

40º Encontro Anual da ANPOCS

SPG10 Diversidade e desigualdade: fronteiras conceituais e práticas de pesquisa

Diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência: um estudo multinível

Luciana Alves Drumond Almeida

Elaine Meire Vilela

No Brasil, segundo o censo realizado em 2010 pelo IBGE, aproximadamente 24% da população possui algum tipo de deficiência. Referente ao acesso no mercado formal de trabalho, as pessoas com deficiência e acidentadas são amparadas pela legislação por diversas regulamentações. Estas iniciam desde o Decreto Federal 3.298 de 1999 (Brasil, 1999), que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e regulamenta o acesso ao mercado de trabalho através da determinação de cotas empregatícias (Lei de Cotas) até as publicações mais recentes, como a incorporação à legislação brasileira da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, através de sua ratificação com equivalência de emenda constitucional (Brasil, 2009); e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015).

Todavia, apesar da “Lei de Cotas” ser o principal instrumento para inserção no mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência, ela não tem sido cumprida (Costilla *et al.*, 2002; Neri, 2003; Batista, 2004; Lopes, 2005; Carneiro e Ribeiro, 2008). Segundo os dados do Censo 2010, no Brasil, dos 11,8 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa, apenas 34% estavam ocupadas, contra os 64,9% daquelas que não possuem deficiência (Garcia e Maia, 2014). Já ao considerar a inserção no mercado formal, segundo os dados da RAIS (Relação Anual do Inventário Social) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), em 2013, apenas 0,66% do total de trabalhadores formais correspondiam àqueles com algum tipo de deficiência.

Os motivos para esse não cumprimento são abordados por diferentes enfoques na literatura. Sob o olhar das próprias pessoas com deficiência, as dificuldades encontradas para a efetiva inserção no mercado formal de trabalho estão ligadas a fatores primordialmente sociais, como dificuldade de acesso a espaços públicos; falta de instituições de ensino e de capacitação profissional aptos a atender suas necessidades específicas; escassez de informações sobre as vagas disponibilizadas pelas empresas; não cumprimento da Lei de Cotas e sentimento de discriminação ao pleitear uma vaga de emprego (Almeida *et al.*, 2009).

Em estudos com maior enfoque sobre indivíduos com deficiência, considerando suas características, as razões para a não inserção desse grupo no mercado formal de trabalho são tomadas de forma recorrente na literatura enquanto consequências da falta de capital humano, notadamente escolaridade e qualificação (Carneiro e Ribeiro, 2008; Jones, 2008). Em relação à experiência no mercado de trabalho, pesquisas internacionais indicam que as pessoas com deficiência tendem a se concentrar em serviços públicos, setores de transporte e de comunicação e em postos de trabalho relacionados a ocupações administrativas, de secretaria e serviços pessoais e trabalhos manuais (Jones, 2008), e, no Brasil, nos setores de comércio e serviços (Almeida e Vilela, 2011; Garcia e Maia, 2014). Assim, uma vez que possuem experiência profissional somente em funções mecanicistas, repetitivas e manuais, tenderiam então a ser empregados e se manterem em ocupações que apresentem estas funções (Suzano *et al.*, 2008).

Nesse sentido, estudos também apontam para a sub-representação das pessoas com deficiência em ocupações que requerem habilidades mais complexas e com melhores remunerações. Por outro lado, verificam um excesso de qualificação principalmente nas ocupações mais precárias (Almeida, 2011), sugerindo que os empregadores subestimam suas habilidades ao inseri-las nessas ocupações (Jones e Sloane, 2010).

Já ao considerar o vivenciado pelas instituições, estudos demonstram que as mesmas admitem que não estão preparadas para receberem as pessoas com deficiência (Suzano *et al.*, 2008). Ademais, a crença de que as pessoas com deficiência não serão capazes de executar satisfatoriamente as funções por não possuírem as qualificações e as habilidades necessárias é encontrada na maioria das empresas como maior entrave à contratação. Entretanto, nota-se que outros fatores variam conforme o tamanho das empresas, sendo os custos de contratação e de adaptações os mais citados pelas pequenas e médias empresas, e a incerteza da melhor maneira de exercer a ação disciplinar relatada por parte considerável das grandes empresas (Domzal *et al.*, 2008).

Por resultado dessas dificuldades, tanto do lado da oferta de mão-de-obra, quanto da procura, há evidência de que as pessoas com deficiência associam-se às formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho - emprego sem carteira assinada e trabalho conta-própria (Garcia e Maia, 2014). E, uma vez no mercado formal de trabalho, a

inserção se dá de forma restrita, dado que se concentram em ocupações precárias e com menores rendimentos (Jones, 2008; Almeida e Vilela, 2011; Garcia e Maia, 2014; Maroto e Pettinicchio, 2014).

Os rendimentos médios inferiores são objetos de diferentes estudos, nos quais são explicados pela segregação ocupacional (Almeida e Vilela, 2011; Maroto e Pettinicchio, 2014), pelos diferentes retornos marginais às características socioeconômicas e laborais, bem como pelos fatores não controlados, como a discriminação (Deleire, 2001; Hara, 2004; Rigg, 2005; Jones, 2006; Longhi *et al.*, 2012b; Garcia e Maia, 2014).

Sobre este ponto, torna-se mister ressaltar que a literatura internacional a respeito do tema nos mostra que a maioria dos estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz um recorte de gênero. Ao analisar a empregabilidade e os salários auferidos, apontam que as mulheres com deficiência são as que estão nas piores condições, sendo submetidas tanto à discriminação por gênero quanto a discriminação por deficiência (Johnson e Lambrinos, 1985; Baldwin e Johnson, 1994b; Baldwin e Johnson, 1995; Kidd, M. P. *et al.*, 2000; Hara, 2004; Rigg, 2005; Jones, 2006).

Entretanto, verificamos o apontamento das lacunas de estudos a respeito da segregação ocupacional e discriminação salarial nas mais diversas ocupações e empresas, uma vez que há comumente a abordagem somente de trabalhadores estatais (Maroto e Pettinicchio, 2014). Também notamos a ausência de pesquisas que propiciem uma análise conjunta entre as variáveis individuais, ocupacionais e institucionais no setor formal e informal de trabalho, dado que os estudos nacionais buscam primordialmente o estudo das variáveis individuais e ocupacionais (Garcia e Maia, 2014) e não incluem dados substantivos referentes às instituições empregadoras.

Consideramos nesse sentido que, ao olharmos para as diferenças salariais entre grupos de trabalhadores com e sem deficiência, é necessário levar em conta as diferenças individuais, ocupacionais e produtivas, mas também precisamos ampliar nossas análises a fim de abarcar as explicações alternativas sobre os fatores do lado das empresas (Jones, 2008).

Assim, buscamos no presente artigo responder às seguintes perguntas: há diferenças salariais entre as pessoas com e sem deficiência, por gênero? Qual o efeito das

variáveis socioeconômicas e de capital humano sobre essas diferenças? Há segregação ocupacional entre os grupos? Qual o efeito das variáveis institucionais sobre a renda dos trabalhadores? Há diferenças de renda entre e dentro das empresas, considerando as demais variáveis individuais e ocupacionais? Há discriminação entre aqueles com e sem deficiência?

Com o intuito de responder a essas perguntas, buscamos como referência os estudos e as teorias já produzidas sobre o tema, as quais são expostas no próximo tópico. Em seguida, apresentamos os métodos e os resultados encontrados. Por último, as considerações finais.

2. Referencial Teórico

2.1 Modelo social da deficiência

O que observamos nas legislações apontadas no início do texto é, cada vez mais, o aumento da abrangência e de dispositivos legais mais precisos com o intuito de assegurar os direitos humanos e sociais das pessoas com deficiência, bem como o reflexo das discussões teóricas e sociológicas a respeito do conceito de deficiência. Como exemplo, notamos que o conceito de deficiência se alterou nas legislações, indo de uma concepção voltada somente para os impedimentos corporais¹ para uma que considera a deficiência enquanto interação do corpo com as barreiras sociais, como a definição disposta nas últimas legislações mais atuais:

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, 2009; 2015).

Para Medeiros *et al* (2010), a deficiência não é um conceito neutro que descreve corpos com impedimentos, mas o resultado da interação do corpo com impedimentos

¹ Um exemplo desta concepção é o conceito de deficiência abordado no Decreto 3.298/99, onde considera-se a deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (Brasil, 1999).

com ambientes, práticas e valores discriminatórios. Para o autor, não há dúvidas do quanto a definição de deficiência corresponde a um passo crucial de uma política voltada aos deficientes. Tradicionalmente essa definição foi tratada como um ato técnico de natureza biomédica, e os reflexos estão na forma como a deficiência é identificada nos censos demográficos ou tratada como critério de elegibilidade para benefícios. Todavia, ao passo que se reconheceu que a deficiência não é dada exclusivamente por uma limitação do corpo, “mas pela interação desse corpo com um ambiente hostil, a definição de deficiência se deslocou do *modelo biomédico* em direção a um *modelo social* fundamentalmente preocupado com a relação entre indivíduo e sociedade” (p. 15, grifos dos autores).

