

Trabalho de Conclusão de Curso (2023)

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

Felipe Azevedo Maia¹, Alexsandro Gonçalves da Silva Prado²

Resumo: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante e tem sido objeto de diversos estudos. A necessidade de inclusão de pessoas com deficiência no Brasil é um tema que continua longe de ser consensual, uma vez que as oportunidades e possibilidades para essas pessoas não têm avançado sem a promoção de leis e regulamentações específicas. O objetivo desta pesquisa é identificar se há diferença de rendimentos entre profissionais contábeis típicos e atípicos. A pesquisa classifica-se como descritiva com abordagem quantitativa. Para alcançar o objetivo da pesquisa foi utilizada a Decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), onde foram introduzidas as equações de rendimentos utilizadas para realizar o cálculo de diferencial de rendimentos que foi dividida em duas partes. A primeira parte refere-se a parcela que é explicada pelos atributos pessoais do indivíduo, já a segunda parte relaciona-se a parcela que não é explicada por essas características, ou seja, é um componente originado pelas proxies da discriminação, devido a cor da pele, gênero ou, para esse caso, ser deficiente. Os resultados da pesquisa não sugerem desvantagem salarial em virtude de aspectos observados e não observados, onde esse último é conhecido na literatura como efeito discriminação no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Discriminação PcD, Contabilidade, Decomposição de Oaxaca.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante e tem sido objeto de diversos estudos. A finalidade é identificar estratégias que garantam a plena e inclusiva participação das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, conforme estabelecido pela Lei nº 13.146. Essa lei busca assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, com o objetivo de promover sua inclusão social e cidadania.

Desde os anos 80, houve avanços significativos na implementação de leis que visam incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho em todo o mundo. Países desenvolvidos têm adotado sistemas de "cotas" para reduzir o isolamento desses indivíduos, porém, o sistema de quota-contribuição tem mostrado resultados mais efetivos. A economia da discriminação refere-se ao tratamento desigual com base em critérios irrelevantes para a atividade em questão. Dentre os diversos tipos de discriminação econômica, destaca-se a discriminação no mercado de trabalho, conforme descrito por Borba (2019).

Borba (2019) destaca que, no Brasil, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Lei 5452/43) proíbe a discriminação contra os PcDs, além de garantir a estes trabalhadores diversos outros direitos trabalhistas.

A autora diz que “A lei também protege os trabalhadores com deficiência no que diz respeito à dispensa, uma vez que, consoante o disposto no § 1.º do art. 93 da Lei n.º

¹ Bacharelado em Ciências Contábeis – UFERSA.

² Doutor em Economia – UFPB.

8.213/1991, a dispensa de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a dispensa injustificada, no contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.” (BORBA, 2019).

A necessidade de inclusão de pessoas com deficiência no Brasil é um tema que continua longe de ser consensual, uma vez que as oportunidades e possibilidades para essas pessoas não têm avançado sem a promoção de leis e regulamentações específicas. Apesar de a sociedade ter progredido em pontos importantes para superar o preconceito e permitir a inclusão de PcD, como o direito de ir e vir, estudar e trabalhar, essa evolução não deve ser imposta somente pelo Estado, mas sim por todos os setores da sociedade.

Silva e Helal (2017) destacam que, no mercado de trabalho brasileiro, as pessoas com deficiência ainda enfrentam obstáculos para serem aceitas pela sociedade e são frequentemente vítimas de preconceito. Nesse contexto, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho tem sido reconhecida como uma questão importante de estudo e um objeto de desenvolvimento de políticas públicas.

Uma das formas mais evidentes de preconceito, é a discriminação salarial. Segundo o relatório da Organização Mundial de Saúde (OMS), pessoas com deficiência têm salários mais baixos e enfrentam taxas de emprego 53% menor para homens e 20% menor para mulheres em comparação com pessoas sem deficiência.

Considerando o contexto de discriminação salarial enfrentado pelas pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho e a escassez de estudos que analisem os desafios enfrentados por profissionais com deficiência na área contábil, este trabalho visa responder a seguinte questão: **Há evidências de discriminação salarial em relação às pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil?**

O objetivo desta pesquisa é identificar se há diferença de rendimentos entre profissionais contábeis típicos e atípicos. A justificativa para a escolha do tema reside na constatação de que não há pesquisas que relacionem a atividade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil.

Embora seja amplamente aceito que a qualidade de um profissional não seja afetada pela presença de uma deficiência, os defensores dos direitos humanos esperam que não haja discriminação em nenhum ambiente, seja de lazer ou de trabalho. Infelizmente, como em qualquer outra diferença social, a discriminação é enraizada na cultura e pode dificultar a simples jornada de trabalho, tornando necessário o cumprimento de leis para garantir a igualdade de oportunidades.

