

# Desigualdades no mercado formal de trabalho: estudo sobre pessoas com e sem deficiência

Grupo de trabalho: Desigualdad, vulnerabilidad y exclusión social

Autora: Luciana Alves Drumond Almeida

Esta pesquisa tem por foco o estudo comparativo das pessoas *com* e *sem* deficiência no mercado formal de trabalho da RMBH e Brasil. Utilizando dados da RAIS 2008, buscou-se verificar a influência da escolaridade sobre a renda e ocupações exercidas. Viu-se, no geral, que o aumento da escolaridade é acompanhado pelo aumento salarial. Todavia, há diferenças entre os grupos: enquanto no Brasil pessoas *com* e *sem* deficiência estão distribuídas de forma similar pelas ocupações, na RMBH as primeiras estão aglutinadas naquelas com menores salários, independente da escolaridade que possuem. Com isso, há diferenças salariais: no Brasil, as pessoas com deficiência recebem mais, e na RMBH, bem menos que as demais.

**Palavras-chave:** pessoas com deficiência, mercado formal de trabalho, escolaridade.

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 brasileira. O Decreto Federal 3.298/99 dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, regulamenta o acesso ao mercado de trabalho através da determinação de cotas empregatícias, proíbe qualquer discriminação relacionada à remuneração e ao critério de admissão dos amparados.

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 (Batista, 2004; R. Carneiro & Souza, 2006; Lopes, 2005; Neri, 2003; Pastore, 2000). 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, tais como: dificuldade de acesso a espaços públicos (o que inclui a inacessibilidade das vias de acesso, transporte e mobiliário urbano); falta de escolas de Ensino Médio e Fundamental, programas de habilitação, capacitação e cursos de aprimoramento 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, Carvalho-Freitas, & Marques, 2009).

Em 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 conseqüências da falta de escolaridade e qualificação (Araújo, Moreira, & Romagnoli, 2007; Cançado, 2006; Ricardo. Carneiro & Ribeiro, 2008; M. Jones, 2010; M. K. Jones, Latreille, & Sloane, 2006; Tanaka & Mazini, 2005).

Sobre este ponto, Neri (2003) com base nos dados do Censo de 2000 verificou que os indivíduos com deficiência são aproximadamente três vezes mais propensos a não possuir nenhum ano de estudo, quando comparados com aqueles que não possuem deficiência. Somada a esta falta de escolaridade, há a afirmativa também de que, uma vez que os trabalhadores com deficiência 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, Nepomuceno, Ávila,

Lara, & Carvalho-Freitas, 2008), não possuindo assim, as qualificações necessárias para o desempenho de ocupações com funções mais complexas.

Já ao considerar o vivenciado pelas instituições, estudos demonstram que as mesmas admitem que não estão preparadas para receber as pessoas com deficiência (Silva e Luna, 2004; Klein, 2006; Bezerra, 2007; citados por Suzano *et al*, 2008). Além disso, uma vez que a contratação dessas pessoas ancora-se somente no imperativo legal, é de se esperar que as empresas, movidas por uma lógica de racionalidade instrumental, busquem formas de contornar essa exigência ou de minimizar seus efeitos, explorando as oportunidades associadas aos recursos técnicos do detalhamento operacional da lei (Carneiro e Ribeiro, 2008).

Tais verificações dos impedimentos encontrados no processo de inserção no mercado de trabalho se traduzem no reduzido número de pessoas com deficiência empregadas no mercado formal atualmente. Segundo Neri (2003), com base nos dados do Censo do ano de 2000, neste ano elas correspondiam a apenas 2,05% do total de trabalhadores brasileiros, o que equivale a 537.000 pessoas. Dados mais atuais, referentes à RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), indicam um decréscimo no número de trabalhadores com deficiência no mercado formal de trabalho: de 2008 para 2009, enquanto cresceu 9,6% o percentual de trabalhadores formais, ocorreu um decréscimo de 17,3% nos postos ocupados pelo segmento. Do total de 41.207.546 de vínculos trabalhistas ativos no Brasil, registrados em dezembro de 2009, as pessoas declaradas com deficiência eram 288.593 (0,7 % do total).

Sobre renda obtida, Neri (2003) observou que a renda dos trabalhadores com deficiência tende a ser, em média, R\$100,00 inferior à população total. No entanto, dados da RAIS 2008, referentes também a todo país indicam que a remuneração média dos trabalhadores com deficiência, formalmente empregados, é R\$ 1.717,16 superior à média dos rendimentos do total de vínculos formais.

Deste modo, apresentam-se na literatura diferentes achados sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, principalmente quanto à renda desses indivíduos. Dado essas incongruências, o que propomos neste artigo é responder, entre outras, as seguintes questões: qual a escolaridade dos sujeitos empregados formalmente no Brasil, e em específico, na Região Metropolitana de Belo Horizonte? Qual a renda obtida entre os trabalhadores com e sem deficiência? Qual a influência da escolaridade sobre esses rendimentos? As pessoas com deficiência estão inseridas em ocupações similares àquelas onde se encontram os que não possuem deficiência?