Sobre este ponto, é importante considerarmos que, apesar da evolução do conceito de deficiência nas legislações para o cumprimento da Lei de Cotas, ainda é considerada a concepção baseada no modelo biomédico, abordada nas legislações anteriores. Segundo o MTE (2007), para a reserva legal de cargos, considera-se deficiência enquanto uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, a qual “incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social” (p. 18). Caso não seja atendida essa condição, o trabalhador não poderá ser computado para fim de cota. Para Roulstone (2004), esse tipo de definição foca apenas na incapacidade de executar determinadas funções físicas ou mentais, causadas diretamente pela “deficiência” do indivíduo.

Todavia, ao retomar a história dos modelos médico e social, Diniz *et al* (2010) relata que foi o surgimento da biomédica que deu o primeiro passo para a garantia dos direitos das pessoas com deficiência do século XIX. Antes os impedimentos físicos que eram tratados como uma expressão do azar ou do pecado, passaram a ser explicados com base na embriologia e na genética e surgiram as primeiras soluções nas áreas de cirurgia e reabilitação. E assim, a entrada do olhar médico marcou a dicotomia entre o normal e o patológico no campo da deficiência (Diniz et al., 2010), uma vez que o corpo com impedimentos passou a ser catalogado como uma variação indesejada e patológica do corpo considerado normal (Camguilhem, 1995, citado por Santos, 2010). Isso posto,

surgia outro desafio: recusar o corpo com impedimentos como um corpo “anormal” (Diniz *et al.*, 2010).

A partir dos anos 1960, segundo Santos (2010), as ciências humanas anglo-americanas passaram a olhar para o fenômeno da deficiência de outra maneira. Ao ter como ponto de partida o campo da sociologia da saúde. Citando Barnes *et al* (2002), Santos nos conta que os primeiros estudos da sociologia do corpo favorecem uma abordagem individualizante da deficiência, porém, ainda não é permitido questionar o que promove desigualdades e discriminação às pessoas que possuem algum impedimento corporal. Entretanto, com essa abertura analítica, as compreensões da deficiência como um tema nas ciências sociais se desenvolvem propondo um discurso sociopolítico para entendê-la não mais individualmente como uma questão de saúde, mas, como resultados de arranjos sociais não inclusivos à diversidade expressa pelos impedimentos corporais (Barnes *et al.*, 2002).

Dessa forma, segundo Diniz *et al* (2010), entre as narrativas sobre a desigualdade que se expressam no corpo, os estudos sobre deficiência são os que mais tardiamente surgem no campo das ciências sociais e humanas. Assim como para o sexismo ou racismo, a nova expressão da opressão do corpo levou à “criação de um neologismo, ainda sem tradução para a língua portuguesa: *disablism*”. Este seria o resultado da cultura da normalidade, em que os impedimentos corporais são alvo de opressão e discriminação. A normalidade, entendida ora como uma expectativa biomédica de padrão de funcionamento da espécie, ora como um preceito moral de produtividade e adequação às normas sociais é desafiada pela compreensão de que deficiência não é somente um conceito biomédico, mas a opressão pelo corpo com variações. “A deficiência traduz, portanto, a opressão ao corpo com impedimentos: o conceito de corpo deficiente ou pessoa com deficiência deve ser entendido em termos políticos e não mais estritamente biomédicos” (Diniz *et al*, 2010: 97-98).

Seguindo esta trilha, denunciar que as pessoas com deficiência sofrem opressão é afirmar que as pessoas com impedimentos corporais estão em uma situação de inferioridade em relação às outras, simplesmente como decorrência da não adaptação social e cultural às diversidades expressas no corpo (Santos, 2010). As esferas do trabalho, da educação, dos espaços públicos e das políticas de proteção social, entre

outras, assumem importância central para o delineamento das estruturas sociais a fim de que as pessoas com impedimentos possam estar em condições de igualdade com aquelas sem deficiência. De um discurso normativo e corretivo em saúde, o desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência passa a ser o reflexo dos ideais de inclusão social e da defesa dos direitos humanos a todas as pessoas (Santos, 2010).

Com isso, o principal desafio no âmbito democrático passa a ser a garantia da igualdade pelas políticas de Estado. É nesse contexto que, estabelecer políticas públicas para as pessoas com deficiência, torna a refletir os ideais de inclusão social e eliminação de barreiras à participação (Barbosa *et al.*, 2010).

A respeito da igualdade de condições no mercado de trabalho, apresentaremos em seguida alguns estudos que buscam compreender como tem sido a inserção das pessoas com deficiência nesta esfera, considerando principalmente se há discriminação por renda e diferentes inserções ocupacionais, por gênero. Pretendemos com esta exposição dar um breve panorama das condições encontradas pelas pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

2.2 Deficiência, gênero e mercado de trabalho

Segundo Jones (2008), as pessoas com deficiência representam uma proporção significativa de trabalhadores em idade produtiva em vários países. Contudo, observamos de forma substantiva os diferentes retornos obtidos por essas pessoas, comparadas às outras sem deficiência no mercado de trabalho, em pesquisas, por exemplo, nos Estados Unidos (Baldwin e Johnson, 1994b; Baldwin e Johnson, 1995; Baldwin e Johnson, 2000; Baldwin e Schumacher, 2002), no Reino Unido (Kidd, Michael P. *et al.*, 2000; Rigg, 2000; Rigg, 2005; Jones, 2006; Jones, M. K. *et al.*, 2006; Jones, Melanie K. *et al.*, 2006; Longhi *et al.*, 2012b), e, mais recentemente, no Brasil (Almeida, 2011; Garcia e Maia, 2014).

A respeito dos principais temas em desenvolvimento da literatura internacional, Jones (2008) em revisão das pesquisas que buscam relacionar o impacto da deficiência no mercado de trabalho identifica que as taxas de empregabilidade dos trabalhadores com deficiência são baixas nos mais diferentes países. Ao considerarmos os estudos nacionais

e internacionais, as razões para essa baixa participação são tomadas enquanto consequências das posturas dos empregadores (Carneiro e Ribeiro, 2008; Domzal *et al.*, 2008), incluindo atitudes discriminatórias (Burchardt, 2003; Carneiro e Ribeiro, 2008), exclusão social das pessoas com deficiência (Burchardt, 2003; Almeida *et al.*, 2009), efeitos perversos das políticas sociais (Hunt e Hunt, 2004; Acemoglu e Angrist, 2008; Almeida *et al.*, 2009) e a natureza do trabalho (Carneiro e Ribeiro, 2008; Jones e Sloane, 2010).

No tocante aos rendimentos auferidos, Jones (2008) ressalta que independente da definição de deficiência ou do banco de dados utilizado, há evidências consistentes de que os trabalhadores com deficiência, mesmo controlando as diferenças de capital humano e características do trabalho, recebem menos que aqueles sem deficiência. Segundo Longhi *et al* (2012), foram Johnson e Lambrinos (1985) os primeiros pesquisadores a fazerem uma análise de decomposição das diferenças salariais encontradas entre as pessoas com e sem deficiência.

Johnson e Lambrinos (1985) utilizam variáveis referentes ao capital humano, ocupação, ao setor público e à raça. Os autores discriminam os resultados por gênero utilizando a decomposição da diferença salarial entre *handicapped* e *nonhandicapped workers* conforme método proposto por Oaxaca (1973), e encontram uma discriminação salarial contra os primeiros. Ao considerar o gênero, notam que as mulheres com deficiência recebem 85% do que é auferido pelas mulheres sem deficiência e que 28% das mulheres com deficiência estão empregadas, comparadas aos 36% daquelas sem deficiência. Quanto à discriminação, ao comparar trabalhadores com e sem deficiência, percebem que, para os homens, ela corresponde a 33% da diferença salarial, e para as mulheres, a 40%. Além disso, a discriminação com base na deficiência reforça a discriminação sexual: os fatores de discriminação sexual são responsáveis por cerca de um sexto do diferencial salarial entre homens e mulheres *handicapped*.

Em outro estudo, dessa vez considerando somente as mulheres, Baldwin e Johnson (1995) estimam os diferenciais de renda para mulheres com deficiência e seus resultados indicam que mais da metade do diferencial de renda entre mulheres com e sem deficiência é devido à discriminação. A respeito da discriminação relacionada ao gênero e a deficiência, os autores relatam que segundo Fine e Asch (1988), o efeito do gênero

sobre a discriminação contra pessoas com deficiência tem sido ignorado em estudos e artigos sobre políticas sociais². Salientam ainda que estudiosos sobre a deficiência têm argumentado que a discriminação por gênero é maior para as mulheres com deficiência do que para aquelas sem deficiência e duas razões para esta assertiva são: [1] uma deficiência perceptível é mais incapacitante para as mulheres que para os homens porque socialmente é enfatizada a beleza física da mulher (Hahn, 1987; Blackwell-Straton *et al.*, 1988); e [2] uma deficiência interfere e limita o papel tradicional das mulheres como cuidadoras e apoiadoras dos homens (Fine e Asch, 1988).