As evidências empíricas do trabalho podem potencialmente identificar, compreender e contribuir para pesquisas futuras, além de sensibilizar o poder público para a necessidade de fomentar políticas públicas que promovam maior inclusão e conforto para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil, uma vez que essa é uma responsabilidade ética para reduzir as desigualdades sociais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O MERCADO DE TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Cada cidadão tem uma série de obrigações, no entanto, são garantidos diversos direitos, como à liberdade de ir e vir, à educação e ao trabalho, sendo fundamentais para sua inclusão na sociedade. A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência classifica pessoas com deficiência como: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015).

Dessa forma, a contratação desses profissionais não deveria ser diferente de qualquer outra contratação. Com esse objetivo, a Lei 8.213/91 foi criada para garantir esse direito, estabelecendo planos de benefícios da Previdência Social, conforme descrito em seu artigo

93. Essa lei estabelece uma cota que determina a manutenção de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas no mercado de trabalho do país (BORBA, 2019).

A referida cota depende do número total de funcionários da empresa. Funciona da seguinte forma:

Tabela 1 – Relação de número de funcionários e vagas para pessoas com deficiência

Nº de funcionários na empresa	Porcentagem de vagas destinada a PCD
De 100 a 200 empregados	2% das vagas
De 201 a 500 empregados	3% das vagas
De 501 a 1000 empregados	4% das vagas
Acima de 1001 empregados	5% das vagas

Fonte: Adaptado de Borba (2019).

No caso de não cumprimento da Lei, a empresa pode ser multada de acordo com o artigo 133 da Lei 8.213/91. As multas são calculadas com base em proporções estabelecidas pela Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.

Segundo Silva (2015), os desafios da inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho são inúmeros e diferem de acordo com os vários tipos de deficiência, para isso, Leis de Cotas e de Acessibilidade são indispensáveis para a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho.

A Lei garante ao indivíduo com deficiência, a qualidade de vida, ou seja, direitos iguais. De acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, traz a igualdade entre todos os cidadãos brasileiros:

Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Ainda segundo a autora, que mesmo com a disposição da Lei mencionada, existem contradições, como por exemplo, a existência da desigualdade, sendo essa causada pela limitação (própria da deficiência), acrescida de preconceito, gerando exclusão social. Dessa forma, torna-se necessário a adoção de cotas ou de outros incentivos que visem a inclusão no mercado de trabalho (SILVA, 2015).

Intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (GIL, 2002; TEODÓSIO et al., 2004; SHIMONO, 2008).

Conforme Borba (2019), a discriminação no mercado de trabalho pode ser categorizada em quatro tipos:

- Discriminação salarial: A discriminação salarial ocorre quando trabalhadores do sexo feminino recebem salários inferiores aos trabalhadores do sexo masculino, mesmo desempenhando a mesma função.
- Discriminação de emprego: A discriminação de emprego ocorre quando há uma clara desvantagem para mulheres e negros em termos de disponibilidade de empregos, sendo eles os mais afetados pela falta de oportunidades de trabalho.
- Discriminação de trabalho ou ocupacional: discriminação no trabalho ou ocupacional ocorre quando mulheres e negros são injustamente restringidos ou proibidos de ocupar determinados cargos, mesmo que tenham habilidades e capacidades equivalentes aos dos homens brancos.
- Discriminação decorrente de oportunidades desiguais: A discriminação resultante de oportunidades desiguais refere-se às mulheres e negros enfrentarem menores

oportunidades de aumentar seu capital humano, como acesso limitado a educação formal ou treinamento no trabalho.

No Brasil, a desigualdade na distribuição financeira pode ser explicada por diferentes razões, entre: privilégios, sejam eles de nascimento ou adquiridos, falhas de mercado de capitais, o domicílio e a formação salarial no mercado de trabalho (LAMEIRÃO, 2011).

Conforme descrito no art. 5.º da atual Constituição do Brasil (1988) estabelece que "todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer espécie". Bezerra e Vieira (2012) reconhecem que pessoas com deficiência são cidadãos como quaisquer outros, com os mesmos direitos de liberdade de escolha e oportunidades sociais. Quanto a terminologia correta para designar esse grupo de pessoas, "O Movimento Mundial dos Deficientes, [...] tem abordado o problema: eles querem ser chamados de deficientes em todas as línguas." (SASSAKI, 2005, p. 13).

De acordo com Borba (2019), a fiscalização da discriminação no mercado de trabalho levanta questionamentos sobre a importância do fator "pessoa com deficiência" na determinação do salário. Para responder a esses questionamentos, são analisadas diversas variáveis. Para auxiliar nessa análise, modelos econométricos foram desenvolvidos com o objetivo de explicar a formação dos salários no mercado de trabalho.

