 – Salário hora (R\$) dos trabalhadores com e sem deficiência nos estados brasileiros em 2010



Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Diante desse fato, esta pesquisa evolui para um estado da federação brasileira. Singularmente, o Estado do Paraná preocupou-se com as pessoas com deficiência ao lançar o Estatuto Estadual da Pessoa com Deficiência (2015) e o Plano dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em 2017, mas apesar da sua prontidão com esse grupo minoritário recentemente, ainda permanecem indagações sobre o mercado de trabalho para os trabalhadores com deficiência. Esta pesquisa, portanto, pretende aprofundar os estudos de desigualdades e

discriminação salarial com ênfase nos aspectos regionais e compreender se o comportamento existente dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho segue a lógica empírica associada ao gênero ou cor.

4.2 TRABALHADORES OCUPADOS COM E SEM DEFICIÊNCIA NO PARANÁ: DADOS DA AMOSTRA

As parcelas de ocupados e desocupados no mercado de trabalho são desfavoráveis aos que possuem deficiência quando comparados aos sem deficiência (Tabela 2), indo de encontro com os dados analisados por Gannon e Munley (2009). Cerca de 53,66% dos trabalhadores com deficiência e 40,44% dos sem deficiência estão desocupados; 46,34% dos indivíduos com deficiência e 69,56% dos sem deficiência encontram-se ocupados (Tabela 2).

Esses dados ocorrem, mesmo com o posicionamento de organismos internacionais na defesa de que a maioria das ocupações pode ser desempenhada por pessoas com deficiência e alta produtividade. E a afirmação de que o baixo índice de empregabilidade de pessoas com deficiência e pequenas taxas de participação no mercado de trabalho resultam na exclusão econômica dessas pessoas (OCDE, 2010; OMS, 2011). Os dados que se seguem tratam dos indivíduos com e sem deficiência ocupados no Paraná.

Especificamente para os trabalhadores ocupados com deficiência, o maior número de ocupados está entre os indivíduos com deficiência visual (60,51%) e auditiva (61,17%), enquanto o menor número corresponde a física (40,06%) e mental (22,88%) (Tabela 2). O trabalhador com deficiência é mais velho (44 anos) do que o sem deficiência (36 anos), como mostram outros autores (JONES; LATREILLE; SLOANE, 2006; GANNON; MUNLEY, 2009; THOMASI *et al.*, 2018; BECKER, 2019). Os trabalhadores com deficiência visual e auditiva possuem idades semelhantes (43 anos), com deficiência física tem 48 anos e o mental cerca de 40 anos. Essa distinção de idade pode ocorrer devido às diferenças de desenvolvimento sofridas pela pessoa com deficiência por falta de inclusão, características particulares de sua saúde ou até mesmo por questão de tempo para se inserir no mercado de trabalho.

Tabela 2 – Perfil dos trabalhadores com e sem deficiência no Paraná, em 2010

Variáveis	Com deficiência	Visual	Auditiva	Física	Mental	Sem deficiência
Ocupados (%)	46,34	60,51	61,17	40,06	22,88	69,56
Desocupados (%)	53,66	39,49	38,83	59,94	77,12	40,44
Ocupados						
Idade (média)	44,31	43,76	43,74	48,26	40,27	36,09
Sem instrução (%)	17,29	16,06	15,76	22,90	15,28	6,18
Ensino fundamental (%)	25,47	23,87	27,62	27,95	26,04	21,04
Ensino Médio (%)	38,92	38,81	41,75	36,13	40,72	47,33
Graduação (%)	13,12	15,15	10,41	9,74	12,85	18,06
Pós-graduação (%)	5,20	6,12	4,47	3,28	5,11	7,39
Mulher (%)	45,46	48,77	33,34	48,47	40,43	43,40
Homem (%)	54,54	51,23	66,66	51,53	59,57	56,60
Branco (%)	67,66	68,84	69,62	64,58	65,70	71,76
Não-Branco (%)	32,34	31,16	30,38	35,42	34,30	28,14
Chefe (%)	57,09	56,11	56,89	65,17	46,39	47,55
Cônjuge (%)	28,99	31,09	27,74	27,86	23,23	29,54
Filho (%)	13,92	12,80	15,36	6,97	30,38	22,91
Público (%)	3,26	3,61	2,93	2,95	2,75	4,02
Privado (%)	97,74	96,39	97,07	97,05	97,25	95,98
Salário R\$ (média)	967,91	1.046,53	1.078,71	823,74	752,91	1.281,16
Horas semanais (média)	39,32	40,19	40,53	38,44	35,66	41,02
Salário hora R\$ (média)	7,35	7,40	7,24	6,77	8,35	8,32
Total (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total	198.972	103.162	28.994	42.943	23.873	4.930.409