Baldwin e Johnson (1995) verificam que as trabalhadoras com deficiência recebem, em média, 14% a menos que aquelas sem deficiência. Aquelas com deficiência são mais velhas, possuem mais tempo de desemprego, tendem a não se casar e a ter jornadas reduzidas. Além disso, estão sobrerrepresentadas em ocupações de serviços e semiqualficadas, e subrepresentadas em ocupações profissionais ou em cargos de gerência.

Para mensurar as diferenças salariais considerando o viés de seletividade, os autores utilizam o modelo proposto por Heckman (1979), e é interessante notar que a verificação de que a educação, a experiência geral no mercado de trabalho e o fato de estar casada têm efeitos positivos significantes para as mulheres sem deficiência, mas não têm efeito significativo para as mulheres com deficiência. Sobre o efeito de estar casada, os autores ressaltam que o efeito positivo não foi verificado em relação às mulheres com deficiência porque elas tendem a se casar com homens que também possuem deficiência. Além disso, ao contrário das mulheres sem deficiência que contam com um decréscimo salarial no setor público, comparado ao setor privado, tal resultado não é encontrado para aquelas com deficiência, indicando que as essas mulheres encontram pouca ou nenhuma discriminação no setor público.

Para testarem se há discriminação, os autores também utilizam o modelo proposto por Oaxaca (1973) e têm por objetivo verificar se a discriminação de gênero é maior para

² Segundo Mello e Nuerberg (2012), apesar de ser um argumento consolidado no âmbito das Ciências Humanas e Sociais, a necessária articulação entre categorias de gênero, geração, classe, raça/etnia, orientação sexual, região e religião na análise de fenômenos sociais e culturais, a questão da deficiência permanece ignorada nos debates e cruzamentos intercategoriais na produção acadêmica feminista brasileira.

as mulheres com deficiência que para as mulheres sem deficiência. Comparam os diferenciais de renda entre homens e mulheres com deficiência com os diferenciais de renda entre homens e mulheres sem deficiência. A combinação dos efeitos da discriminação por deficiência e gênero foi estimada através da comparação entre mulheres com deficiência e homens sem deficiência. Por resultado, verificaram que as mulheres com deficiência recebem 85% dos rendimentos auferidos pelos homens com deficiência e 60% do recebido pelos homens sem deficiência. Os autores ressaltam que apesar do grande hiato por gênero, os resultados não indicam que as mulheres com deficiência sejam mais sujeitas a discriminação de gênero que aquelas sem deficiência.

Hara (2004) analisa a discriminação salarial durante os estágios iniciais de trabalho através de um estudo. Considera somente as mulheres e aborda a metodologia proposta por Baldwin e Jhonson (1994), discriminando entre mulheres sem deficiência, mulheres com deficiência e com chances de sofrerem menos preconceito, mulheres com deficiência e com chances de sofrerem mais preconceito.

A autora verifica que a discriminação salarial é pequena para as mulheres com deficiência com menor chance de preconceito, e maiores para as mulheres com uma deficiência com mais chances de preconceito. Os resultados em relação às transições de emprego foram mistos. A respeito da transição de emprego satisfatória (quando a trabalhadora muda de emprego por iniciativa própria), a autora verifica que a penalização salarial aumenta por tipo de deficiência (com maior ou menor chance de preconceito), e mulheres com deficiência são menos propensas a fazerem este tipo de mudança de emprego, quando comparadas àquelas sem deficiência. Para Hara (2004), este achado indica que as mulheres com deficiência conhecem o risco de mudar de estabelecimento. Por outro lado, a diminuição salarial devida a uma mudança insatisfatória (após demissão involuntária) de emprego teve baixa variação, mas aquelas com deficiência estão mais propensas a estarem nesta situação do que as mulheres sem deficiência.

Expostos alguns estudos empíricos a respeito da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho com o recorte de gênero, apresentamos no próximo tópico as teorias sociológicas a respeito da determinação de rendimentos.

2.3 Teorias sobre a determinação de rendimentos

Para Neves e Fernandes (2002), os fatores de capital humano envolvem principalmente a escolaridade, a experiência/treinamento e a migração. Segundo os autores, o primeiro representa, sem dúvida, o fator crucial de capital humano. O segundo representa uma *proxy* para o chamado *on the job training*. Finalmente, o terceiro é comumente utilizado em análises sobre o efeito do capital humano, pois representa, entre outras coisas, uma *proxy* para o nível de ambição dos indivíduos.

Os investimentos supracitados seriam interessantes tanto para o empregador e tanto quanto para o empregado, uma vez que, quanto maior o estoque de capital humano do indivíduo, maior será a sua produtividade marginal e mais elevado será o seu valor econômico no mercado de trabalho. É interessante para o empregado porque adiciona valor ao trabalho, parte do qual pode ser negociado e retido com salários e bens além do mínimo adquirido para a subsistência. Assim, infere-se que o capital humano traz maior produtividade, que por sua vez, leva a um maior crescimento econômico (Vilela, 2008).

Desta forma, segundo Oliveira (1983), a teoria do capital humano se propõe a explicar as diferenças salariais e ocupacionais enfatizando as diferentes qualidades de trabalhadores. Considera, portanto, o lado da oferta do mercado de trabalho, as características das pessoas, na crença de que investimentos crescentes nos componentes da produtividade – habilidade natural, educação formal e profissional, treinamento e experiência no trabalho – tendem a gerar maiores salários e a reduzir a pobreza e as desigualdades sociais.

Muitos estudiosos da desigualdade, por outro lado, questionam as abordagens da obtenção de status e do capital humano devido ao seu foco exclusivo nos determinantes individuais sobre o alcance e retornos obtidos pelos indivíduos em suas carreiras. Os pesquisadores têm cada vez mais reconhecido que as recompensas estão ligadas a posições organizacionais e que as organizações diferem sistematicamente em suas práticas de pessoal e sistemas de recompensas. Por conseguinte, a ligação entre organizações e estratificação se mostra como uma área de interesse de investigação (Baron, 1984).

Nesse sentido, Baron e Bielby (1980) propõem um esquema heurístico para representar os níveis e as unidades de organização do trabalho. Para os autores, a consideração das empresas é um elo perdido nas pesquisas de estratificação social. Eles

sugerem que o trabalho está estruturado em cinco níveis de organização: social, institucional, organizacional, ocupacional e individual. Correspondentemente, a desigualdade social pode ser examinada em cinco unidades hierarquicamente conectadas de análise: economia, indústria ou setor, empresa, trabalho e indivíduo. Dentro deste contexto, os autores propõem que as empresas devam vincular as dimensões "macro" e "micro" da organização do trabalho e da desigualdade.

Baron e Bielby (1980), nessa mesma perspectiva, citam o estudo de Pfeffer (1977). O pesquisador, ao estudar os alunos graduados numa escola de administração de empresas, buscou compreender a relação entre a origem socioeconômica e os salários. Pfeffer observou que a influência de variáveis socioeconômicas e educacionais sobre a renda e o status social alcançado pelo indivíduo é uma consequência da posição que ele ocupa dentro da organização, do tamanho e do setor a que essa pertence. Desse modo, apreende-se que o estudo da estratificação deve ser extensivo ao exame dos determinantes da renda dentro das organizações do trabalho.

Quanto aos aspectos organizacionais considerados nos estudos, as pesquisas organizacionais, em âmbito internacional, tem dado maior atenção à ligação entre o tamanho das empresas e a determinação dos trabalhos do que qualquer outro tópico (Baron, 1984). Para Ganovetter (1981) essa atenção é devida às grandes mudanças na organização do trabalho a partir do século XX, com a predominância da formação de grandes organizações.

Além das considerações feitas pelos autores supracitados a respeito da importância de se considerar o efeito do tamanho das empresas sobre os rendimentos, em nossa população de análise ele se mostra ainda mais relevante, dado que a Lei de Cotas torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiência somente para empresas com mais de 100 empregados.

Com base nos estudos anteriores e nas teorias a respeito da determinação de rendimentos, buscamos no presente artigo responder às seguintes perguntas, sempre com o recorte de gênero: [1] há segregação ocupacional entre trabalhadores com e sem deficiência?; [2] quais os determinantes salariais? [3] há diferença nesses determinantes entre esses trabalhadores?; [3] há discriminação salarial?

As hipóteses de pesquisa são as seguintes: [1] com base na teoria do capital humano, esperamos o efeito positivo de suas variáveis (educação e tempo de emprego na atual empresa) sobre os rendimentos, independente do sexo e do fato de ter alguma deficiência [2] considerando a teoria socioeconômica de Baron e Bielby (1980) esperamos o efeito positivo da variável referente ao tamanho das empresas sobre os rendimentos quanto para pessoas quanto para pessoas sem deficiência; e [3] com base nas pesquisas anteriores, acreditamos que haja segregação ocupacional e discriminação salarial por deficiência, independente de gênero, mas, no caso das mulheres, o efeito negativo é maior.