Existem vários fatores que contribuem para os resultados negativos no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, e isso está relacionado a ineficácia dos incentivos e programas. A economia enfoca nas preferências em habilidades de cada setor como pontos cruciais, diretamente ligados ao potencial de ganhos, aos salários de reserva e a oferta de trabalho (JONES, 2008).

Entende-se que a profissão contábil é muito importante no processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou seja, integrá-las a sociedade por meio da profissão, pois é responsabilidade dos contadores fomentar práticas inclusivas no ambiente empresarial, inclusive sobre responsabilidade social (SANTOS, 2021).

Para Kraemer (2005), o papel do contador é também cumprir a responsabilidade social, não apenas da empresa em si e da comunidade. Depreende-se dessa fala que é importante que a profissão contábil esteja envolvida com as questões sociais para cumprir seu papel de vincular as empresas à sociedade. A contabilidade deve mostrar as medidas tomadas e os resultados alcançados pela empresa no processo de responsabilidade social.

2.2 EVIDENCIAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Este trabalho aborda a questão da discriminação em relação às pessoas com deficiência, que pode ser entendida como uma restrição nas atividades cotidianas, tanto no trabalho como em outras áreas. Para compreender o termo "incapacidade", é relevante fazer a distinção entre outros dois conceitos: "deficiências" e "limitações funcionais", que frequentemente são utilizados como sinônimos, mas possuem significados distintos (BALDWIN; JOHNSON, 1998).

Deficiência é caracterizada como a perda ou anormalidade no tecido, órgão ou sistema corporal. Já a limitação funcional refere-se a capacidade do indivíduo em desempenhar tarefas e cumprir as obrigações de seus papéis habituais e atividades diárias normais. Em outras palavras, trata-se das restrições no desempenho de funções específicas, como locomoção, comunicação ou raciocínio (MOTA; BOUSQUAT, 2021).

Garcia e Maia (2014) realizaram uma análise sobre a inserção de pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. O estudo começou com a definição desses indivíduos, levando em consideração a falta de uma padronização nacional devido às suas características diversas. Com base no Censo de 2010, foi constatado que aproximadamente 12,8 milhões de brasileiros são classificados como tendo deficiência severa (PcD).

Dessa forma, a pesquisa analisou os diferenciais socioeconômicos e como está inserida essa fração da população no mercado de trabalho a partir da Decomposição Oaxaca-Blinder. A suposição do trabalho é a de que os PcDs apresentam relativa desvantagem com

relação a acesso ao trabalho do que as pessoas que responderam que não possuíam nenhuma dificuldade permanente, e isso decorre da acessibilidade a escola, a profissionalização, a experiência no mercado, a acessibilidade física de locomoção de um lugar para outro, resultante das barreiras e obstáculos ainda existentes na sociedade (GARCIA; MAIA, 2014; BLINDER, 1973; OAXACA, 1973).

Jones (2008) analisa evidências internacionais sobre o impacto da deficiência nos resultados do mercado de trabalho, considerando questões como a distinção entre discriminação e diferenças não observadas na produtividade e nas preferências, a influência da heterogeneidade dentro do grupo de pessoas com deficiência e os efeitos dinâmicos da deficiência. O autor conclui que uma possível solução para preencher as lacunas inexplicáveis seria o uso de conjuntos de dados mais detalhados sobre o estado de saúde, que permitiriam controlar o tipo de problema de saúde, sua gravidade e a capacidade de trabalho, reduzindo assim o efeito não observado.

Bellemare et al. (2018) conduziram um experimento de campo em grande escala com o objetivo de investigar os fatores determinantes e a extensão da discriminação no mercado de trabalho em relação a pessoas com deficiências físicas. Nesse experimento, foram enviadas de forma aleatória aplicações (cartas de apresentação e currículos) para 1477 empresas privadas em duas regiões urbanas (Montreal e Quebec) anunciando vagas de emprego. Os resultados revelaram uma preocupante percepção discriminatória em relação às pessoas com deficiências físicas, fornecendo evidências diretas de discriminação enfrentada por indivíduos com habilidades adequadas para o cargo, mas que foram negados devido a sua deficiência.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

No mercado de trabalho, por meio de diferentes formas de acesso ao emprego, podem ser observadas disparidades salariais entre homens e mulheres, bem como diferenças nos níveis de inserção, remuneração, ocupação e promoção. Parte dessas diferenças pode ser atribuída a preferências das empresas contratantes ou as qualificações dos trabalhadores. No entanto, há uma parte que não se relaciona à qualificação nem as preferências, podendo ser caracterizada como discriminação.