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Em relação aos níveis de educação, existem mais pessoas com deficiência sem instrução (17,29%) do que sem deficiência (6,18%), e as maiores diferenças educacionais aparecem entre os indivíduos sem instrução e os que possuem o ensino médio. A maioria dos trabalhadores com e sem deficiência possui ensino médio, no entanto, existem mais graduados e pós-graduados sem deficiência, principalmente quando observados ao que possuem deficiência física.

O relatório da OMS (2011) confirma que as pessoas com deficiência possuem níveis inferiores de escolaridade, independentemente do nível de desenvolvimento do país, e baixa participação econômica associada a altas taxas de pobreza, quando comparados com indivíduos sem deficiência. A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2013 e as investigações citadas na seção 2 deste trabalho (KIDD; SLOANE; FERKO, 2000; GANNON; MUNLEY, 2009; THOMASI *et al.*, 2018; BECKER, 2019) concluem sobre o baixo nível de instrução escolar das pessoas com deficiência.

A maior parte dos trabalhadores que possui deficiência é chefe de família, 57,09%, semelhantemente ao analisado por Becker (2019) e contrariando os dados de Thomasi *et al.*

(2018). A representação percentual dos filhos é maior para os sem deficiência (22,91%) do que para os com deficiência (13,92%). O salário mensal do trabalhador com deficiência (independentemente do tipo de deficiência) é menor em comparação ao sem deficiência, sendo que o indivíduo com deficiência recebe R\$ 967,91 e o sem deficiência R\$ 1.281,16 (razão salarial de 76%). Dados expostos na literatura vão nessa direção (KIDD; SLOANE; FERKO, 2000; JONES; LATREILLE; SLOANE, 2006; GANNON; MUNLEY, 2009; BECKER, 2019). Todavia, as pessoas com deficiência trabalham cerca de 39 horas e as sem deficiência aproximadamente 41 horas que resultam em menor desigualdade de salário hora entre os trabalhadores com e sem deficiência no Paraná. Os dados sobre o salário hora revelam que a pessoa com deficiência recebe R\$ 7,35 por hora e a sem deficiência R\$ 8,32 (razão salarial de 88%), sendo que o que possui deficiência física tem o salário hora menor, de R\$ 6,77.

Em relação ao nível educacional, o trabalhador com deficiência e sem instrução auferem salário hora menor que um sem deficiência (Tabela 3). As remunerações aumentam para os que possuem graduação e pós-graduação, porém ainda persistem as diferenças entre os grupos. As reduções de disparidades salariais envolvendo a melhor qualificação dos trabalhadores são favoráveis, inclusive para os trabalhadores com deficiência.

A mulher com e sem deficiência recebe menos que o homem, indicando que o gênero tem maior impacto do que a condição de saúde sobre o salário hora, pois o homem com deficiência (R\$ 8,43) recebe mais que a mulher sem deficiência (R\$ 7,32) e o menor salário é pago para a mulher com deficiência (R\$ 6,06). Isso significa que as mulheres suportam variadas desigualdades, tanto pela presença da deficiência quanto pelo seu gênero (OMS, 2011).

Tabela 3 – Salário hora (R\$) médio dos trabalhadores com e sem deficiência no Paraná, em 2010

Variáveis	Com deficiência	Visual	Auditiva	Física	Mental	Sem deficiência
Sem instrução	5,80	5,26	5,23	5,32	5,12	6,03
Ensino fundamental	6,37	6,24	6,33	6,62	6,40	6,71
Ensino médio	7,84	7,52	7,58	7,60	7,55	7,57
Graduação	17,33	17,10	17,21	16,27	15,83	18,14
Pós-graduação	23,55	23,04	20,95	22,51	23,05	24,42
Mulher	6,06	5,87	6,26	5,33	8,47	7,32
Homem	8,43	8,85	7,72	8,12	8,27	9,09
Branco	8,06	8,34	7,89	7,16	8,61	9,21
Não-Branco	5,70	5,09	5,31	6,09	7,79	5,85
Chefe	8,03	8,23	8,43	6,97	9,10	10,10
Cônjuge	6,90	6,87	6,37	6,00	9,94	7,92
Filho	5,79	5,58	4,83	6,32	6,57	5,71
Público	16,33	16,64	16,65	11,17	16,25	16,76
Privado	7,05	7,05	6,95	6,63	7,91	7,96
Média	7,35	7,40	7,24	6,77	7,58	8,32