3. Metodologia

3.1 Delimitação dos dados

Os dados utilizados neste estudo são provenientes da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), disponibilizada pelo MTE, referentes ao ano de 2013. A escolha desta base de dados deve-se aos seguintes motivos: [1] às inúmeras variáveis que esta base possui referentes às características do trabalhador formal, mas principalmente a informações sobre o vínculo empregatício que possui e ao estabelecimento em que se encontra o empregado; [2] principalmente pelo fato de ser a RAIS um dos poucos bancos de dados sociais que possuem a variável relativa a possuir ou não deficiência e ao tipo de deficiência que o trabalhador possui.

A RAIS não é proveniente de um *survey* aplicado aos indivíduos inseridos no mercado de trabalho, mas refere-se a um levantamento administrativo, feito pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, de todas as empresas em atividade no país. A declaração deve ser feita pelo estabelecimento empregador uma vez ao ano, de janeiro a abril, e tem informações referentes às relações de emprego formalizadas em qualquer período ao longo do ano anterior. São disponibilizadas duas formas de informações, que constituem os dois módulos em que se estrutura o instrumento de coleta: [1] referente ao estabelecimento (código identificador, razão social, localidade, atividade econômica, natureza jurídica e número de empregados em 31/12 do ano base); [2] referente ao

empregado (escolaridade, idade, sexo e características do vínculo ocupacional, como o tipo de vínculo, tempo de emprego no atual estabelecimento, ocupação, salário, tipo de admissão e desligamento e se possui vínculo empregatício ativo em 31/12 do ano base). Deste modo, o banco de dados da RAIS constitui um censo³, o qual abarca todos os trabalhadores formalmente empregados no país e suas informações são apenas dos empregados e dos estabelecimentos, excluindo assim os dados referentes aos indivíduos que ocupam a posição de empregadores.

Para construirmos delimitação da população a ser estudada são realizadas as seguintes etapas de organização dos dados:

- 1) Transformação da unidade vínculo para unidade indivíduo, uma vez que a unidade vínculo é a unidade original da RAIS. Assim, um mesmo indivíduo pode ter diferentes vínculos empregatícios durante o decorrer de cada ano ou ainda ter vínculos simultâneos. Para selecionarmos o trabalho principal, consideramos o vínculo com maior rendimento auferido no mês de dezembro do ano de 2013, dado que as informações declaradas na RAIS tem como referência o dia 31/12 de cada ano base.
- 2) Definição do estoque de indivíduos a ser estudado: consideramos todos os trabalhadores com idade entre 18 e 60 anos com renda declarada e não nula e com vínculo de trabalho celetista. Além desses cortes, retiramos também os trabalhadores reabilitados. Isso porque, apesar de também serem considerados enquanto trabalhadores com deficiência na RAIS, Takahashi *et al* (2010) ao considerarem os infortúnios que geram os afastamentos de trabalhadores reabilitados durante o ano 2007 verificam que as principais causas se devem a acidentes de trabalho, LER/DORT (Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios

³ Todavia, se por um lado o registro administrativo da RAIS possui a vantagem da ampla cobertura, proveniente da obrigatoriedade da declaração, de outro lado isso implica em uma ausência de critérios científicos da coleta (Guimarães, 2004). O próprio MTE (2007) salienta as limitações dos dados, geradas pelas omissões nas declarações, seguidas por erros de preenchimento, decorrentes de informações incompletas, incorretas ou não atualizadas. Além disso, outro problema salientado pelo MTE (2007) refere-se às declarações agregadas na matriz, enquanto deveriam ser fornecidas informações por estabelecimento. Mas conquanto essas questões não sejam solucionadas, buscaremos, conforme proposto por Guimarães (2004), a consideração desses limites com “a necessária vigilância metodológica, expressa na crítica de qualidade e arguição sobre os limites dos dados em uso” (p.260).

Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) e adoecimentos psíquicos relacionados ao trabalho. Deste modo, verifica-se que, apesar destes trabalhadores também serem abarcados pela Lei de Cotas, eles apresentam um quadro muito diverso daqueles que são objeto de estudo da presente pesquisa, no caso, trabalhadores com deficiência física, sensorial, cognitiva ou múltipla.

A partir dessas delimitações chegamos a uma base de dados com 47.875.881 trabalhadores. Desses, notamos que apenas 313.762 possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde a 0,66% do total. Entre esses, 55,37% têm deficiência física, 24,8% deficiência auditiva, 9,86% deficiência visual, 8,49% deficiência cognitiva e 1,48% deficiência múltipla. Em relação ao sexo, conforme podemos visualizar no gráfico abaixo, em todos os grupos a maioria é composta por homens. É interessante notar que todos os grupos de trabalhadores com deficiência apresentam proporções masculinas superiores à encontrada para aqueles sem deficiência.

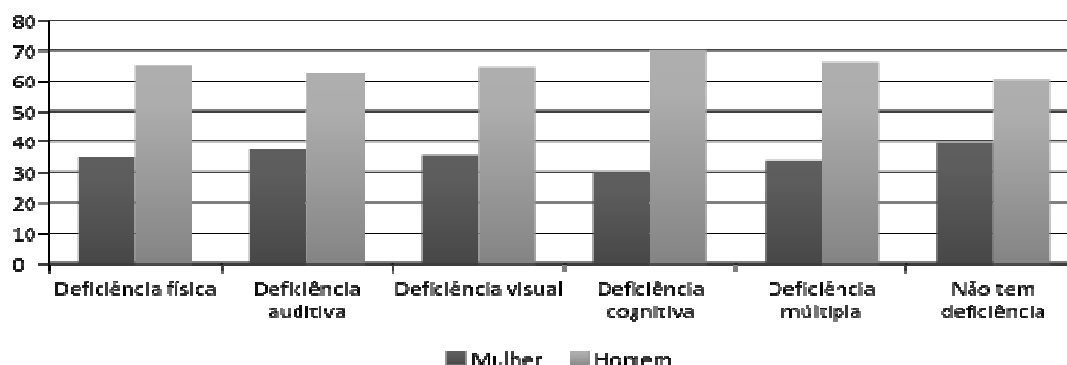


Gráfico 1: Proporção de trabalhadores por sexo e tipo de deficiência.

Fonte: MTE/ Rais 2013.

No tocante à idade, conforme podemos visualizar na Tabela 1, as pessoas com deficiência, homens e mulheres, tendem a ter uma média superior à daquelas sem deficiência. Ao observar as proporções referentes aos níveis educacionais, verificamos que as mulheres no geral estão mais representadas nas credenciais relacionadas ao ensino médio e superior completos. Os homens, por outro lado, apresentam maiores proporções que as mulheres no ensino fundamental incompleto e completo. Considerando as pessoas com deficiência, vemos suas menores proporções nos níveis correspondentes ao ensino

superior, completo e incompleto e maiores parcelas, por gênero, no ensino fundamental incompleto.

Em relação às variáveis referentes ao vínculo empregatício, notamos maiores proporções de pessoas com vínculo ativo ao final de 2013 entre os trabalhadores com deficiência, homens e mulheres. Além disso, notamos também que esses empregados apresentam maior tempo de emprego na última empresa. Todavia, apesar dessas características, notamos que eles possuem as menores rendas salariais e que existem diferenças por gênero. Os homens sem deficiência contam com as melhores médias e são seguidos pelos homens com deficiência, mulheres sem deficiência e por fim, com os menores rendimentos, mulheres com deficiência.

A respeito da ocupação que exercem, nota-se que os homens apresentam médias superiores na escala de prestígio ocupacional⁴. Além disso, observando as distribuições dos grupos pelos grandes grupos ocupacionais⁵, verificamos diferentes proporções por gênero e deficiência. Destacam-se as maiores proporções entre mulheres e homens com deficiência entre os trabalhadores dos serviços administrativos (grande grupo 4) e suas proporções inferiores nos cargos gerenciais e de dirigentes (grande grupo 1) e nas ocupações referentes aos profissionais das ciências e das artes (grande grupo 2), quando comparadas às proporções de homens e mulheres sem deficiência. Além disso, chama atenção a grande proporção de mulheres com deficiência entre os trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (grande grupo 7) e os homens com deficiência em maior proporção no grande grupo 8 (Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais - B).

⁴ As medidas de prestígio ocupacional buscam incorporar dimensões menos evidentes da diferenciação entre ocupações e suas análises recaem sobre a distribuição do poder e a percepção dos indivíduos sobre esse processo (Blau *et al.*, 2008). Elas refletem a hipótese sociológica clássica que o status ocupacional constitui a dimensão mais importante da interação social e são baseadas na avaliação popular da posição ocupacional. Em 1994, Treiman publicou o Índice Internacional de Prestígio das Ocupações (SIOPS) criado a partir do “International Standard Classification of Occupations” (ISCO), desenvolvido pelo “International Labour Office” (Treiman, 1994). As inúmeras escalas nacionais de prestígio disponíveis foram integradas a ele e a escala do SIOPS foi obtida pela média das pontuações nacionais de prestígio, redimensionada de forma apropriada para uma métrica comum. Tal escala de prestígio tem sido comumente utilizada na investigação nacional e internacional é a utilizada no presente artigo.