A resistência dos empregadores quanto a existência de PcDs (pessoas com deficiência) no mercado de trabalho no Brasil é uma realidade que ainda persiste, apesar das leis que existem para garantir a inclusão dessas pessoas no ambiente profissional. Muitas empresas ainda têm preconceitos em relação as habilidades e capacidades dos PcDs, limitando-as a funções consideradas mais simples e de menor responsabilidade, como a limpeza e a conservação do ambiente de trabalho. Isso acontece mesmo quando os PcDs possuem formação acadêmica e experiência profissional compatível com outras áreas da empresa (VERDÉLIO, 2017).

O Quadro 1 apresenta um panorama resumido do mercado de trabalho no Brasil, com base em uma síntese de estudos de diferentes naturezas. O objetivo é compreender o contexto em que a discriminação salarial por gênero e raça é analisada no país e em suas regiões, no período de 2015 a 2022.

De forma geral, embora existam leis e políticas governamentais que visam garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, observa-se nos achados da literatura a presença de discriminação de PcDs no contexto brasileiro sob diferentes perspectivas: políticas públicas escassas; dificuldades de inclusão no mercado de trabalho; discriminação salarial; seleção para emprego; promoção profissional. A discriminação no contexto dos PcDs pode resultar em menor acesso a empregos formais e de qualidade, maior participação no mercado de trabalho informal, bem como em salários mais baixos.

Quadro 1 – Estudos anteriores

Referência	Objetivo Geral	Resultado
Soares <i>et al.</i> (2022)	Investigar as discriminações salariais aos trabalhadores(as) com deficiências, bem como as interações destas com outros marcadores sociais da desigualdade, como gênero e raça/cor.	Os resultados indicam que há discriminação salarial para os quatro tipos de deficiência analisados. Observa-se que a maior discriminação ocorre para os trabalhadores(as) com deficiência visual severa, seguido das deficiências físicas, mentais e auditivas. No entanto, tal discriminação é de pequena magnitude, quando comparadas a outros marcadores sociais da desigualdade, como gênero e raça/cor.
Borba (2019)	Investigar a existência ou não de discriminação salarial em relação às pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho brasileiro usando os dados do Censo Demográfico de 2010.	Os resultados apontam que o deficiente sofre, de fato, uma discriminação salarial, ou seja, ele ganha, em média, 38 pontos percentuais a menos que um indivíduo não deficiente. Desta discriminação salarial sofrida pelo deficiente, 42,6 p.p. não é explicada pelos controles utilizados na equação minceriana, ou seja, refere-se a fatores não observados que estão relacionados à discriminação pela condição de deficiência.
Veronese, et al., (2019)	Analisar as políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho instituídas no direito brasileiro, colhendo algum tempero no direito comparado.	Como resultado, constatou-se que a discriminação em relação às pessoas com deficiência ainda é uma realidade, particularmente no Brasil, mas que há iniciativas de políticas públicas em curso que amenizam o problema, as quais precisam ser aperfeiçoadas e ampliadas para a efetivação dos comandos constitucionais de igualdade.
Neves-Silva <i>et al.</i> , (2015)	Compreender as principais barreiras que dificultam a inclusão e, consequentemente, o cumprimento da lei nº 8213/91 pelas empresas privadas em Belo Horizonte.	As principais barreiras encontradas foram: preconceito e discriminação; a relação familiar; o Benefício da Prestação Continuada; a baixa qualificação das pessoas com deficiência; a falta de acessibilidade; e o despreparo das empresas. Conclui-se que a elaboração de leis não é suficiente para a inclusão no mercado de trabalho e que os governos devem implementar políticas públicas que auxiliem este processo.

Fonte: Elaboração própria.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa classifica-se como descritiva com abordagem quantitativa. A pesquisa descritiva visa descrever as características de determinados indivíduos ou situação, sendo comum estudos com levantamento de características de grupos (MENEZES et al., 2019).

O objetivo da pesquisa foi analisar o diferencial de rendimentos de pessoas com deficiência (PcD) e sem deficiência no contexto da Contabilidade. Para alcançar o objetivo da pesquisa foi utilizada a Decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), onde foram introduzidas as equações de rendimentos utilizadas para realizar o cálculo do diferencial de rendimentos.

A decomposição de salários desenvolvida por Oaxaca (1973) e Blinder (1973) fragmenta as equações de determinações salariais dos trabalhadores em duas partes. A primeira parte refere-se à parcela que é explicada pelos atributos pessoais do indivíduo, já a

segunda parte relaciona-se a parcela que não é explicada por essas características, isto é, é um componente originado pelas proxies da discriminação, devido a cor da pele, gênero ou, para esse caso, ser deficiente.

A Decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) foi estimada para encontrar o diferencial de rendimentos existente entre Pessoas com Deficiência e sem Deficiência. A finalidade foi identificar quanto desse diferencial é devido às características explicadas e não explicadas relacionadas à produtividade ou habilidades não observadas (efeito discriminação ou *gap salarial*) (BORBA, 2019).