## **Abordagens teóricas**

Segundo Barnes, Mercer e Shakespeare (1999), até a década de 1950 as questões relacionadas à saúde e à doença não eram consideradas objetos de estudo da Sociologia. Somente a partir de Parsons (1951), questões como saúde, doença e deficiência passaram a ser consideradas como problemas válidos para a sociologia, através de seu estudo sobre a moderna medicina prática em que a doença ou deficiência passam a ser consideradas como um estado social e a autoridade médica como um sistema de controle social. Contudo, a consideração de Parsons (1951) de que a saúde é definida como um estado estável – normal – e, ao contrário, a doença e a deficiência são considerados estados “anormais” que tornam os indivíduos improdutivos e dependentes, enfatizando o papel da reabilitação como necessária à aproximação com a normalidade foi objeto de severas críticas (Carvalho-Freitas, 2007).

Na década de 1960, a partir dessa abertura analítica, as compreensões da deficiência como um tema sociológico se desenvolveram-se 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, Oliver, & Barton, 2002). Desde modo, uma concepção da deficiência foi proposta pelo modelo social, que apresenta a deficiência não mais

como uma desigualdade natural, mas como uma opressão exercida ao corpo com impedimentos (Diniz, 2007).

Nesse sentido, para Santos (2010) a concepção da deficiência enquanto desvantagem social transfere do indivíduo para a estrutura e atitudes sociais as condições que problematizam a desigualdade. Os impedimentos corporais não levariam automaticamente à deficiência, porém, a depender das práticas privilegiadas pelo contexto social e da sensibilidade dos ambientes sociais à diversidade corporal, as limitações corporais podem resultar ou não em situações de tratamento discriminatório às pessoas com deficiência (Santos, 2010).

Assim, herdeiros dos estudos de gênero, feministas e antirracistas, os teóricos do modelo social da deficiência provocaram uma redefinição do significado de habitar um corpo que havia sido considerado, por muito tempo, como anormal: de um lado, os impedimentos corporais passaram a ser descritos como atributos corporais neutros, tal como as narrativas de gênero e antirracistas; e, de outro lado, a deficiência passou a resumir-se a opressão e a discriminação sofrida pelas pessoas com impedimentos em ambientes com barreiras (Diniz, Barbosa, & Santos, 2010).

Circunscritos no campo da estratificação social, alguns estudos sobre a inserção de minorias no mercado formal de trabalho apresentam as desigualdades de acesso e permanência no mercado segundo as diferenças de cor/raça e de gênero. Segundo Figueiredo Santos (2009), os estudos contemporâneos da estratificação de cor no Brasil demonstram que, em termos de desigualdade de rendimentos o contraste marcante se faz entre brancos e não brancos (pardos e pretos). Segundo o autor, foram geradas evidências que apontam a existência de um “ciclo cumulativo de desvantagens” que afeta a trajetória e os resultados atingidos pelos não brancos. Tais trabalhos destacam o papel das assimetrias nas trajetórias educacionais e na distribuição da escolaridade entre grupos raciais nos processos de mobilidade social e de constituição das discrepâncias de rendimento.

Nesse sentido, Soares (2000) aponta que um diferencial de rendimentos pode ser influenciado por, pelo menos, três fatores: qualificações diferentes, inserções no mercado de trabalho diferentes ou uma discriminação pura. O autor, ao considerar o efeito da escolaridade e experiência no mercado de trabalho sobre os diferenciais de rendimento observou que os homens negros sofrem mais discriminação na formação e na inserção ocupacional. Ao serem contratados, os homens negros sofrem discriminação, recebendo menos que os homens brancos, sendo que esse diferencial cresce com a renda do homem negro. Quanto mais alto é o nível de renda, maior é a discriminação salarial entre os homens negros e brancos. A razão disso, para o autor, é a existência de uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que se refere ao trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação, em setores industriais e pouco dinâmicos.

Por outro lado, no tocante aos estudos de gênero, faz-se mister destacar que os achados encontrados por Soares (2000), em relação a inserção das mulheres no mercado formal de trabalho. Em relação às mulheres brancas, elas sofreriam mais discriminação na definição salarial, uma vez que tão bem ou mais qualificadas que os homens brancos e trabalhando em setores e regiões idênticas e recebem menos. Já as mulheres negras ocupam um lugar intermediário entre homens negros (com os diferenciais baseados na formação e inserção) e as mulheres brancas (diferenciais baseados na definição salarial). No entanto, o autor ressalta que a discriminação salarial contra as mulheres, tanto brancas quanto negras, vem caindo a uma taxa lenta, mas constante (Soares, 2000).

Deste modo, os estudos na área de estratificação social, no tocante a inserção no mercado de trabalho e determinação de rendimentos, consideram em nível micro, a influência de fatores individuais como a escolaridade e a qualificação, e, em nível macro a influência do próprio mercado de trabalho. Considerando o primeiro nível, observa-se a recorrência de estudos que consideram a teoria do capital humano e em nível macro, a teoria da segmentação do mercado formal de trabalho.

Para Neves e Fernandes (2002), os fatores de capital humano envolveriam 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.