⁵ Informações detalhadas a respeito das ocupações inseridas em cada grande grupo ocupacionais estão disponíveis no site do MTE: <http://www.mtecho.gov.br/cbosite/pages/informacoesGerais.jsf>

No tocante ao setor econômico⁶ em que se encontram, notamos as maiores proporções das pessoas com deficiência no setor rígido e proporções inferiores nos demais, quando comparadas àquelas sem deficiência. Quanto ao tamanho dos estabelecimentos em que estão inseridas, notamos a concentração das pessoas com deficiência nos estabelecimentos que são obrigados a contratá-las devido a Lei de Cotas. No caso, empresas com mais de 100 empregados.

Tabela 1: Estatística descritiva por sexo e deficiência*.

	Mulheres		Homens	
	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência
Idade (média em anos)	32,97	34,66	34,17	36,58
Raça/Cor				
Branco	62,96	59,34	56,67	57,06
Não-branco	37,04	40,66	43,33	42,94
Escolaridade				
Analfabeto	0,14	0,55	0,6	1,14
Fundamental incompleto	9,34	15	18,5	22,49
Fundamental completo	9,78	8,93	14,36	12,27
Médio incompleto	7,65	8,69	9,57	9,33
Médio completo	53,67	48,41	45,79	41,99
Superior incompleto	5,03	5,4	3,04	3,8
Superior completo	14,38	13,02	8,13	8,98
Empregado em 31/12/2013	71,81	81,21	70,57	83,00
Média salarial (em R\$)	R\$ 1515,41	R\$ 1406,99	R\$ 1994,15	R\$ 1969,71
Jornada de trabalho semanal (média em horas)	41,85	40,75	43,05	41,95
Tempo na atual empresa (média em anos)	2,79	3,64	3,03	5,22
Média na escala de prestígio ocupacional**	36,68	36,46	34,23	34,77
Grande grupo ocupacional				
1 Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações	3,64	1,39	3,33	1,65
2 Profissionais das ciências e das artes	8,11	5,17	4,13	3,6
3 Técnicos de nível médio	9,27	6,63	7,26	7,19
4 Trabalhadores de serviços administrativos	30,34	41,06	12,16	25,02
5 Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas	33,13	23,33	21,11	20,21
6 Trabalhadores agropecuários, florestais e da	1,83	0,99	6,26	2,87

⁶ Para classificação do setor foram utilizadas quatro categorias, conforme proposto por Xavier (2011): 1) setor tradicional – corresponde às atividades de agricultura, pecuária e extrativismo; 2) setor rígido – refere-se à indústria de transformação, indústria de construção e outras atividades industriais; 3) setor flexível – aborda o comércio de mercadorias, prestação de serviços, serviços auxiliares de atividades econômicas, transporte e comunicação, social e outra atividade; 4) setor público – corresponde à administração pública e defesa. Todavia, como o presente trabalho aborda somente os servidores celetistas, ressaltamos que no setor público foram considerados os empregados somente com esse vínculo, excluindo-se os estatutários.

	Mulheres		Homens	
	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência
pesca				
7 Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (A)	10,52	17,23	36,44	29,45
8 Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (B)	2,63	3,53	5,15	6,42
9 Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	0,52	0,68	4,16	3,59
Tamanho do estabelecimento				
Até 4 empregados	12,61	2,41	10,14	1,96
De 5 a 9 empregados	11,5	2,93	10,02	2,41
De 10 a 19 empregados	12,63	5,46	11,45	3,99
De 20 a 49 empregados	14,99	8,57	15,02	6,72
De 50 a 99 empregados	9,36	8,32	10,55	7,53
De 100 a 249 empregados	10,5	17,2	12,59	17,76
De 250 a 499 empregados	7,29	15,71	8,67	16,42
De 500 a 999 empregados	6,38	14,71	7,42	15,79
1000 ou mais empregados	14,74	24,7	14,15	27,43
Setor				
Rígido	17,68	27,38	36,37	42,58
Tradicional	2,37	1,87	6,73	3,59
Flexível	77,94	69,57	56,13	53,24
Público	2,02	1,18	0,76	0,59
Região				
Norte	4,13	4,2	5,3	4,8
Nordeste	14,2	16,7	17,52	18,12
Sudeste	54,89	54,64	51,89	52,81
Centro-Oeste	7,67	6,8	8,49	6,32
Sul	19,1	17,66	16,8	17,95
Número total de pessoas	18.750.984	109.919	28.811.135	203.843
Percentual	99,42% das mulheres	0,58% das mulheres	99,30% dos homens	0,70% dos homens

Fonte: MTE/ Rais 2013, população de trabalhadores entre 18 a 60 anos com renda declarada e não declarados como reabilitados, N= 47.875.881.

* Todos os valores em porcentagens, exceto quando há outra especificação.

** A escala de prestígio ocupacional vai de 13 a 78 pontos.

3.2 Delimitação dos modelos e resultados

Com o intuito de verificarmos a segregação ocupacional entre os trabalhadores com e sem deficiência, por gênero, utilizamos o índice de dissimilaridade proposto por Massey e Denton (1988), já utilizado em um estudo anterior com o objetivo de verificar a segregação por ocupação e por setor econômico, considerado os diferentes tipos de deficiência (Maroto e Pettinicchio, 2014).

Ao verificarmos os índices de dissimilaridade, notamos inicialmente a grande segregação ocupacional por sexo, dado que para que haja uma distribuição similar entre homens e mulheres pelo menos 55,5% necessitariam ter suas ocupações alteradas. Além

disso, com exceção somente do grupo de trabalhadores com deficiência auditiva, observamos maiores valores nos índices referentes às mulheres quando comparadas aos homens.

Tabela 2: Segregação ocupacional por sexo, cor/raça, deficiência e tipo de deficiência.

	Índice de dissimilaridade* por ocupação		
	Mulher	Homem	Total
Mulher x homem	-	-	0,5553
Branco x não-branco**	0,1775	0,155	0,1736
Tem deficiência x não tem deficiência	0,3509	0,3155	0,3246
Tipo de deficiência comparado a quem não tem deficiência			
Física	0,3458	0,3067	0,3125
Visual	0,3492	0,3324	0,3266
Auditiva	0,3859	0,3883	0,3789
Cognitiva	0,6086	0,5081	0,5572
Múltipla	0,4698	0,4251	0,4269

Fonte: MTE, Rais 2013.

* O índice de dissimilaridade varia de 0, correspondente a total integração, a 1, referente a completa segregação.

** Na Rais a cor/raça não é autodeclarada e o formulário é preenchido pela área administrativa da empresa. Acredita-se que esse fato pode ter influenciado os resultados aqui encontrados.

Por tipo de deficiência, destacam-se os altos índices encontrados entre aqueles que têm deficiência cognitiva e múltipla – 0,55 e 0,42, respectivamente. Esses dois grupos também foram os que apresentaram maior segregação ocupacional no estudo de Maroto e Pettinicchio (2014), com a diferença de que aqueles com deficiência múltipla apresentaram o maior índice. Todavia, como os índices verificados pelos autores foram de 0,28 (deficiência múltipla) e 0,27 (deficiência cognitiva) é importante ressaltar que a segregação ocupacional vivenciada por esses grupos no país anteriormente pesquisado (EUA) se mostra bastante inferior a que aqui encontramos, e essa verificação é semelhante para os demais tipos de deficiência.

Aqueles que possuem deficiência sensorial – auditiva e visual – apresentam índices de segregação ocupacional superiores às pessoas que possuem deficiência física. É interessante notar que no estudo supracitado verifica-se o contrário, uma vez que os trabalhadores com deficiência sensorial apresentaram a menor segregação ocupacional. Além disso, com o intuito de responder às questões de pesquisa propostas, utilizamos modelos de regressão multinível, considerando no primeiro nível as variáveis referentes ao indivíduo e no segundo, aquelas referentes ao estabelecimento empregador. Todavia,

antes da realização de tais modelos, dois desafios metodológicos foram inicialmente considerados:

- a) **Viés de seletividade:** o viés se dá pelo fato dos modelos considerarem em sua análise somente as pessoas que tiveram suas ocupações declaradas, logo empregadas, no dia 31/12 de cada ano, data referente à declaração da RAIS por parte do estabelecimento empregador. Como a literatura (Heckman, 1979) nos aponta, aqueles que estão desempregados têm motivos não observados que, indiretamente, podem influenciar a dinâmica socioeconômica daqueles que estão empregados. Dessa forma, o viés de seletividade deve ser contornado para garantir que os resultados sejam válidos e representativos para a população como um todo, e não apenas para aqueles que tiveram a ocupação e rendimentos declarados, e que possuem maiores probabilidades de estarem empregados. Para amenizar este viés, realizamos regressões logísticas com a variável dependente referente à chance de permanecer empregado, considerando enquanto variáveis independentes a idade, a cor/raça, o gênero, a deficiência, o tipo de deficiência, os níveis de escolaridade e o tamanho dos estabelecimentos. Posteriormente, as propensões de emprego geradas a partir dessas regressões são incluídas como covariáveis nos modelos de análise⁷.
- b) **Heterogeneidade da população** – considerando os achados de estudos anteriores que apontam para as peculiaridades de inserção no mercado de trabalho por gênero e por tipo de deficiência, optamos por um recorte de gênero para cada modelo, o que nos permite identificar possíveis diferenças entre e dentro os sexos, considerando o fato de ter ou não uma deficiência. Em relação à heterogeneidade relatada por tipo de deficiência, adotamos nos modelos referentes às pessoas com deficiência, o tipo de deficiência enquanto variável de teste.