A diferença média R será estimada entre os rendimentos Y_p e Y_{np} em logaritmo das pessoas com deficiência e sem deficiência (equação 1) que poderá ser calculada, segundo Jann (2008), da seguinte forma:

$$R = E(Y_p) - E(Y_{np}) = Y_p - Y_{np} = X_p\beta_p - X_{np}\beta_{np} \quad (1)$$

Em que $E(Y_p)$ e $E(Y_{np})$ são os valores esperados dos rendimentos dos PcDs e não-PcDs, ou seja, são as médias Y_p e Y_{np} dos rendimentos, X_p e X_{np} são os vetores médios dos regressores, β_p e β_{np} são os vetores de parâmetros estimados. Para Jann (2008), a diferença de rendimentos na equação (8) pode ser decomposta da seguinte forma:

$$R = Y_p - Y_{np} = [E(X_p) - E(X_{np})]\beta^* + [E(X_p)(\beta_p - \beta^*) + E(X_{np})(\beta^* - \beta_{np})] \quad (2)$$

Em que, $\beta^* = \beta_p$ ou $\beta^* = \beta_{np}$ dependendo de qual é o grupo de referência escolhido, o primeiro componente $\{X_p - X_{np}\}\beta^*$ é a parte diferencial de renda que é “explicada” pelas diferenças entre os precursores dos grupos (efeito quantidade) e o segundo componente entre colchetes é a parte “não explicada” do diferencial que é atribuída às características não observadas que englobam os diferentes níveis de habilidades não observadas, mas comumente interpretado como fatores não observados relacionados à discriminação.

Os dados foram obtidos a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (2007 – 2021), compreendendo 6.142.927 profissionais ligados a contabilidade, sendo 38.982 Pessoas com Deficiência (PcD), conforme Tabela 2:

Tabela 2 – Distribuição da amostra por Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

CBO	Ocupação	PcD	Não PcD
413110	Auxiliar de Contabilidade	18.179	57.168
234815	Professor de Contabilidade	309	3.261.629
351110	Chefe de Contabilidade (técnico)	774	132.254
252210	Contador	16.124	2.161.442
252215	Perito Contábil	33	7.545
252205	Auditor	3.563	483.907

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS (2007 - 2021).

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um banco de dados do governo federal com finalidade de controlar o mercado de trabalho, obtendo informações todo ano de todas as entidades privadas do país, obrigatoriamente, as informações específicas sobre seus colaboradores, como dados de região, de locação, ocupações, mão-de-obra empregada, gênero, faixa etária, instrução e rendimento médio. Contribuindo assim para diagnóstico sobre o mercado de trabalho através da análise desses dados.

As variáveis utilizadas, conforme são apresentadas no Quadro 2. A variável dependente Log Remuneração está em formato logaritmo obtida a partir da remuneração média dos trabalhadores, utilizada para identificar as equações de diferenças salariais de acordo com a literatura (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973).

Quadro 2 – Descrição das variáveis utilizadas

Variável		Descrição
Dependente	Log Remuneração Remuneração	Logaritmo Remuneração (em reais) Remuneração média nominal
Independentes	Idade	Idade do indivíduo
	Idade 2	Idade do indivíduo ao quadrado
	Tempo de emprego	Tempo de emprego do indivíduo em meses
	Tempo de emprego2	Tempo de emprego do indivíduo ao quadrado
	Indicador PcD	Valor 1 para PcD e 0 para não-PcD
	Tipo de deficiência	Tipo de deficiência do indivíduo
	Mulher	valor 1 para mulher
	Homem	Valor 0 para homem
	Não-branco	Valor 1 para não branco
	Branco	Valor 0 para branco
	Médio	Valor 3 para ensino médio incompleto e completo
	Superior	Valor 4 para superior incompleto e superior completo
	Pós-Graduação	Valor 5 para pós-graduação incompleto e completo
	Industria	Valor 1 para subsetor industrial (1 a 14 na RAIS)
	Construção Civil	Valor 2 para subsetor construção civil RAIS (15 na RAIS)
	Comércio	Valor 3 para subsetor comércio RAIS (16 e 17 na RAIS)
	Serviço	Valor 4 para subsetor serviços (18 a 24 na RAIS)
	Agronegócio	Valor 5 para subsetor agronegócio (25 na RAIS)

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS (2007 – 2021).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Tabela 3 apresenta a estatística descritiva (média, desvio-padrão, mínimo e máximo) a partir dos dados da RAIS entre anos de 2007 e 2021 em todo território brasileiro. Inicialmente observa-se que a amostra apresenta 6.142.927 profissionais da área contábil e apenas 38.982 são colaboradores PcDs, representado por um percentual de 0,6% de participação no mercado de trabalho.