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Do mesmo modo, existe diferença no salário hora devido à cor da pele do indivíduo, sendo que o branco com deficiência ganha R\$ 8,06 e o não-branco R\$ 5,70, enquanto o sem deficiência branco ganha R\$ 9,21 e o não-branco recebe R\$ 5,85. Ressalta-se que independentemente da condição de saúde, o não-branco recebe menos que o branco, dando indícios de discriminação salarial por cor desfavorável ao não-branco, principalmente o não-branco com deficiência.

A posição na família também exerce influência no salário hora, visto que os maiores ganhos são auferidos pelos chefes de família. Também se presencia indicativos de discriminação salarial contra os trabalhadores com deficiência, pois o chefe de família com deficiência recebe R\$ 8,03 enquanto o sem deficiência ganha R\$ 10,10. Aspectos positivos são identificados no salário hora pago pelo setor público, pois o indivíduo com e sem deficiência que atuam no setor público possuem ganhos semelhantes, em torno de R\$ 16 a hora, exceto para o que possui deficiência física. Os salários pagos pelo setor privado para os trabalhadores com deficiência são de R\$ 7,05 e para os sem deficiência é de R\$ 7,96.

A distribuição dos trabalhadores com deficiência entre os grupos ocupacionais parece estar em conformidade com os sem deficiência, mas se diferencia em relação ao grupo dos trabalhadores industriais, que se referem àqueles da manutenção e reparação industrial e de produção, em maior proporção, comparados aos sem deficiência (Gráfico 3 e Tabela 4). Esse grupo de ocupação é o que pior remunera os trabalhadores. Os trabalhadores com deficiência, independentemente da sua tipologia, têm menores participações nas ocupações que remuneram melhor os trabalhadores (Gráfico 3 e Tabela 4).

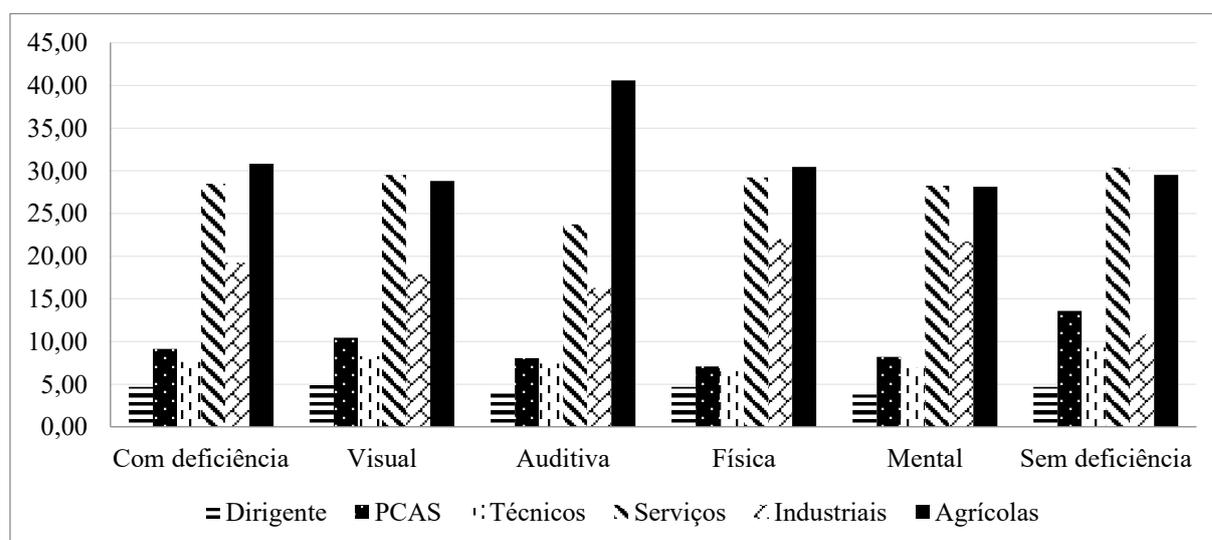
Tabela 4 – Salário hora (média) dos trabalhadores com e sem deficiência por grupos ocupacionais no Paraná, em 2010