Feitas as considerações a respeito dos desafios metodológicos, apresentamos a variável dependente e as variáveis independentes a serem utilizadas na tabela abaixo.

⁷ Pretende-se em estudos posteriores considerar para a construção dessa variável os trabalhadores que estão fora do mercado formal através das bases do Censo e das Pnad's.

Tabela 3: Variável dependente e variáveis independentes.

Variável	Tipo	Descrição
Variável dependente		
Logaritmo da renda	Contínua	Logaritmo da renda auferida no mês de dezembro ⁸ de 2013.
Variáveis independentes – nível individual		
Tipo de deficiência		
Visual	Binária	1 = possui deficiência visual; 0 = possui deficiência física
Auditiva	Binária	1 = possui deficiência auditiva; 0 = possui deficiência física
Cognitiva	Binária	1 = possui deficiência cognitiva; 0 = possui deficiência física
Múltipla	Binária	1 = possui deficiência múltipla; 0 = possui deficiência física
Branco	Binária	1 = Branco; 0 = Não branco
Estrangeiro	Binária	1 = É estrangeiro; 0 = Não é estrangeiro
Licença saúde	Binária	1 = Foi afastado por motivo de doença; 0 = Não foi afastado por motivo de doença
Idade centralizada	Contínua	Idade do indivíduo centralizada na média
Idade centralizada ²	Contínua	Idade do indivíduo, em anos, centralizada na média ao quadrado
Escolaridade		
Fundamental incompleto	Binária	1 = Ensino fundamental incompleto; 0 = Analfabeto
Fundamental completo	Binária	1 = Ensino fundamental completo; 0 = Analfabeto
Médio incompleto	Binária	1 = Ensino médio incompleto; 0 = Analfabeto
Médio completo	Binária	1 = Ensino médio completo; 0 = Analfabeto
Superior incompleto	Binária	1 = Ensino superior incompleto; 0 = Analfabeto
Superior completo	Binária	1 = Ensino superior completo; 0 = Analfabeto
Horas semanais trabalhadas	Contínua	Quantidade de horas contratuais por semana
Anos de trabalho na atual empresa	Contínua	Tempo de emprego, em anos, na atual empresa
Prestígio ocupacional	Contínua	Escala de prestígio ocupacional proposta por Treiman, indo de 13 a 78 pontos.
Variáveis independentes – nível organizacional		
Logaritmo do número de empregados na empresa	Contínua	Logaritmo natural do número de trabalhadores do estabelecimento
Percentual de pessoas com deficiência na empresa	Contínua	Percentual de trabalhadores com deficiência no estabelecimento
Setor no mercado		
Rígido	Binária	1 = Setor rígido; 0 = Setor tradicional
Flexível	Binária	1 = Setor flexível; 0 = Setor tradicional
Público	Binária	1 = Setor público; 0 = Setor tradicional
Região do Brasil		
Norte	Binária	1 = Norte; 0 = Sudeste
Nordeste	Binária	1 = Nordeste; 0 = Sudeste
Centro-Oeste	Binária	1 = Centro-Oeste; 0 = Sudeste
Sul	Binária	1 = Sul; 0 = Sudeste
Região metropolitana	Binária	1 = Região metropolitana; 0 = Região não metropolitana

Os resultados obtidos através dos modelos de regressão multinível estão expostos na tabela abaixo. Nas quatro regressões realizadas observamos a existência de uma variância aleatória significativa entre as rendas por estabelecimento empregador⁹ e a considerável capacidade explicativa das variáveis independentes sobre a renda dos

⁸ A escolha dos rendimentos desse mês se deve à consideração de que esse mês é o mês de referência na declaração da Rais.

⁹ Resultados significativos através do Likelihood-ratio test of $\sigma_u=0$, com $\text{Prob}>=\chi^2 = 0,000$ em todas as regressões.

trabalhadores, indo de 38% no grupo dos homens sem deficiência a 49% no grupo de mulheres com deficiência. Além disso, observamos que as variâncias entre as médias dos estabelecimentos entre 25% a 30% e que a variância entre as médias dos indivíduos, ou seja, dentro dos estabelecimentos vai de 29% a 36%.

No tocante aos efeitos das variáveis individuais sobre a renda, notamos alguns efeitos similares entre gêneros e outros em relação ao fato de ter deficiência. No tocante às variáveis de significado social, notamos o efeito positivo de ser branco (efeito similar por deficiência). Além disso, considerando os tipos de deficiência, pode-se observar seus diferentes efeitos por gênero. Nos homens, o efeito de ter deficiência auditiva, visual ou cognitiva tende a ser positivo, quando comparados àqueles com deficiência física. Nas mulheres, somente a deficiência visual apresenta-se desta forma. Essas verificações são bastante interessantes, principalmente quando comparadas aos achados que apontam frequentemente para as melhores rendas auferidas pelos trabalhadores com deficiência sensorial, em detrimento daqueles com deficiência física; e o grande efeito negativo da deficiência cognitiva, quando comparada as demais (Jones, 2008; Longhi *et al.*, 2012a; Maroto e Pettinicchio, 2014).

Em relação à ocupação, notamos para os trabalhadores com deficiência, homens e mulheres, o menor efeito do aumento na escala de prestígio ocupacional sobre a renda. E quanto às variáveis referentes ao capital humano, os efeitos positivos do tempo de permanência na atual empresa (efeito similar por deficiência). Entretanto, são notáveis as diferenças dos efeitos dos níveis educacionais tanto por gênero, quanto pela deficiência. Os maiores efeitos foram verificados para homens sem deficiência, mulheres sem deficiência, homens com deficiência e mulheres com deficiência, nesta ordem. Um exemplo é o efeito referente ao ensino superior completo: para os homens sem deficiência, mantendo-se tudo mais constante, essa credencial eleva, em média, a renda em 845,93%; para mulheres sem deficiência esse aumento é de 531,54%; homens com deficiência, 206,17%; e, para as mulheres com deficiência, 142,05%.

Esse achado vai ao encontro de resultados apontados por pesquisas internacionais anteriores, as quais reiteram a menor valorização das variáveis de capital humano das mulheres com deficiência em relação às outras mulheres e principalmente em relação aos homens (Johnson e Lambrinos, 1985; Baldwin e Johnson, 1995). Dessa forma,

considerando o tempo de permanência na empresa e as variáveis educacionais, notamos que as variáveis de capital humano tem efeito positivo para os grupos, mas que esse efeito se dá de maneiras diferentes entre os grupos, por deficiência e gênero.

Quanto às variáveis organizacionais, observa-se no geral o efeito negativo sobre a renda dos setores econômicos tradicional, flexível e público, quando comparados ao setor rígido. Todavia, duas exceções são verificadas: o setor flexível com efeito positivo para as mulheres sem deficiência, e também com efeito positivo, o setor público para as mulheres com deficiência. Essa última verificação chama atenção porque como dito anteriormente, este estudo não contou com servidores estatutários e mesmo assim o setor público se mostra interessante para as mulheres com deficiência, fato também apontado anteriormente em outros estudos (Baldwin e Johnson, 1995; Kidd, M. P. *et al.*, 2000).

Notamos que o tamanho da empresa tem efeito diverso entre os trabalhadores com e sem deficiência, uma vez que esse efeito se mostra bastante superior para os segundos, tanto para homens quanto para as mulheres. Além disso, encontramos um achado bastante interessante em relação ao percentual de trabalhadores com deficiência. Para os empregados sem deficiência, homens e mulheres, o aumento desse percentual tem efeito positivo sobre a renda. Contudo, para os demais esse aumento tem efeito negativo; ou seja, para os trabalhadores com deficiência, homens e mulheres, quanto mais pessoas com deficiência no estabelecimento empregador, menor será a sua renda.

Tabela 4: Coeficientes não padronizados das regressões hierárquicas por gênero e deficiência.