Outra observação é a diferença entre os valores de remuneração, onde o valor mínimo é de R\$ 108,90 e o valor máximo chega a R\$ 158.033,00, podendo ser explicado pelo valor de 4.511 relacionado ao desvio padrão. O valor médio da remuneração da amostra é de R\$ 3.532,00. A idade média observada é de, 34 anos, o que demonstra resultados de uma comunidade relativamente jovem, visto que dados da PNAD contínua, no segundo trimestre de 2020, o maior percentual de trabalhadores por idade encontrava-se na faixa de 40 a 59 anos (32,8%), desempenho constatado na variável Log da Remuneração/h. Na variável de tempo de emprego a média dos indivíduos foi de aproximadamente 55 meses, porém com elevado desvio-padrão.

Tabela 3 – Estatística Descritiva da Amostra

(continua)

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	N
Log Remuneração	7,75	0,85	4,69	11,97	
Remuneração	3532	4511	108,90	158033	
Idade	34,53	10,51	0,00	65	
Idade2	1303	830	0,00	4225	
Tempo de Emprego	54,72	75,33	0,00	599,9	
Tempo de emprego 2	8667	25380,84	0,00	359880	6.142.927
Indicador PcD	0,00635	0,08	0,0	1,0	
Tipo de deficiência	0,01	0,20	0,0	6,0	
Mulher	0,59	0,49	0,0	1,0	
Homem	0,41	0,49	0,0	1,0	
Não-branco	0,40	0,49	0,0	1,0	

Tabela 3 – Estatística Descritiva da Amostra

(continuação)

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	N
Branco	0,60	0,49	0,0	1,0	6.142.927
Ensino médio	0,31	0,46	0,0	1,0	
Ensino superior	0,68	0,47	0,0	1,0	
Pós-graduação	0,01	0,10	0,0	1,0	
Indústria	0,04	0,20	0,0	1,0	
Construção civil	0,01	0,10	0,0	1,0	
Comercio	0,08	0,27	0,0	1,0	
Serviços	0,35	0,48	0,0	1,0	
Agronegócio	0,01	0,08	0,0	1,0	

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS (2007 - 2021).

Na mesma amostragem, as mulheres representam 59% da população, enquanto os homens representam 41%, os indivíduos brancos 60% e os não brancos apontou 40%. Na variável que compõe o nível de escolaridade, a parcela de trabalhadores com ensino médio é 31%, onde se incluem profissionais da área técnica que possuem liberação para exercer a profissão sem o ensino superior. Mas, a grande maioria da amostra tem o ensino superior com 68% da amostra de contadores e por fim os profissionais com pós-graduação, representado 1% da análise.

Na Tabela 4 são apresentados os resultados da decomposição *Oaxaca-Blinder* para dois grupos: homem PCD versus homem não-PCD; e mulher PCD versus mulher não-PCD.

Tabela 4 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – método *twofold*

Oaxaca: Twofold	Homem não-PCD		Mulher não-PCD	
	x		x	
	Homem PCD		Mulher PCD	
Log Remuneração	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
Grupo 1 (não-PCD)	7,9214	0,0000	7,6211	0,0000
Grupo 2 (PCD)	8,0811	0,0000	7,7638	0,0000
Diferença	-0,1597	0,0000	-0,1427	0,0000
Explicada	-0,1728	0,0000	-0,1342	0,0000
Não explicada	0,0130	0,0060	-0,0085	0,0640
Idade	-0,3666	0,0000	-0,2138	0,0000
Idade2	0,2878	0,0000	0,1672	0,0000
Tempo de Emprego	-0,1224	0,0000	-0,0938	0,0000
Tempo de Emprego2	0,0303	0,0000	0,0224	0,0000
Ensino Superior	0,0164	0,0000	0,0034	0,0730
Pós-graduação	-0,0012	0,1060	-0,0018	0,0060
Comércio	-0,0008	0,0210	-0,0013	0,0210
Construção Civil	-0,0016	0,0000	-0,0031	0,0000
Indústria	-0,0190	0,0000	-0,0156	0,0000
Serviços	0,0043	0,0000	0,0022	0,0210

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS (2007 - 2021).

A aplicação da técnica de Blinder-Oaxaca é dividir a diferença salarial entre PcDs e não PcDs em uma parte que é explicada por diferenças nos determinantes de salários, como educação ou experiência de trabalho (fatores observáveis ou explicados) e uma parte que não pode ser explicada por tal grupo (fatores não observáveis ou efeito discriminação). A partir da significância estatística observada na “Diferença” é possível observar que, na média, existe diferença salarial para ambos os casos analisados: homens não-PcD e PcD; e mulheres não-PcD e PcD.