Grupos ocupacionais	Com deficiência	Visual	Auditiva	Física	Mental	Sem deficiência
Dirigente	19,13	19,12	30,97	14,83	12,93	18,63
PCAS	18,15	18,01	19,84	17,29	18,27	17,90
Técnicos	10,19	11,04	8,53	9,26	9,36	11,31
Serviços	6,77	6,21	6,02	5,95	12,47	6,63
Trab. de produção	3,23	3,37	3,54	3,24	2,36	4,77
Agrícolas	6,44	6,19	6,92	6,65	6,20	6,46
Média	7,35	7,40	7,24	6,77	7,58	8,32

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Nota: Trab. de produção refere-se aos trabalhadores de produção e de reparação e manutenção Industrial.

Gráfico 3 – Participação (%) dos trabalhadores com e sem deficiência por grupos de ocupação no Paraná, em 2010



Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Enfim, os dados referentes aos indivíduos do Paraná (Tabelas 2, 3, 4 e Gráfico 3) sugerem procedimentos mais robustos para entender as diferenças salariais entre os trabalhadores ocupados no mercado de trabalho, com e sem deficiência.

4.3 DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS DOS TRABALHADORES COM E SEM DEFICIÊNCIA NO PARANÁ

Os entendimentos sobre os elementos listados diferem para as variáveis contínuas e categóricas⁹. Além das fundamentações em outras pesquisas científicas, a robustez do modelo foi consolidada por testes econométricos¹⁰.

Pelos aspectos gerais, para cada ano de idade de um indivíduo com deficiência e sem deficiência que reside no Paraná, seu salário irá aumentar em 3,75%. A contribuição da idade sobre o salário é mais valorizada para o trabalhador sem deficiência (4,22%) do que para o com deficiência (2,49%) (Tabela 5). Como visto na caracterização da amostra realizada na seção anterior, trabalhadores com deficiência têm um atraso etário em relação aos sem deficiência, refletida sobre os seus salários. De forma esperada e apontada pela Teoria do Capital Humano (MINCER, 1958; SCHULTZ, 1964) e pelos estudos empíricos (NADÚ *et al.*, 2016; GOMES; SOUZA, 2018; PAIVA; SOUZA; GOMES, 2020; MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2021; FAUSTINO *et al.*, 2022), o sinal da idade ao quadrado foi negativo para todas as categorias (geral, com e sem deficiência, confirmando que há um pico de idade a partir da qual os ganhos sobre a mesma se tornam decrescentes (SOARES JUNIOR, 2018; BECKER, 2019).

Tabela 5 – Determinantes salariais dos trabalhadores com e sem deficiência no Paraná, em 2010

Variáveis	Geral		Com deficiência		Sem deficiência	
	Coef.	DP	Coef.	DP	Coef.	DP
Idade	0,0375*	0,0017	0,0249*	0,0063	0,0422*	0,0018
Idade ²	-0,0003*	0,0000	-0,0002**	0,0001	-0,0003*	0,0000
Ens. Fund.	0,3678*	0,0082	0,2759*	0,0359	0,3728*	0,0085
Ens. Médio	0,5509*	0,0085	0,5087*	0,0354	0,5637*	0,0087
Graduação	1,6222*	0,0111	1,6954*	0,0500	1,6627*	0,0113
Pós-graduação	2,4467*	0,0142	2,1505*	0,0708	2,5317*	0,0144
Mulher	-0,2649*	0,0091	-0,2858*	0,0232	-0,2827*	0,0095
Não-branco	-0,1064*	0,0036	-0,0933*	0,0232	-0,1059*	0,0037
Público	0,1735*	0,0077	0,2625*	0,0447	0,1715*	0,0078
Dirigente	0,7475*	0,0090	0,6949*	0,0607	0,7474*	0,0091
PCAs	0,5440*	0,0076	0,6435*	0,0504	0,5419*	0,0504
Técnicos	0,3802*	0,0070	0,4224*	0,0408	0,3787*	0,0071
Serviços	0,1139*	0,0047	0,1565*	0,0306	0,1122*	0,0047
Trab. prod.	0,0897*	0,0046	0,1307*	0,0302	0,0893*	0,0047
Deficiência visual	-0,0839*	0,0141	-	-	-	-
Deficiência auditiva	-	0,0238	-	-	-	-

⁹ Efetuou-se o procedimento de correção viés de seleção amostral de Heckman apenas para os sem deficiência, com inversa de Mills significativa.