Por outro lado, considerando o nível macro – o mercado de trabalho – Vilela (2008) considera que a teoria do mercado de trabalho segmentado ou teoria do mercado dual, é considerada uma abordagem clássica sobre as sociedades capitalistas. Segundo Piore (2008), haveria a manutenção da pobreza e a polarização da estrutura ocupacional do mercado de trabalho em dois setores: setor primário e setor secundário. O setor primário concentraria as ocupações com as seguintes características: altos salários, boas condições de trabalho, produtividade elevada, uso de tecnologia mais avançada e, sobretudo, estabilidade no emprego e chances de promoção (mobilidade ascendente). Como este setor tem por condição o conhecimento e experiência para ascensão econômica, seus trabalhadores tendem a ser altamente profissionalizados e educados. No setor secundário, os empregos contam baixas remunerações, alta rotatividade da mão de obra, baixa produtividade, más condições de trabalho e poucas oportunidades dos trabalhadores ascenderem profissionalmente. Empregos neste mercado exigem (e propiciam) pouco treinamento (do tipo geral) e as oportunidades de aprendizagem no trabalho são virtualmente nulas e apenas um mínimo de qualificação seria necessário. Além disso, neste setor não há um retorno salarial considerável mediante investimentos em educação e treinamentos dentro das empresas (Dickens e Lang, 1985).

Os fatores que promovem o mercado dual e impedem os empregados do setor secundário de se inserirem no setor primário estariam relacionados, para Piore (2008): [1] aos diferentes requerimentos comportamentais impostos à força de trabalho de cada setor; [2] discriminação pura e simples no mercado de trabalho; [3] como há grupos interessados na manutenção da pobreza, haveriam resistências em ações voltadas para sua redução; [4] aprendizado e manutenção de hábitos e comportamentos comuns no setor secundário, como a falta de pontualidade e assiduidade; [5] a obtenção de rendimentos alternativos ao emprego, como assistência pública e atividades ilegais, tende a ser mais compatível com o setor secundário que o primário.

Deste modo, para Piore (2008) são principalmente as características dos trabalhadores que determinam o tipo de mercado que serão alocados (Lima, 1980). Escolarização e experiência no emprego, mas também características de *background* (como a raça e o sexo) irão determinar a gama de oportunidades para o indivíduo (Lima, 1980). Contudo, ressalta-se que os rendimentos salariais são determinados pelo emprego e não pelos indivíduos e suas qualificações (Granovetter, 1981).

Considerando a utilização dessas duas teorias apresentamos as seguintes hipóteses de pesquisa:

- Hipótese [1]: tomando por base a teoria do capital humano, esperamos que, com o acréscimo dos anos de escolaridade, haja também um aumento nos rendimentos dos trabalhadores com e sem

deficiência. Além disso, segundo esta mesma teoria, espera-se também que os rendimentos dos trabalhadores com e sem deficiência sejam semelhantes, uma vez que sua determinação será baseada somente no nível de escolaridade que possuem.

- Hipótese [2]: em referência a teoria do mercado de trabalho segmentado, esperamos que os trabalhadores com e sem deficiência estejam inseridos em setores diversos no mercado trabalho. Esperamos também, que tenham rendimentos diferentes e que essa diferença esteja relacionada ao setor do mercado em que se encontram.

## Metodologia

Ao considerar nossas hipóteses de pesquisa, buscamos verificá-las, primeiramente, em uma análise exploratória, no contexto brasileiro. Posteriormente, repetimos a investigação considerando somente os trabalhadores da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), Minas Gerais. Nosso objetivo com isso foi verificar, em relação à inserção das pessoas com deficiência, como a RMBH se comporta em relação ao contexto brasileiro.

Dessa forma, nossos objetivos de pesquisa são: 1) verificar a influência da escolaridade sobre a renda dos trabalhadores formalmente empregados, com e sem deficiência, no Brasil e RMBH; 2) verificar se estes mesmos trabalhadores se inserem de forma distinta nos setores do mercado de trabalho e se há diferença nos rendimentos obtidos.

A fim de cumprir tais objetivos, buscamos informações a respeito desses trabalhadores na base de dados da RAISMIGRA. A escolha deste banco deve-se às inúmeras variáveis que esta base possui, referentes às características do trabalhador formal, ao vínculo empregatício que possui e ao estabelecimento empregador. A escolha do banco de 2008 deveu-se ao fato de que, durante o período desta pesquisa, os dados deste ano eram os mais recentes disponíveis para análise. Além disso, é importante ressaltar que a RAISMIGRA é um dos poucos bancos de dados sociais que possuem a variável referente a possuir ou não deficiência e o tipo de deficiência que o trabalhador possui.

O acesso ao banco de dados se deu através dos DVD's disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O programa de análise estatística utilizado foi o *eXtreme OLAP*, compatível com os dados da RAISMIGRA e também disponibilizado por aquele órgão. Ressaltamos que não foi possível o acesso aos microdados da RAISMIGRA, mas somente aos dados agregados por variável solicitada. Com isso, lançamos mão somente da utilização de tabelas de contingência.

Os dados são referentes a todos os trabalhadores formais empregados em 31/12/1008, declarados na RAIS deste mesmo ano. Na primeira etapa consideraram-se todos os trabalhadores formais empregados do Brasil e na segunda etapa somente os trabalhadores formais empregados da RMBH.

Nas duas etapas a população de trabalhadores formalmente empregados foi dividida em: *Trabalhadores sem deficiência* e *Trabalhadores com deficiência*. Neste segundo grupo, estavam incluídos os trabalhadores que possuíam deficiência física, visual, auditiva, mental, múltipla ou eram trabalhadores reabilitados.