Os resultados da decomposição apresentam uma diferença de 15,97% entre os Homens não-PcD versus Homens PcD, sendo 21,05% a diferença dos rendimentos entre

homens e mulheres. Cerca 17,28% da diferença é referente ao componente explicado (características socioeconômicas e de capital) e apenas 1,3% desse diferencial é sobre fatores não observáveis. No caso das mulheres não-PcD versus PcD, a diferença foi de 14,27%, onde 13,42% da diferença é atribuída a fatores explicados e 0,85% é atribuído a fatores não explicados, não indicando, em ambos os casos, indícios de discriminação salarial.

Caso os salários fossem definidos apenas pelas características observáveis desses indivíduos, Homens não-PcDs ganhariam 17,28% a menos em comparação aos Homens PcDs. No caso das mulheres, não-PcDs ganhariam 13,42% a menos em relação as mulheres PcDs.

A diferença atribuída ao componente “não explicado” diminui a diferença total dos rendimentos em desfavor dos homens sem deficiência. No caso das mulheres, o componente não explicado aumenta a diferença total dos rendimentos em favor das mulheres com deficiência.

As variáveis com sinal positivo na parte não explicada demonstram que os Homens PcDs possuem maiores salários que os Homens não-PcDs comparado a indústria, mostrando evidências de que não há discriminação por setores. A idade e o tempo de emprego são as variáveis que apresentam percentuais a favor do homem e mulher PcDs.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi analisar a presença de diferença de rendimentos entre pessoas com deficiência (PcD) e sem deficiência no contexto da Contabilidade no mercado de trabalho brasileiro, através da aplicação do método de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). A análise realizada com a decomposição de Oaxaca-Blinder apresentou os resultados das diferenças salariais entre homens e mulheres com e sem deficiência (PCD e Não PCD, respectivamente) em relação às diferenças na composição de características (idade, idade ao quadrado, nível de escolaridade, setor de trabalho e tempo de emprego) entre os dois grupos.

De acordo com os resultados da análise, a diferença salarial para homens com deficiência (grupo 2) é 8,08, enquanto a média para homens sem deficiência (grupo 1) é 7,92. A diferença entre as duas médias é de -0,1597, o que indica que os homens com deficiência ganham, em média, 16% a mais do que os homens sem deficiência.

Quanto a diferença entre as mulheres com deficiência e as mulheres sem deficiência é de -0,1427 em termos de logaritmo do salário, o que significa que as mulheres com deficiência ganham 14% a mais do que as mulheres sem deficiência.

A decomposição de Oaxaca-Blinder é capaz de separar a diferença salarial em uma parte explicada e uma parte não explicada. A parte explicada representa a contribuição das diferenças nas características (idade, escolaridade, setor de trabalho e tempo de emprego) entre os grupos, enquanto a parte não explicada representa fatores não observáveis que contribuem para a diferença salarial.

As características que mais contribuem para a explicação da diferença do salário são a idade e a idade ao quadrado, seguidas pelo setor de trabalho e pelo tempo de emprego. A escolaridade e a pós-graduação não têm uma contribuição significativa na explicação dessa diferença salarial.

Os resultados da pesquisa não sugerem uma desvantagem salarial ao analisar os fatores não observados, conhecido na literatura como efeito discriminação no mercado de trabalho. O efeito discriminação impõe barreiras construídas pela condição de saúde ou pela dificuldade imposta pelo próprio do empregador em adequar o ambiente e a rotina de trabalho às necessidades do novo empregado. Além disso, a falta de acesso à educação e à qualificação profissional das pessoas com deficiência e limitações da atividade pode, provavelmente, resultar em uma desvantagem desse grupo no mercado de trabalho (BECKER, 2019).

O tema não deve ter seu assunto finalizado, visto que se limita a apenas uma métrica para análise de diferenças salariais, sendo importante, em futuros estudos, a utilização da Decomposição Oaxaca-Blinder conjuntamente com Decomposição Nopo (NOPO, 2008) para alcançar resultados mais robustos. Além disso, os achados da pesquisa podem fomentar

discussões sobre como melhorar a inserção de indivíduos PcDs no mercado de trabalho, incentivando uma educação profissional e humana, promovendo a inclusão ao lado dos demais profissionais da contabilidade, criando assim um ambiente de trabalho harmonioso e acessível.

REFERÊNCIAS

BALDWIN M, JOHNSON WG. 1998. **Dissipando os mitos sobre a incapacidade de trabalho**. Em: Thomason T, Burton JF Jr., Hyattde, editores. Novas abordagens para a deficiência no local de trabalho. Madison, WI: Associação de Pesquisa Industrial Relations. p 39 ± 61.