¹⁰ Os testes efetuados para confirmar a robustez do modelo foram: teste de multicolinearidade por meio do VIF (Variance Inflation Factor), teste de heterocedasticidade de Breusch-Pagan e teste de viés de especificação. Para o problema de heterocedasticidade comum em modelos de determinação de salários, utilizaram-se os erros-padrão robustos de White.

(Conclusão...)

Deficiência física	-0,1026*	0,0245	-	-	-	-
Deficiência mental	-0,0061	0,0503	-	-	-	-
Mills	-0,0466	0,0320	-	-	0,0484	0,0332
Constante	1,4244*	0,0341	1,7353*	0,1227	1,2959*	0,0350
Observações	268.320		7.767		260.624	
R-quadrado	0,3636		0,2901		0,3658	

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do CENSO de 2010.

Nota: (1) Coef. diz respeito aos coeficientes e DP são os desvios padrão; (2) Os valores correspondem aos antilogaritmos dos coeficientes; (3) Significante (*) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (***) $p < 0,10$.

Outro fator que influencia no arranjo remuneratório é a educação. Os resultados indicam a gratificação remuneratória pelo aumento educacional, em que quanto maior a titulação, maior é o retorno salarial (base – trabalhadores sem instrução). No entanto, o ganho educacional sobre os salários é menor para os trabalhadores com deficiência do que para os sem deficiência, ou seja, mesmo que os indivíduos com deficiência queiram recompensar este aspecto por meio da educação, ainda assim, há desvalorização em relação aos sem deficiência. Esses dados vão ao encontro da literatura (SOARES JUNIOR, 2018; BECKER, 2019).

A condição do gênero ou cor da pele, negativamente, tem peso maior do que a condição de saúde, visto que ser mulher ou não-branco é desfavorável monetariamente comparados com o homem e o branco, independentemente da existência de deficiência. Resultados semelhantes foram observados no trabalho de Soares Junior e Soares (2018) e Becker (2019), os quais indicam que no Brasil ser mulher e não branco geram diferenças salariais com maiores impactos quando comparados com os indivíduos com deficiência. As variações percentuais sobre esses dois quesitos (mulher e não-branco) são semelhantes para os trabalhadores com e sem deficiência.

Elementos positivos pertinentes ao setor público, pois além de premiar os funcionários com uma maior remuneração (17,35%) em comparação ao setor privado, assegura ao indivíduo com deficiências ser mais bem remunerado do que o setor privado. Talvez isso ocorra devido à forma de contratação existente no setor público que sucede por meio de provas classificatórias. A Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, assegura igualdade de condições das pessoas com deficiências com os demais candidatos em relação aos concursos públicos, em que o número de cotas reservadas para os com deficiência varia conforme o total de vagas publicadas no edital (BRASIL, 1993).

Previsivelmente, as ocupações classificadas como dirigentes e profissionais das ciências e das artes (PCAS), remuneram os indivíduos da melhor forma – com e sem deficiência. Provisoriamente, a teoria da segmentação explica que elementos do lado da demanda do mercado de trabalho, historicamente ou pelas características do posto de trabalho, podem fazer desses os grupos de melhores salários (DOERINGER; PIORE, 1970; VIETORISZ; HARRINSON, 1973, REICH; GORDON; EDWARDS, 1973).

A condição de saúde também impacta no salário dos trabalhadores com deficiência, sendo que os mais afetados são os que possuem deficiência visual (-8,39%) e física (-10,26%). Isso pode acontecer devido à falta de infraestrutura das empresas, visto que o tipo de deficiência deles necessita de acessibilidade. Além disso, o indivíduo ter deficiência auditiva reduz o salário hora em 4,20% em relação aos sem deficiência. As mensurações aqui realizadas

permitiram identificar que existem fatores que influenciam os salários dos trabalhadores com e sem deficiência de forma distinta no Estado do Paraná, comprovando a presença de diferença salarial, investigada a seguir.

4.4 DECOMPOSIÇÃO SALARIAL ENTRE OS TRABALHADORES COM E SEM DEFICIÊNCIA NO PARANÁ

Os dados detectaram as fontes da diferença salarial entre os indivíduos com e sem deficiência (Tabela 6). É entendível que 17,83 das diferenças salariais entre pessoas com e sem deficiência ocorre devido às desigualdades nas características dos indivíduos e de postos de trabalho, principalmente às atribuições referentes aos aspectos produtivos (como a idade ou o nível educacional).