Com base nas teorias sob referência, utilizamos para análise a escolaridade como *proxy* de capital humano e o grande grupo ocupacional da ocupação exercida como forma de verificar em que setor do mercado de trabalho os empregados com e sem deficiência estão inseridos.

As variáveis utilizadas para análise e suas categorias foram:

- *Escolaridade*: 1) analfabeto; 2) até o 5º ano incompleto do Ensino Fundamental; 3) 5º ano completo do Ensino Fundamental; 4) do 6º ao 9º ano incompleto do Ensino Fundamental; 5) Ensino Fundamental completo; 6) Ensino Médio incompleto; 7) Ensino Médio completo; 8) Educação Superior incompleta; 9) Educação Superior completa.

- *Grande grupo ocupacional da última ocupação:* 1) Grande grupo 1: Membros superiores do poder público; 2) Grande grupo 2: Profissionais das ciências e das artes; 3) Grande grupo 3: Técnicos de nível médio; 4) Grande grupo 4 - Trabalhadores de serviços administrativos; 5) Grande grupo 5 - Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados; 6) Grande grupo 6 - Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca; 7) Grande grupo 7 - Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (a); 8) Grande grupo 8 - Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (b); 9) Grande grupo 9 - Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção.
- *Rendimento:* refere-se ao rendimento médio individual no mês de dezembro. A escolha do rendimento desse mês deve-se ao fato de que, conforme dito anteriormente, a população selecionada tinha certamente, vínculo ativo neste mesmo mês.

A população brasileira de trabalhadores formalmente empregada ao final de 2008 foi composta por 37.744.461 sujeitos. Os trabalhadores com deficiência representaram 0,82% desse total. Em RMBH, verificamos um total de 1.676.101 trabalhadores. Desses, 1,45% possuíam algum tipo de deficiência.

### **Análise da Hipótese [1] - Brasil: Remuneração média de dezembro por escolaridade.**

Ao ter sob referência o universo brasileiro durante o ano de 2008, observamos a princípio, que os trabalhadores tendem a ter um aumento na média de remuneração a cada nível de escolaridade alcançado. Dentre esses aumentos, conforme pode ser observado no gráfico abaixo, o maior é quando os trabalhadores completam o Ensino Superior.

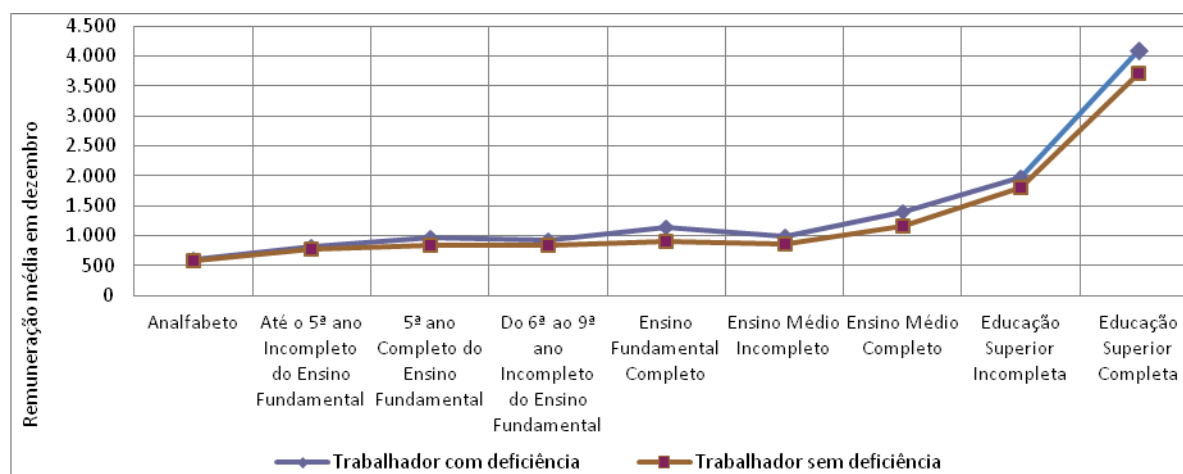


Gráfico 1: Rendimento médio em dezembro, por nível de escolaridade dos trabalhadores com e sem deficiência do Brasil.

Fonte: MTE, RAISMIGRA 2008. Dados trabalhados pela autora.

A observação do gráfico mostra também, considerando todos os níveis de escolaridade e os rendimentos obtidos, que na ausência de escolaridade, as duas populações tendem a ter praticamente a mesma média de remuneração. Contudo, em todos os níveis educacionais superiores a população de trabalhadores com deficiência conta com uma média de remuneração superior àquela que não possui deficiência.

Nota-se entre os níveis educacionais, que as maiores diferenças salariais são obtidas quando os trabalhadores possuem o nível educacional conclusivo, seja ele Fundamental, Médio ou Superior. Ou seja, os trabalhadores que possuem as credenciais ocupacionais tendem a receber mais que aqueles que não possuem. Além disso, o retorno salarial obtido com essa credencial tende a maior para os

trabalhadores com deficiência que aqueles sem deficiência. Destes, a maior diferença verificada entre os grupos ocorre no nível Superior, onde os trabalhadores com deficiência recebem R\$ 373,50 (valor inferior a um salário-mínimo, na época) a mais que os trabalhadores sem deficiência.