	Mulheres		Homens	
	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência
	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>
Propensão	-5,926*	-1,667*	-7,130*	-2,137*
Idade centralizada	0,041*	0,010*	0,054*	0,019*
Idade centralizada ²	-0,001*	0,000*	-0,001*	0,000*
Licença saúde	-0,099*	-0,090*	-0,133*	-0,131*
Anos de trabalho na atual empresa	0,022*	0,024*	0,021*	0,024*
Branco	0,200*	0,068*	0,239*	0,088*
Estrangeiro	0,091*	-0,010	0,122*	0,121*
Fundamental completo	0,386*	0,084*	0,563*	0,195*
Fundamental incompleto	0,610*	0,144*	0,857*	0,306*
Médio incompleto	0,691*	0,174*	0,960*	0,337*
Médio completo	0,954*	0,286*	1,264*	0,463*
Superior incompleto	1,373*	0,549*	1,739*	0,731*
Superior completo	1,843*	0,884*	2,247*	1,119*
Horas semanais trabalhadas	0,016*	0,015*	0,019*	0,017*
Prestígio ocupacional	0,012*	0,009*	0,013*	0,012*
Tradicional	-0,085*	-0,032*	-0,127*	-0,105*
Flexível	0,011*	-0,051*	-0,037*	-0,130*
Público	-0,088*	0,063*	-0,148*	-0,084*

	Mulheres		Homens	
	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência
	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>
Logaritmo do número de empregados na empresa	0,130*	0,008*	0,146*	0,013*
Percentual de pessoas com deficiência na empresa	0,011*	-0,002*	0,010*	-0,002*
Norte	-0,064*	-0,098*	-0,095*	-0,096*
Nordeste	-0,193*	-0,218*	-0,245*	-0,210*
Centro Oeste	-0,037*	-0,046*	-0,011*	-0,018*
Sul	0,020*	-0,043*	0,030*	-0,019*
Região metropolitana	0,110*	0,099*	0,086*	0,059*
Deficiência auditiva		-0,024*		0,001*
Deficiência visual		0,010*		0,025*
Deficiência cognitiva		-0,001		0,008
Deficiência múltipla		-0,044*		-0,063*
Constante	8,711*	7,051*	9,333*	7,317*
Sigma_u	0,249*	0,291*	0,287*	0,309*
Sigma_e	0,319*	0,294*	0,355*	0,357*
Rho	0,379	0,495	0,395	0,429
N	17305869	104710	26351216	193614

Fonte: MTE, Rais 2013.

*Coeficientes com valor $p < 0,001$

- Variável dependente: Logaritmo do salário recebido no mês de dezembro.

Com o propósito de verificarmos as diferenças entre as médias dos logaritmos da renda dos trabalhadores por gênero e deficiência realizamos o teste proposto por Oaxaca (1973) considerando o viés de seletividade de Heckman (1979). As variáveis independentes utilizadas foram as mesmas do modelo multinível, e as variáveis para verificação do viés de seletividade as utilizadas anteriormente para o cálculo da propensão de estar empregado.

Como podemos observar na Tabela 5, os trabalhadores sem deficiência possuem as melhores predições salariais, sendo a diferença entre as médias para os homens sem e com deficiência equivalente a 21%. A diferença entre os rendimentos das mulheres foi de 28%, mas não apresentou significância.

Tabela 5: Decomposição da diferença entre o logaritmo da renda por sexo entre pessoas com e sem deficiência.

	Mulher	Homem
Predição para o logaritmo da renda		
Pessoas sem deficiência	7,072*	7,300*
Pessoas com deficiência	5,082*	5,763*
Diferença	1,989	1,536*
Decomposição		
Atributos	-0,238	-0,416*
% ¹	-11,958	-27,107

	Mulher	Homem
Coefficientes	2,149	1,779*
%	108,046	115,795
Interação	0,078	0,174**
%	3,912	11,312

Fonte: MTE, Rais 2013.

*Coeficientes com valor $p < 0,001$

** Coeficientes com valor $p < 0,005$

¹ Percentuais obtidos através do produto da divisão da diferença salarial pelo componente, multiplicado por 100.

No tocante às decomposições do diferencial da renda, verificamos o efeito significativo apenas para homens, e notamos que os atributos - ou seja, as características abordadas nas variáveis consideradas -, daqueles com deficiência são 27% mais valorizados que daqueles sem deficiência. Todavia, através do resultado obtido no componente relativo aos coeficientes, que outros fatores que não foram controlados em nossas análises impactam em 115,8% o rendimento dos homens com deficiência, e entre eles, a discriminação. Nesse sentido, tal verificação indica a magnitude da discriminação na remuneração, em prejuízo dos trabalhadores com deficiência, em relação àqueles sem deficiência.

4. Considerações finais

Buscamos no presente artigo compreender um pouco mais como se dá no contexto brasileiro a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Levamos em conta suas características individuais, ocupacionais e das organizações empregadoras. Tivemos por propósito a análise da segregação ocupacional, dos determinantes de rendimentos e da verificação da discriminação salarial com o recorte de gênero.

Nossa população de trabalhadores com deficiência correspondeu apenas a 0,66% do total de trabalhadores declarados na Rais de 2013. Observamos que esses trabalhadores têm médias de idade superiores àqueles sem deficiência e possuem menores proporções com o nível superior de escolaridade. Por outro lado, possuem maior tempo de permanência na atual empresa e terminaram o ano com maior número de pessoas com vínculo empregatício ativo.

Nesse vínculo, as pessoas com deficiência estão menos representadas nas ocupações com maiores rendimentos e sobre representadas naquelas com menores rendimentos. Possível reflexo disso é que elas contam com médias de remuneração inferiores àqueles sem deficiência e sobre este ponto fica mais claro a diferença de gênero. As melhores médias salariais são auferidas pelos homens sem deficiência, seguidos pelos homens com deficiência, mulheres sem deficiência e por último, mulheres com deficiência. A ordem decrescente dessas médias salariais também foram encontradas em estudos anteriores (Johnson e Lambrinos, 1985; Baldwin e Johnson, 1995). Além disso, notamos algo já esperado com base na Lei de Cotas: as pessoas com deficiência estão mais presentes nas grandes organizações, as quais são obrigadas a contratá-las.

No tocante à segregação ocupacional, confirmamos nossa hipótese e notamos que ela se faz presente por gênero e por tipo de deficiência, sendo as mulheres (com exceção das pessoas com deficiência auditiva) mais segregadas que homens. Destacamos os altos níveis de segregação ocupacional para as pessoas com deficiência cognitiva e múltipla e menores para aquelas com deficiência física, achados esses diferentes de estudo internacional anterior (Maroto e Pettinicchio, 2014).

Ainda a respeito da ocupação, é interessante notar seus diferentes efeitos sobre os rendimentos: para aqueles com deficiência o aumento na escala de prestígio ocupacional, apesar de seu efeito, apresenta-se menor em relação aos que não tem deficiência. Algo similar acontece também em relação às variáveis educacionais, uma vez que elas são substancialmente menos valorizadas para aqueles que têm alguma deficiência. Esses achados corroboram os encontrados anteriormente (Johnson e Lambrinos, 1985; Baldwin e Johnson, 1995) e nos permitem aceitar parcialmente a hipótese referente aos efeitos das variáveis de capital humano em relação à renda: apesar de seus efeitos positivos, eles não se deram de forma similar entre os grupos.

A variável organizacional de nosso especial interesse, o tamanho dos estabelecimentos, notamos que seu efeito foi também bastante superior para os trabalhadores sem deficiência, o que torna a hipótese referente ao seu efeito igual e positivo parcialmente aceita. Além disso, notamos algo bastante intrigante: a porcentagem de trabalhadores

com deficiência tem efeito positivo somente para os trabalhadores sem deficiência. Essa verificação faz-nos questionar os motivos pelos quais ela ocorre, algo que devemos investigar em trabalhos futuros.

A presença de diferenças das médias dos rendimentos foi verificada em relação aos grupos de pessoas com e sem deficiência, por gênero. Todavia, ela se mostrou significativa somente para os homens, onde notamos que aqueles com deficiência tendem a receber 79% do que é auferido por aqueles sem deficiência. A decomposição dessa diferença nos mostrou que apesar dos homens com deficiência terem seus atributos mais valorizados, 115% da determinação salarial se dá por outros fatores que não foram controlados em nosso estudo, dentre eles, a discriminação.

5. Referências bibliográficas

- ACEMOGLU, D.; ANGRIST, J. **Consequences of employment protection: the case of The American with Disabilities Act**: NBER Working Paper 2008.
- ALMEIDA, L. A. D. **Qualificação, inserção e ganhos salariais: estudos sobre pessoas com e sem deficiência no mercado formal de trabalho**. 2011. (Mestrado). Departamento de Sociologia e Antropologia, UFMG.
- ALMEIDA, L. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. e MARQUES, A. L. (Ed.). **Trabalho e pessoas com deficiência**. Curitiba: Juruá, 2009. p.55-70.
- ALMEIDA, L. A. D.; VILELA, E. M. **Qualificação, inserção e ganhos salariais: estudos sobre pessoas com e sem deficiência no mercado formal de trabalho**. 35º Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu 2011.
- BALDWIN, M.; JOHNSON, W. G. Labor Market Discrimination Against Men with Disabilities. **The Journal of Human Resources**, v. XXIX, n. 1, 1994.
- BALDWIN, M.; SCHUMACHER, E. A note on job monility among workers with disabilities. **Industrial Relations**, v. 41, n. 3, p. 430-441, 2002.
- BALDWIN, M. L.; JOHNSON, W. G. Labor Market Discrimination against Women with Disabilities. **Industrial Relations**, v. 34, n. 4, p. 555-576, 1995.
- _____. Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA. **Southern Economic Journal**, v. 66, n. 3, p. 548-566, 2000. ISSN 00384038.
- BARBOSA, L.; DINIZ, D.; SANTOS, W. Diversidade corporal e perícia médica no Benefício de Prestação Continuada. In: DINIZ, D.; MEDEIROS, M., *et al* (Ed.). **Deficiência e igualdade**. Brasília: Letras Livres: Editora UnB, 2010. p.43-60.
- BARNES, C.; OLIVER, M.; BARTON, L. **Disability studies today**. Cambridge: Policy Press, 2002.
- BARON, J. N. Organizational Perspectives on Stratification. **Annual Review of Sociology**, v. 10, p. 37-69, 1984. ISSN 03600572. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/2083167> >.