Ressalta-se que há uma defasagem etária e educacional entre eles identificada ao longo desta pesquisa (Tabela 1) (OCDE, 2010; OMS, 2011). Resultados similares foram observados nas pesquisas de outros países, em Kidd, Sloane and Ferko (2000), Jones, Latreille and Sloane (2006) e Gannon and Munley (2009). No Brasil, Monteiro (2013) e Wallerius e Bissani (2015), ressaltam a baixa qualificação como elemento importante para as desigualdades salariais dos trabalhadores com deficiência.

Tabela 6 – Decomposição contrafactual dos salários entre os trabalhadores com e sem deficiência no Paraná, em 2010

Grupo	Coefficientes	Coefficientes na forma exponencial	
Com deficiência	1,7324*	5,6542*	
Sem deficiência	1,8603*	6,4257*	
Diferenças	Coefficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada	0,0228*	17,83	2,31*
Aspectos produtivos	-0,0059*	-25,88	-0,59*
Mulher	0,0035*	15,35	0,35*
Não-Branco	0,0028*	12,28	0,28*
Público	-0,0003**	-1,32	-0,03**
Ocupação	0,0227*	99,56	2,30*
Discriminação salarial	0,1051*	82,17	11,08*
Diferença total	0,1279*	100,00	13,65*

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados do CENSO de 2010.

Nota: (1) Grupo em desvantagem: com deficiência; (2) Para minimizar o problema de heterocedasticidade, comum em modelos de determinação de salários, utilizou-se o procedimento de erros robusto de White (1980); (3) Significante (*) $p < 0,01$, (**) $p < 0,05$, (***) $p < 0,10$.

A parcela associada ao fator de discriminação salarial corresponde a 82,17% contra os com deficiência, ou seja, mesmo havendo o controle de elementos que podem justificar esta desigualdade, ainda se confirma discriminação devido à incidência de deficiência. Evidências semelhantes, embora em diferentes intensidades, são encontradas na literatura internacional em Jones, Latreille e Sloane (2006), Mitra e Sambamoorthi (2008) e Gannon e Munley (2009), e no Brasil, em Soares Junior e Soares (2018) e Becker (2019).

Analisando o impacto percentual nos salários do grupo em desvantagem, os trabalhadores com deficiência deveriam receber 13,65% a mais para que seu salário se igualasse ao dos sem deficiência. Caso os com deficiência tivessem as mesmas características apontadas

nesta pesquisa em relação aos sem deficiência, seu salário aumentaria em 2,31%. Além disso, se as empresas remunerassem os indivíduos da mesma forma e não considerassem os aspectos da deficiência na determinação do salário, os indivíduos com deficiência deveriam receber 11,08% a mais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo investigar as diferenças salariais entre indivíduos com deficiência e sem deficiência nas regiões brasileiras e no estado do Paraná, a partir dos microdados do Censo Demográfico de 2010.

Os resultados comprovam as disparidades regionais sobre o salário hora relativo entre os trabalhadores com e sem deficiência para a região Nordeste, e qualificou-se as maiores disparidades salariais nos estados de Piauí, Sergipe e Pernambuco. Por outro lado, as regiões que compõem o Centro-Sul e estados do Norte como Acre, Amapá e Roraima definem-se como locais que exteriorizam as menores disparidades salariais. Com isso, não se pode confirmar a hipótese de que a diferença salarial entre indivíduos com e sem deficiência é maior para as regiões mais desenvolvidas como encontrado na literatura para o gênero e a cor da pele, visto que para o mercado de trabalho dos trabalhadores com deficiência as maiores disparidades encontram-se entre os residentes da região Nordeste.

Ao lado disso, a pesquisa para o Estado do Paraná, que compõe uma região de menores hiatos de rendimentos entre pessoas com e sem deficiência, revela baixa ocupação dos indivíduos com deficiência, que são trabalhadores, em sua maioria, mais velhos, homens, brancos e chefes de família, cujas médias do salário hora e mensal são mais baixas do que os sem deficiência, principalmente se possuir deficiência física. Predominam os níveis de instrução mais baixos, mas há redução das disparidades salariais condicionadas ao aumento educacional. A maior representação de inserção dos trabalhadores (com e sem deficiência) está nas ocupações relacionadas aos serviços e a menor parcela são dirigentes, porém os maiores salários são pagos aos dirigentes e aos profissionais das ciências e das artes.