### - RMBH: Remuneração média de dezembro por escolaridade

Assim como encontrado no Brasil, conforme pode ser observado no gráfico abaixo, no geral, com o avanço dos níveis educacionais os trabalhadores da RMBH também tendem a obter aumentos na média de remuneração. O maior ganho também é obtido quando os trabalhadores completam o Ensino Superior, gerando para os trabalhadores com e sem deficiência, aumentos de R\$ 1.418,03 e R\$ 1.780,28, respectivamente, quando comparada a média de remuneração obtida por aqueles que possuem o nível superior incompleto.

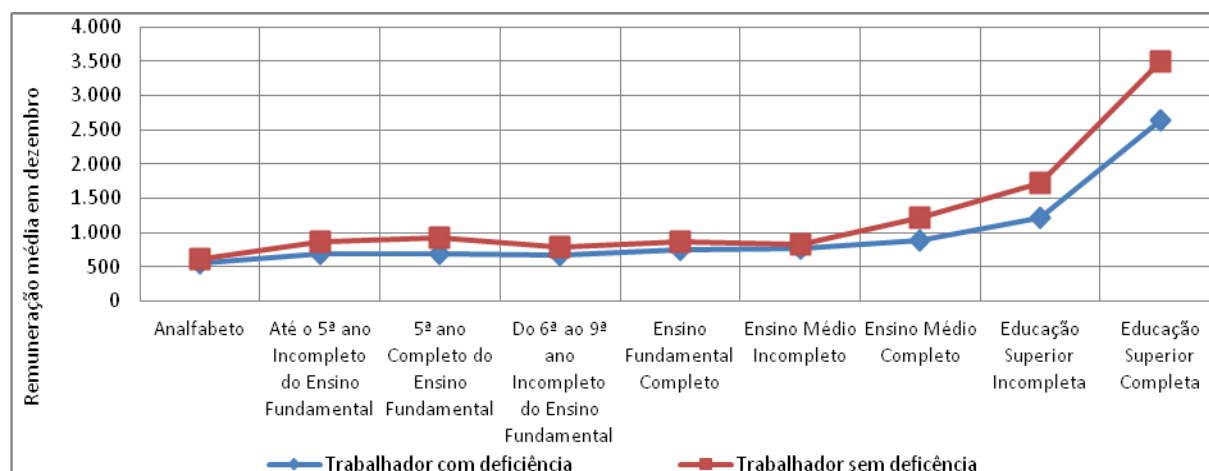


Gráfico 2: Rendimento médio em dezembro, por nível de escolaridade dos trabalhadores com e sem deficiência da RMBH.

Fonte: MTE, RAISMIGRA 2008. Dados trabalhados pela autora.

Contudo, ao comparar o gráfico acima com o anterior, notam-se algumas diferenças entre os resultados das remunerações médias encontradas no Brasil e RMBH. Primeiramente, observa-se que em geral, com exceção do menor nível de escolaridade, as médias de remuneração da RMBH tendem a ser inferiores às encontradas em todo Brasil. Em segundo lugar, uma diferença que se mostra muito notável entre os dois gráficos: ao contrário do resultado encontrado para toda população de trabalhadores brasileiros, os trabalhadores com deficiência da RMBH tendem a obter remunerações médias inferiores àqueles que não possuem deficiência, considerando todos os níveis educacionais.

Observa-se também, com exceção do Ensino Fundamental completo, que as maiores diferenças salariais entre os trabalhadores com e sem deficiência são obtidas quando os mesmos possuem o Ensino Superior e Médio conclusos, resultados similares ao encontrados no Brasil, fato que confirma a tendência de que os trabalhadores que possuem a credencial são mais bem remunerados que aqueles que não a possuem. Todavia, na RMBH isso se dá de modo inverso ao encontrado no Brasil. Enquanto neste último as credenciais geravam um retorno maior para aqueles que tinham alguma deficiência, aqui elas geram um retorno muito maior para aqueles que não têm deficiência. A maior diferença é encontrada no nível superior completo, onde os trabalhadores sem deficiência recebem, em média, R\$ 871,45 (valor superior a 2 salários-mínimos, na época) a mais que os trabalhadores com deficiência.

Dessa forma, confirmou-se a primeira parte da hipótese [1] desta pesquisa, a qual pressupunha, segundo a teoria do capital humano, que o acréscimo de escolaridade proporciona também um

acréscimo nos rendimentos. Isso foi verificado para os trabalhadores com e sem deficiência, do Brasil e RMBH, para a maioria dos níveis educacionais. Entretanto, a segunda parte da hipótese não foi confirmada, uma vez que a média dos rendimentos não foi semelhante nas suas populações: no Brasil, os trabalhadores com deficiência tendem a obter maiores rendimentos, por nível de escolaridade, que aqueles sem deficiência. E, na RMBH, este padrão foi o oposto: os trabalhadores sem deficiência tendem a ter maiores médias de rendimentos, por nível educacional, que aqueles com deficiência.

### Análise da Hipótese [2]

Com o intuito de verificar as possíveis razões das diferenças de rendimento encontradas no Brasil e da RMBH, buscamos comparar os rendimentos obtidos pelos diferentes grupos, considerando os grandes grupos ocupacionais em que estão inseridos, conforme demonstrado no gráfico a seguir.