BARON, J. N.; BIELBY, W. T. Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. **American Sociological Review**, v. 45, n. 5, p. 737-765, 1980. ISSN 00031224.

BATISTA, C. A. M. **Inclusão: construção da diversidade**. Belo Horizonte: Armazém das idéias, 2004. 188.

BLACKWELL-STRATON, M. et al. Smashing Icons: Disabled Women and the Disability Women's Movements. In: FINE, M. e ASCH, A. (Ed.). **Women with Disabilities**. Philadelphia: Temple University Press, 1988. p.306-332.

BLAU, P.; DUNCAN, O.; TYREE, A. Measuring the Status of Occupations. In: (Ed.). **Social Stratification: Class, Race and gender in Sociological Perspective**, 2008. p.187-191.

BRASIL. **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**. Decreto nº 3.298. Brasília 1999.

_____. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**. Decreto nº 6.949. Brasília 2009.

_____. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Lei nº 16.146. Brasília 2015.

BURCHARDT, T. **Being and becoming: social exclusion and the onset of disability**. CASE Report 21. London: Center for Analysis of Social Exclusion 2003.

CARNEIRO, R.; RIBEIRO, M. A. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: XXXII Encontro da ANPAD 2008.

COSTILLA, H. G.; NERI, M. C.; CARVALHO, A. P. D. **Política de Cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Ensaio Econômico. Rio de Janeiro: FGV, EPGE 2002.

DELEIRE, T. Changes in Wage Discrimination Against People With Disabilities: 1984-93. **Journal of Human Resources**, v. 36, n. 1, p. 144-158, Winter2001 2001. ISSN 0022166X. Disponível em: < [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4008066\(=pt-br&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4008066(=pt-br&site=ehost-live) >.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. Deficiência, direitos humanos e justiça. In: DINIZ, D. e SANTOS, W. (Ed.). **Deficiência e Discriminação**. Brasília: Letras Livres: EdUnb, 2010. p.97-116.

DOMZAL, C.; HOUTENVILLE, A.; SHARMA, R. **Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report**. Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor. McLean: CESSI 2008.

FINE, M.; ASCH, A. **Women with disabilities**. Philadelphia: Temple University Press, 1988.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Rev. bras. estud. popul.**, v. 31, n. 2, p. 395-418, 12/2014 2014. ISSN 0102-3098. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-30982014000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

GUIMARÃES, N. A. O destino dos demitidos: a contribuição das análises longitudinais ao estudo das mudanças no trabalho no Brasil. In: GUIMARÃES, N. A. (Ed.). **Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo, USP: Editora 34, 2004. cap. 6, p.237-278.

HAHN, H. Advertising the Accetably Employabe Image: Disability and Capitalism. **Policy Studies Journal**, v. 15, n. March, p. 551-570, 1987.

HARA, B. Twice penalized: employment discrimination against women with disabilities.(statistical data included). **Journal of Disability Policy Studies**, v. 15, n. 1, p. 27, 2004. ISSN 1044-2073.

HECKMAN, J. J. Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, v. 47, n. 1, p. 8, 1979. Disponível em: < <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1912352?uid=2134&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21104803579621> >.

HUNT, C. S.; HUNT, B. Changing Attitudes Toward People with Disabilities: Experimenting with an Educational Intervention. *Journal of Managerial Issues*, v. 16, n. 2, p. 266-280, 2004. ISSN 10453695. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/40604458> >.

JOHNSON, W. G.; LAMBRINOS, J. Wage Discrimination against Handicapped Men and Women. *The Journal of Human Resources*, v. 20, n. 2, p. 264-277, 1985. ISSN 0022166X. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/146012> >.

JONES, M. K. Is there employment discrimination against the disabled? *Economics Letters*, v. 92, n. 1, p. 32-37, 2006. ISSN 0165-1765. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000238629500006 >. _____ . Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, v. 35, n. 5, p. 405-424, 2008.

JONES, M. K.; LATREILLE, P. L.; SLOANE, P. J. Disability, gender and the labour market in Wales. *Regional Studies*, v. 40, n. 8, p. 823-845, 2006. ISSN 0034-3404. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000243026200002 >. _____ . Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, v. 58, n. 3, p. 407-449, 2006. ISSN 0030-7653.

JONES, M. K.; SLOANE, P. J. Disability and Skill Mismatch*. *Economic Record*, v. 86, p. 101-114, 2010. ISSN 0013-0249. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000280994100013 >.

KIDD, M. P.; SLOANE, P.; FERKO, I. Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal Of Health Economics*, v. 19, n. 6, p. 961-981, 2000. ISSN 0167-6296.

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. ISSN 0167-6296.

LONGHI, S.; NICOLETTI, C.; PLATT, L. Interpreting wage gaps of disabled men: the roles of productivity and of discrimination. *Southern Economic Journal*, v. 78, n. 3, p. 931, 2012a. ISSN 0038-4038. _____ . Interpreting Wage Gaps of Disabled Men: The Roles of Productivity and of Discrimination. <http://dx.doi.org/10.4284/0038-4038-78.3.931>, 2012-02-07 2012b. Disponível em: < <http://journal.southerneconomic.org/doi/abs/10.4284/0038-4038-78.3.931> >.

LOPES, G. G. V. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: 2005. 166.

MAROTO, M.; PETTINICCHIO, D. Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. *Research in Social Stratification and Mobility*, v. 38, p. 76-92, 12// 2014. ISSN 0276-5624. Disponível em: < <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562414000560> >.

MASSEY, D. S.; DENTON, N. A. The Dimensions of Residential Segregation. *Social Forces*, v. 67, n. 2, p. 35, 1988.

MEDEIROS, M.; DINIZ, D.; BARBOSA, L. Deficiência e Igualdade: o Desafio da Proteção Social. In: MEDEIROS, M. D., DEBORA. e BARBOSA, L. (Ed.). **Deficiência e Igualdade**. Brasília: Letras Livres Editora UnB, 2010. p.11-20.

MELLO, A. G. D.; NUERNBERG, A. H. Genero e deficiência: interseções e perspectivas. *Revista Estudo Feministas*, v. 20, n. 3, p. 635, 2012. ISSN 0104-026X.

MIVER, J. **Schooling, experience, and earnings: human capital & social institution**. São Paulo: 2010. 07-09.

MTE. **Nota Técnica MTE 073/07**. EMPREGO, M. D. T. E. Brasília 2007.

MTE.; SIT.; DEFIT. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: 2007.

NERI, M. **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV 2003.

NEVES, J. A.; FERNANDES, D. C. **Estrutura ocupacional, autoridade gerencial e determinação de salários em organizações fordistas: o caso da indústria de transformação no Brasil**. *RAC*. 6: 127-140 p. 2002.

OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973. Disponível em: < <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2525981?uid=2134&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21104798714001> >.

PFEFFER, J. Toward an Examination of Stratification in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1977.

RIGG, J. Labour Market Disadvantage amongst Disabled People: a Longitudinal Perspective. *Centre for Analysis of Social Exclusion*, n. CASE 103, 2005.

RIGG, J. A. **Disability, work and income: a British perspective**: Institute for Social and Economic Research. 2000-36 2000.

ROULSTONE, A. Disability, Employment and the Social Model In: BARNES, C. e MERCER, G. (Ed.). **Disability Policy and Practice: Applying the Social Model of Disability**. Leeds: Disability Press, 2004.

SANTOS, W. Deficiência, desigualdade e assistência social. In: DINIZ, D. e SANTOS, W. (Ed.). **Deficiência e discriminação**. Brasília: Editora UnB: Letras Livres, 2010. p.117-142.

SUZANO, J. D. C. C. et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: JURUÁ (Ed.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 1ª. Curitiba: 2008, 2008. ISBN 978-85-362-2202-8.

TREIMAN, D. Occupational prestige in comparative perspective. In: GRUSKY (Ed.). **Social Stratification: Class, Race and Gender in Sociological Perspective**, 1994. p.212-218.

VILELA, E. M. **Imigração internacional e estratificação no mercado de trabalho brasileiro**. 2008. (Doutorado). Departamento de Sociologia e Antropologia, UFMG, Belo Horizonte.