BELLEMARE, Charles e GOUSSÉ, Marion e LACROIX, Guy e Marchand, STEEVE, **Deficiência Física e Discriminação no Mercado de Trabalho**: Evidências de um 33 Experimento de Campo. IZA DiscussionPaper No. 11461. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3170250>. Acesso 14 fev.2023.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho . **Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/7072/pessoa-com-deficiencia-intelectual--a-nova----rale---das-organizacoes-do-trabalho->. Acesso 14 fev.2023.

Blinder, Alan S. “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates.” **The Journal of Human Resources**, vol. 8, no. 4, 1973, pp. 436–55. *JSTOR*, <https://doi.org/10.2307/144855>. Acesso 02 fev. 2023.

BORBA, Ana Lucia Sedrez. **DISCRIMINAÇÃO SALARIAL EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**. 2019. 36 f. TCC (Doutorado) - Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande - Furg, Rio Grande, 2019. Disponível em: <https://economia.furg.br/images/banners/Monografias/20191/analucia.pdf>. Acesso em: 02 set. 2022.

BRASIL. Senado Federal (org.). **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 3. ed. Brasília: Senado Federal, 2019. 50 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_3ed.pdf. Acesso em: 23 dez. 2022.

COSTA, Clezia Virginia da. **DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL BRASILEIRO**. 2021. 21 f. TCC (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/6495/1/CleziaVC_ART.pdf. Acesso em: 03 maio 2023.

FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNtStrwCzChR/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 09 mar. 2023.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S.L.], v. 31, n. 2, p. 395-418, dez. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-30982014000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/Zy5L6Jw5JCzPqNGKC9yfJQD/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 abr. 2023.

JONES, Melanie K. ,(2008) “Disability and the labour market: a review of the empirical evidence” , **Journal of Economic Studies**, Volume 35 ISSUE: 5, PP.405-424, [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/01443580810903554](https://doi.org/10.1108/01443580810903554)

KRAEMER, M. E. P. A AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM COMO PROCESSO CONSTRUTIVO DE UM NOVO FAZER. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 10, n. 2, 2005. Disponível em: <https://periodicos.uniso.br/avaliacao/article/view/1310>. Acesso em: 3 set 2022.

LAMEIRÃO, Adriana Paz. 2011, Vitória. **Mercado de Trabalho, Desigualdade Social e de Gênero**. Vitória: Ufes, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/index/search/authors/view?givenName=Adriana%20Paz&familyName=Lameir%C3%A3o&affiliation=&country=&authorName=Lameir%C3%A3o%2C%20Adriana%20Paz>. Acesso em: 30 abr. 2023.

MOTA, Paulo Henrique dos Santos; BOUSQUAT, Aylene. Deficiência: palavras, modelos e exclusão. **Saúde em Debate**, [S.L.], v. 45, n. 130, p. 847-860, set. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104202113021>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/MPHb3GxYsc6HRsRQCBwmNVQ/?lang=pt>. Acesso em: 10 maio 2023.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 20, n. 8, p. 2549-2558, ago. 2015.

ÑOPO, Hugo. **Matching as a tool to decompose wage gaps**. The review of economics and statistics, v. 90, n. 2, p. 290-299, 2008.

OAXACA, Ronald. **“Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.”** *International Economic Review*, vol. 14, no. 3, 1973, pp. 693–709. JSTOR, <https://doi.org/10.2307/2525981>. Acesso 02 fev. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. São Paulo SP.p.5. 2005. Disponível em: https://www.henriquetateixeira.com.br/up_artigo/como_chamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia_pa3go1.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da; HELAL, Diogo Henrique. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: perspectivas e desafios. **Revista Fsa**, [S.L.], v. 14, n. 5, p. 32-54, 1 set. 2017. Revista FSA. <http://dx.doi.org/10.12819/2017.14.5.2>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/319428933_A_Inclusao_de_Pessoas_com_Deficiencia_no_Mercado_de_Trabalho_Brasileiro_Perspectivas_e_Desafios. Acesso em: 22 nov. 2022.

SILVA, Luzia Félix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm> Acesso 15 fev. 2023.

SOARES, Jadir; COVRE-SUSSAI, Maira; SENTO-SÉ, Isadora Vianna. Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil. **Civitas: revista de Ciências Sociais**, [S.L.], v. 22, p. 1-12, 30 nov. 2022. EDIPUCRS. <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2022.1.41686>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/civitas/a/g8wdYwFzDRFMpDZyHhZ384y/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 09 mar. 2023.

VERDÉLIO, Andreia. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**. Agência Brasil, Brasília, v. 26, n. 08, 2017.

VERONESE, Osmar; DILKIN, Ricieri Rafael Bazanella. Olhar críticos sobre as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Jurídica**

(FURB), [S.l.], v. 23, n. 51, p. e7885, dez. 2019. ISSN 1982-4858. Disponível em: <<https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/7885>>. Acesso em: 09 março 2023.