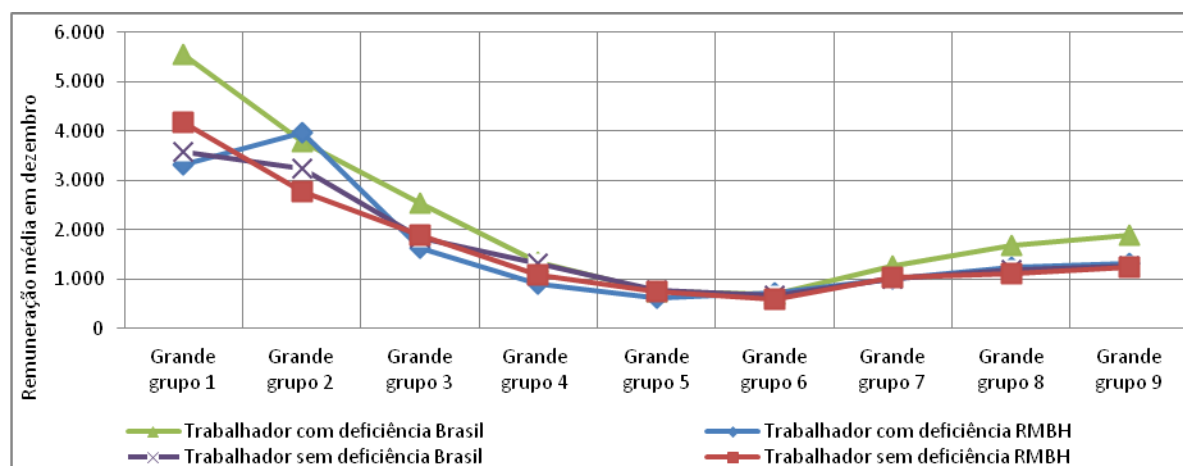


Gráfico 3: Rendimento médio em dezembro, por grande grupo ocupacional dos trabalhadores com e sem deficiência do Brasil e da RMBH.

Fonte: MTE, RAISMIGRA 2008. Dados trabalhados pela autora.

Primeiramente, através do gráfico observamos diferentes médias de remuneração para os grandes grupos ocupacionais, entre diferentes tipos de trabalhadores. As maiores médias de remuneração são obtidas pelos trabalhadores que ocupam cargos de chefia, membros superiores do poder público, dirigentes de organizações (Grande grupo 1) e pelos profissionais das ciências e das artes (Grande grupo 2). As menores médias são obtidas pelos trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados (Grande grupo 5) e pelos trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca (Grande grupo 6).

Ao compararmos os diferentes contingentes populacionais, notamos que os trabalhadores com deficiência do país, na maioria dos grandes grupos ocupacionais possuem uma melhor média de remuneração que os demais. A maior diferença é obtida no grande grupo 1, onde a diferença de média de remuneração dos trabalhadores com deficiência do país é superior em R\$1.366,25 à média dos trabalhadores sem deficiência da RMBH, que possuem a segunda maior média neste grande grupo. As maiores médias de remuneração só não são obtidas pelos trabalhadores com deficiência do país nos grandes grupos 2, 5 e 6.

Todavia, em todos os outros grandes grupos ocupacionais, os trabalhadores com deficiência da RMBH tendem a receber menos que os trabalhadores com deficiência do país. Ressalta-se que ainda os trabalhadores com deficiência desta região que exercem ocupações referentes a técnicos de nível médio (Grande grupo 3), serviços administrativos (Grande grupo 4) e serviços, vendedores do comércio



(Grande grupo 5) possuem as menores médias de remuneração, quando comparados aos demais contingentes. Tais verificações nos levaram a seguinte pergunta: qual distribuição das proporções de trabalhadores com e sem deficiência, do Brasil e da RMBH, entre os grandes grupos ocupacionais?

Essas proporções para a RMBH mostram-se bastante diferentes de algumas obtidas para o contexto brasileiro, conforme indica o gráfico a seguir.

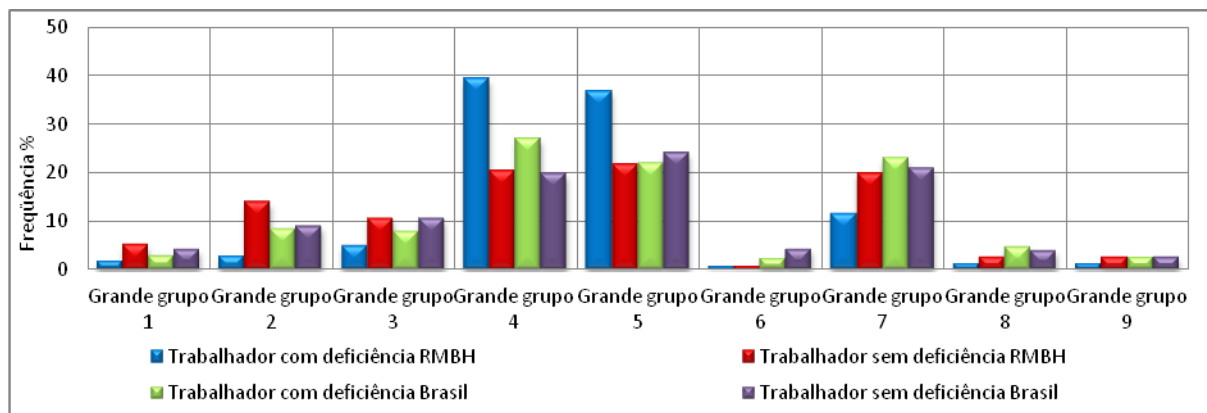


Gráfico 4: Grande grupo ocupacional dos trabalhadores com e sem deficiência do Brasil e da RMBH. Fonte: MTE, RAISMIGRA 2008. Dados trabalhados pela autora.