As informações identificaram os retornos positivos da idade e dos níveis educacionais sobre os salários, porém menores para aqueles com deficiência. Independentemente da incidência de deficiência, o gênero e a cor da pele têm peso maior na determinação do salário, com abordagens negativas para a mulher e o não-branco. O setor público remunera melhor o trabalhador com deficiência, e os inseridos em ocupações classificadas como dirigentes e profissionais das ciências e das artes são mais valorizados monetariamente. Outro fator que influencia no salário destes trabalhadores é a condição de deficiência, em que os mais afetados são os que possuem deficiência visual e física.

Por meio da técnica de decomposição salarial, confirmou-se diferença salarial adversa ao trabalhador com deficiência no estado do Paraná, conforme esperado pela revisão empírica realizada. Desta desigualdade, há uma parcela menor explicada por fatores produtivos, particulares e ocupacionais de não semelhança entre os com e sem deficiência, enquanto a maior fonte é associada a discriminação contra os que possuem deficiência, com o controle de aspectos observáveis, prevista pela teoria da discriminação salarial.

Diante disso, insiste-se na importância das políticas públicas de incentivo à elevação do nível educacional que reduziria, em parte, as desigualdades salariais da população investigada no Estado do Paraná. Todavia, as ações inclusivas para as pessoas com deficiências no mercado de trabalho, econômica e jurídica, e melhoria no sistema de informação para empresas e trabalhadores vulneráveis são fundamentais para minimizar a discriminação salarial evidenciada nesta pesquisa, notadamente para os com deficiência física e visual. Além disso, é preciso ampliar e manter atualizados os aspectos questionados sobre os trabalhadores com deficiência nas pesquisas sobre o mercado de trabalho e suas condições de vida no Brasil, em suas macrorregiões e em seus estados federativos.

AGRADECIMENTOS E INFORMAÇÕES

Ao apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, V. F., RIBEIRO, E. P. Diferenciais de rendimentos por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 33, n. 2, p. 196-217, 2002.
- BECKER, G. S. **The economics of discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.
- BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.
- BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Mcgraw Hill, 2012.
- BRASIL. LEI Nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 27 jul. 2019.
- BRASIL. Constituição Federal. **Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993**, Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Diário da União, Brasília. Brasília, DF, 1993.
- CASTRO, B. N.; LOPES, J. L. Segregação de renda no mercado de trabalho paranaense: uma análise de cor ou raça. In: ENCONTRO DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA (EPCT); 9., 2015, Campo Mourão. **Anais [...]** Campo Mourão: EPCT, 2014.
- COSTILLA, H.G.; NERI, M. C.; CARVALHO, A.P. **Políticas de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA DO SUS (DATASUS). **Índice de Gini da renda domiciliar per capita**: Brasil. Disponível em:

<http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/ibge/censo/cnv/giniuf.def>. Acesso em: 27 maio 2020.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal labor markets and manpower analysis**. Harvard University, MIT, 1970.

DUTRA, F. C. M. S.; PAZ, I. T. M.; CAVALCANTI, A.; ARAMAKI, A. L.; KOSOSKI, E. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v.28, n. 1, p. 147-163, 2020.

FAUSTINO, I. A.; MAIA, K.; GOMES, M. R.; MOURAO, P; ARAUJO, E. Decomposing wage differences in Brazilian regions: a revised insight about traditional discrimination. **International Journal of Social Economics**, v. 1, p. 1–19, 2022.

GANNON, B.; MUNLEY, M. Age and disability: explaining the wage differential. **Soc. Sci. Med**, v. 69, n. 1, p. 47–55, 2009.

GARCIA, V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, educação e saúde**, v.12, n.1, p.165-187, 2014.

GOMES, M. R. **Diferenças de rendimentos e alocação setorial por gênero no primeiro emprego; reemprego e remanescentes dos trabalhadores**: análise nas regiões sul e nordeste. 2016. 131 f. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, n. 3, p. 1-31, 2018.

HECKMAN, J.J. Sample selections bias as a specification error. **Econometrica**, v. 47, n.1, p. 153-161, 1979.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censos de 2000 e 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home>. Acesso em: 17 set. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **SIDRA**. Sistema IBGE de Recuperação automática. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 27 maio 2020a.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Disponível em:<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 27 maio 2020b.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Desenvolvimento humano nas macrorregiões brasileiras**: 2016. Brasília: PNUD: IPEA: FJP, 2016.