Ao observar o gráfico acima, nos chamou a atenção a grande concentração de trabalhadores com deficiência da RMBH principalmente nos grandes grupos 4 e 5 – trabalhadores dos serviços administrativos e dos serviços, vendedores do comércio. Somente esses dois grupos concentram mais de 70% de toda a população de trabalhadores com deficiência da região. Além desses grandes grupos, somente o grande grupo 7, referente a trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (a) chega a absorver um pouco mais de 10% desta população; os demais grandes grupos concentram no máximo 5% do total de trabalhadores com deficiência. O mesmo não se observa em relação aos trabalhadores sem deficiência dessa mesma região, que apesar de também concentrados nesses 3 grandes grupos, possuem proporções consideráveis principalmente entre os trabalhadores das ciências e das artes e técnicos do nível médio.

Ao comparar a distribuição dos trabalhadores com e sem deficiência nos diferentes grandes grupos da RMBH e do Brasil, encontramos diferentes resultados. Por exemplo, também no Brasil grande parte dos trabalhadores com deficiência são trabalhadores dos serviços administrativos. Todavia, enquanto na RMBH a diferença entre trabalhadores com e sem deficiência neste grande grupo ocupacional chega quase 20%, no Brasil a diferença é menos da metade desse valor. Verificamos então, considerando a população nacional, que na maioria dos grandes grupos ocupacionais, os trabalhadores com deficiência tendem a ter uma distribuição mais próxima daqueles que não possuem deficiência.

Considerando o que foi exposto anteriormente, sobre as diferentes remunerações por grande grupo ocupacional, notamos que a proporção de trabalhadores com deficiência da RMBH que estão nas ocupações de cargos de chefia e das ciências e artes - detentoras das melhores médias de remuneração - é a menor entre todos os grupos. E as proporções de trabalhadores sem deficiência, também desta região, é a maior entre todos os grupos.

E por outro lado, a grande maioria (70%) dos trabalhadores com deficiência dessa região está em dois dos três grandes grupos com pior remuneração, referentes aos trabalhadores dos serviços administrados e trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados.

Isso ajuda a compreender as menores médias salariais obtidas pelos trabalhadores com deficiência da RMBH, quando comparados aos trabalhadores sem deficiência da mesma região e

aqueles com e sem deficiência de todo país. Ao verificar que essa se dá em função da grande concentração dos trabalhadores com deficiência da RMBH em ocupações detentoras dos menores rendimentos, e não em função da escolaridade que possuem, verificamos, de um lado, a insuficiência da teoria do capital humano em explicar a existência das diferenças de rendimentos entre os trabalhadores com e sem deficiência da RMBH e Brasil. E por outro lado, confirmamos a Hipótese [2], uma vez que os trabalhadores com e sem deficiência inserem de forma distinta no mercado formal de trabalho na RMBH e recebem de forma diferenciada, segundo o grande grupo ocupacional em que se encontram.

### **Considerações finais**

Considerando as diferenças de capital humano entre os trabalhadores com e sem deficiência (M. Jones, 2010) buscou-se estudar a influência da escolaridade – principal fator de capital humano – entre esses grupos, no Brasil e RMBH. O que se obteve, no geral, foi a confirmação de um efeito positivo da escolaridade sobre os rendimentos, conforme previsto pela teoria do capital humano. Verificamos também a importância dos diplomas para a determinação salarial: na maioria dos casos, os trabalhadores que possuíam a credencial contavam com uma diferença salarial considerável em relação àqueles que estavam no nível educacional antecedente.

Entretanto, verificou-se que os trabalhadores com deficiência do Brasil recebem mais que aqueles que não possuem deficiência, e o oposto foi verificado na RMBH – nesta região, os trabalhadores com deficiência recebem menos que os demais. Além disso, apesar de também na RMBH ser verificado o peso das credenciais, observou-se que nesta região, as credenciais de nível superior tendem a ser muito mais valorizadas que essas mesmas credenciais, quando possuídas pelos trabalhadores com deficiência. Dito de outra forma: há sempre uma diferença entre os rendimentos dos trabalhadores com e sem deficiência, por nível de escolaridade. Quando este nível corresponde a uma credencial, essa diferença tende a aumentar. Mas quanto “maior” a credencial educacional, maior ainda esta diferença.

Ao ter por referência a teoria do mercado segmentado, verificamos que as diferenças salariais deviam-se, não à escolaridade, como proposto pela teoria do capital humano, mas sim pelas diferentes ocupações que os indivíduos exerciam. Verificamos também que os trabalhadores com deficiência da RMBH estão extremamente concentrados em grandes grupos ocupacionais que possuem médias salariais inferiores, correspondentes ao setor secundário do mercado de trabalho. Isso ocorre de maneira diferente no Brasil, onde os trabalhadores com deficiência tendem a ter uma distribuição similar aos trabalhadores sem deficiência entre os diferentes grandes grupos ocupacionais.