JONES, M.K.; LATREILLE, P.L.; SLOANE, P.J. Disability, gender and the British labour market. **Oxford Economic Papers**, v.58, n. 3, p. 407- 449, 2006.

KIDD, M. P.; SLOANE, P. J.; FERKO, I. Disability and the labour market: an analysis of British males. **Journal of Health Economics**, v. 19, n. 6, p. 961-981, 2000.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o Capital Humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira Econômica**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MAIA, K.; SOUZA, S. C. I. (orgs.). **Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nas regiões brasileiras**. Londrina: Eduel, 2019.

MANTOVANI, G. G.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Fontes das diferenças salariais e a segmentação ocupacional na Bahia. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n.11, p. 25718-25746, 2019.

MANTOVANI, G. G.; SOUZA, S; C; I.; GOMES, M. R. Inter and intraoccupations wages differences: evidences for Paraná and Bahia. **Gestão & Regionalidade**, v. 37, n. 110, p.117-136, 2021

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302,1958.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**, New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

MITRA, S.; SAMBAMOORTHY, U. Disability and the rural labour market in India: evidence for males in Tamil Nadu. **World Development**, v. 36, n. 5, p. 934-952, 2008.

MONTEIRO, W. S. **Trabalho e discriminação: ênfase nos portadores de necessidades especiais**, 23 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual de Paraíba. 2013.

NADÚ, P. H. S.; MANTOVANI, G. G.; GOMES, M. R.; SOUZA, S.C. I.; MAIA, K. A cor da pele: diferença salarial no Paraná em 2015. **Cadernos de Economia**, v. 20, n. 36, p. 48-70, 2016.

OAXACA, R., Male-female wage differentials in urban labor market. **International Economic Review**, Osaka, v.14, n. 23, p. 693-709, 1973.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OCDE). **Sickness, disability and work: breaking the barriers**. A synthesis of findings across OECD countries. Paris, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Desenvolvimento sustentável**, 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/secao/desenvolvimento-sustentavel/>. Acesso em: 29 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre a deficiência**. **World Health Organization**. The World Bank. São Paulo: SEDPcD, 2011.

PAIVA, V. F.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Os salários dos professores e a segmentação dos postos de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, v. 19, n. 2, p. 491-509, 2020.

PARANÁ. Lei nº 18.419/2015, de 8 de janeiro de 2015. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=139152&codItemAto=845717>. Acesso em: 11 maio 2020.

PESQUISA NACIONAL DA SAÚDE (PNS) 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v.62, n. 4, p. 659-661,1972.

REICH, M.; GORDON, D. M.; EDWARDS, R. C. Dual labor markets: a theory of labor market segmentation. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 359-365, 1973.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações e sociedade**, v.16, n.15, p.545-564, 2009.

SALVATO, M. A., DE SOUZA, T. M. F., CARDOSO, M. B. R., MOREIRA, S. A. Mercado de Trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA; 13, 2008. **Anais [...]** Cedeplar, Universidade Federal de Minas Gerais. 2008.

SANTOS, A. P.; REZENDE, T. Z. **Plano dos direitos da pessoa com deficiência do Estado do Paraná**. Curitiba: Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social, 2017.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SOARES JUNIOR, J. S.; SOARES, M. C. Discriminação salarial de trabalhadores com deficiência no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET; 16., 2018, Salvador. **Anais [...]** Salvador: ABET, 2018.

THOMASI, K.; TEIXEIRA, G.S.; RIBEIRO, F.G.; BARBOSA, M.N. Empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise para o mercado de trabalho brasileiro a partir dos Censos de 2000 e 2010. **Ensaios FEE**, v.38, n.4, p.823-852, mar 2018.

THORNICROFT, G.; BROHAN, E.; ROSE, D.; SARTORIUS, N.; LEESE, M. Global pattern of experienced and anticipated discrimination against people with schizophrenia: across-sectional survey. **Lancet**, v. 373, n. 9661, p. 408-415, 2009.

VIETORISZ T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.

WAGHORN, G.; LLOYD, C. The employment of people with mental illness. **Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health**, v. 4, n. 2, p. 129-171, 2005.

WALLERIUS, K; BISSANI, N. A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. **Revista Tecnológica**, v. 2, n. 1, p. 1-20, 2015.

WHITE, H. A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. **Econometrica**, v. 48, n. 4, p. 817-838, 1980.

YUN, M. A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. **Economic inquiry**, v. 43, n. 4, p. 766-772, 2005.