Contudo, como neste estudo só foi possível o uso de tabelas unidimensionais, ressalta-se a importância de estudos futuros com métodos estatísticos refinados, para uma melhor apreensão dos determinantes salariais entre trabalhadores com e sem deficiência. Nesse sentido, acredita-se que a principal contribuição dessa pesquisa é trazer para a área de estratificação social a consideração sobre a deficiência enquanto variável determinante de desigualdades.

A despeito de tais verificações, as razões para a concentração das pessoas com deficiência da RMBH nas ocupações referentes aos serviços permanecem ocultas. A abordagem futura de uma busca por essas razões poderá favorecer em muito para uma melhor compreensão da inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

### **Referências bibliográficas**

Almeida, L. A. D., Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho.

- In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Eds.), *Trabalho e pessoas com deficiência* (pp. 55-70). Curitiba: Juruá.
- Araújo, J. N., Moreira, J. O., & Romagnoli, R. C. (2007). Éthique et alterité: de l'insertion des personnes handicapées dans le marché du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2, 195-208.
- Barnes, C., Mercer, G., & Shakespeare, T. (1999). *Exploring disability: a sociological introduction*. Cambridge: Polity.
- Barnes, C., Oliver, M., & Barton, L. (2002). *Disability studies today*. Cambridge: Policy Press.
- Batista, C. A. M. (2004). *Inclusão: construção da diversidade*. Belo Horizonte: Armazém das idéias.
- Bezerra, P. S. (2007). *Acessibilidade: da obtenção do lugar a construção de um espaço*. Paper presented at the Associação Brasileira de Psicologia Social, Rio de Janeiro.
- Cançado, M. A. P. (2006). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: análise e avaliação do posto SINE/CAADE/MG*. Paper presented at the IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva, Belo Horizonte.
- Carneiro, R., & Ribeiro, M. A. (2008). *A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro.
- Carneiro, R., & Souza, J. M. d. (2006). *O fenômeno das pessoas com deficiência na Região Metropolitana de Belo Horizonte - RMBH: considerações acerca de suas dimensões sócio-espaciais e políticas*. Paper presented at the 30º Encontro Anual da Anpocs.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras - um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. (Doutorado), UFMG, Belo Horizonte.
- Diniz, D. (2007). *O que é deficiência?*, Editora Brasiliense.
- Diniz, D., Barbosa, L., & Santos, W. (2010). Deficiência, direitos humanos e justiça. In D. Diniz & W. Santos (Eds.), *Deficiência e Discriminação* (pp. 97-116). Brasília: Letras Livres: EdUnb.
- Figueiredo Santos, J. A. (2009). A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. *RBCS*, 24.
- Granovetter, M. (1981). Toward a sociological theory of income differences. In I. Berg (Ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets* (pp. 11-46). New York: Academic Press.
- Jones, M. (2010). Disability, education and training (Vol. 4, pp. 32-37): *Economic & Labour Market Review*.
- Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2006). Disability, gender and the labour market in Wales. *Regional Studies*, 40(8), 823-845. doi: 10.1080/00343400600984999
- Klein, M. (2006). Novos textos e novos atores da formação profissional para surdos: rupturas ou permanências? *Revista Brasileira de Educação*, 11, 435-449.
- Lima, R. (1980). Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesq. Plan. Econ.*, 10, 217-272.
- Lopes, G. G. V. (2005). *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras*. São Paulo.
- Neri, M. (2003). *Retratos da Deficiência no Brasil* Retrieved from [http://www.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/retratos.htm](http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/retratos.htm)
- Neves, J. A., & Fernandes, D. C. (2002). Estrutura ocupacional, autoridade gerencial e determinação de salários em organizações fordistas: o caso da indústria de transformação no Brasil. *RAC*, 6, 127-140.
- Parsons, T. (1951). *The social sistem*. New York: Free Press.
- Pastore, J. (2000). *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr.

- Piore, M. J. (2008). The dual labor market: theory and implications. In D. B. Grusky (Ed.), *Social stratification: class, race and gender in sociological perspective* (Third ed., pp. 550-552): Westview Press.
- Santos, W. (2010). Deficiência, desigualdade e assistência social. In D. Diniz & W. Santos (Eds.), *Deficiência e discriminação* (pp. 117-142). Brasília: Editora UnB: Letras Livres.
- Silva, R. F. C., & Luna, D. (2004). *Diversidade cultural - a percepção dos gestores em organizações da grande Florianópolis*. Paper presented at the XVIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Curitiba.
- Soares, S. S. D. (2000). O perfil da discriminação no mercado de trabalho - homens negros, mulheres brancas e mulheres negras *Texto para discussão n° 769*. Brasília: IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada).
- Suzano, J. d. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. d. C., Lara, G. B., & Carvalho-Freitas, M. N. d. (2008). 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 ed.). Curitiba: 2008.
- Tanaka, E. D. O., & Mazini, J. E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, 273-294.
- Vilela, E. M. (2008). *Imigração internacional e estratificação no mercado de trabalho brasileiro*. (Doutorado), UFMG, Belo Horizonte.