

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE–FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS
E CONTÁBEIS–ICEAC
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

KARINE SALDO ALVES THOMASI

**EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE PARA
O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO COM BASE NOS CENSOS 2000 E
2010**

Rio Grande

2016

Karine Thomasi

**EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE PARA
O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO COM BASE NOS CENSOS 2000 E
2010**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel pelo curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande.

Orientador: Prof. Dr. GibranTeixeira

Rio Grande

2016

Karine Saldo Alves Thomasi

**EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE PARA
O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO COM BASE NOS CENSOS 2000 E
2010**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel pelo curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande.

Aprovada em: 24 de novembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Gibran da Silva Teixeira – Orientador – Universidade Federal do Rio Grande

Prof. Dr. Cassius Rocha de Oliveira – Avaliador – Universidade Federal do Rio Grande

Prof^a. Msc. Paola Liziane Silva Braga – Avaliadora – Universidade Federal do Rio Grande

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço aos meus pais, por sempre estarem do meu lado em todos os momentos, por me darem segurança, por todas as palavras de incentivo, por cada vibração com minhas vitórias, por em alguns momentos de desânimo escutar de vocês: calma, falta pouco, irás conseguir, enfim, por tudo, por todo amor e dedicação que sempre me deram, e ao meu irmão Rodrigo, o qual foi o motivo fundamental para a escolha do tema da presente monografia, o meu muito obrigado a vocês.

Ao meu esposo Michel, por todo seu apoio, companheirismo e compreensão nesses anos. Obrigada por acreditar em mim e por compartilhar meus momentos de angústia e felicidade. Não tenho nem palavras para dizer o quanto você é importante para mim e o quanto me ajudou a realizar esse sonho.

À Deus, por toda fé que tenho, por todos momentos em que pensei em desistir, por não aguentar o cansaço, em minhas orações pedia: acalma meu coração, me dê forças para eu seguir em frente e me orienta para o melhor caminho.

Às minhas amigas “Amadinhas”, nossa, muito obrigada!!! Embora não estamos juntas o tempo todo fisicamente, estamos sempre de coração, ou melhor, pelo “Whats”. Nossas longas conversas, desabafos, palavras de carinho, incentivos, enfim, tudo o que compartilhamos me ajudaram a chegar até aqui. Vocês são as “bests”.

Aos meus colegas da FURG, obrigada por toda troca de conhecimento, por nos ajudarmos em trabalhos e pelos estudos em grupo. Agradeço especialmente a minha amiga/colega Natália, o qual dividimos todas nossas ansiedades, por ficarmos felizes uma com a nota da outra (boa), e quando não era tão boa assim, nos consolávamos com pensamentos positivos, enfim, obrigada pela sua amizade, por estar do meu lado nos momentos bons e me ajudar nas horas que precisei.

Aos meus professores, mestres e doutores do ICEAC, obrigada por todos os ensinamentos e dedicação. Quando entrei na faculdade para o curso de economia, nem sabia ao certo o que seria, hoje tenho muito orgulho de me formar na

FURG e ter feito o curso de Ciências Econômicas. Espero ser tão boa profissional, assim como vocês. Agradeço ao Prof. Dr. Paulo Lessa pelo um ano de monitoria e confiança, ao Prof. Dr. Cristiano Oliveira pelos seus ensinamentos, pela disposição em ajudar e pelas dicas para essa monografia que considerei para a elaboração final, e em especial ao meu orientador Prof. Dr. Gibran Teixeira, obrigada por confiar em mim, pelo teu apoio e dedicação, esse trabalho fez com que eu gostasse ainda mais da área de pesquisa, espero ter correspondido tuas expectativas e tomara que um dia possamos trabalhar juntos em alguma outra pesquisa.

“A persistência é o menor caminho do
êxito.” (Charles Chaplin)

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade analisar a empregabilidade das pessoas com deficiência no período de 2000 e 2010, indicando o efeito da Portaria nº 1.199/03, que proporciona a autuação pelos fiscais do trabalho às empresas que não cumprem a Lei nº 8.213/91, a chamada “Lei das Cotas”. Para a realização deste objetivo, de acordo com a literatura existente e estudos realizados sobre o mercado de trabalho, utilizou-se o modelo econométrico *Probit* para a obtenção das probabilidades de inserção, a partir das variáveis dependentes selecionadas, para tanto, é utilizado como base os dados dos Censos de 2000 e 2010 divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. De forma geral, os resultados apontam que com o passar da década analisada a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, está vinculada ao trabalho por conta própria. No entanto, um importante resultado que merece ser destacado é o fato dos trabalhadores da faixa etária dos 18 aos 29 anos, beneficiários, estarem se inserindo no mercado de trabalho de modo formal positivamente, e o que revela o efeito temporal é que ao se inserirem, os mesmos podem estar optando por uma rejeição ao benefício para se manterem empregados, o que pode ser um indício da “Lei das Cotas”, mas sobretudo para os trabalhadores mais jovens.

Palavras-chave: Empregabilidade, Deficiência, PROBIT.

ABSTRACT

This study aims to analyze the employability of people with disabilities between 2000 and 2010, indicating the effect of Decree n° 1.199/03, which provides the assessment for labor inspectors to companies that do not comply with Law n° 8.213/91, the "Law of Quotas". For achieving this goal, according to the existing literature and studies on the labor market, used the econometric model Probit to obtain the insertion of probabilities, from the dependent variables selected for both, it is used as a basis the Census data from 2000 and 2010 released by the Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Overall, the results show that over the decade analyzed the inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market is still linked to the work on their own. However, an important result that deserves to be highlighted is the fact that workers aged 18 to 29 years, beneficiaries, they are inserting into the labor market in a formal way positively, and what shows the temporal effect is that when they enter, they may be opting for a rejection of the benefit to remain employed, which may be an indication of the "Lei das Cotas", but especially for younger workers.

Keywords: Employability, Disability, PROBIT.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Produção com um insumo variável.....	16
Figura 2: Restrição Orçamentária.....	20

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Avanço das Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência.....	22
Tabela 2: Estatísticas Descritivas para o ano de 2000 e 2010.....	32
Tabela 3: Probabilidade de o trabalhador estar empregado, ter algum tipo de deficiência e estar na faixa etária entre 18 a 29 anos.....	34
Tabela 4: Probabilidade de o trabalhador estar empregado, ter algum tipo de deficiência e estar na faixa etária entre 30 a 49 anos.....	37
Tabela 5: Probabilidade de o trabalhador estar empregado, ter algum tipo de deficiência e estar na faixa etária maior que 50 anos.....	40

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	8
LISTA DE TABELAS.....	9
1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 A demanda por mão de obra.....	14
2.2 A oferta de mão de obra.....	18
2.3 REVISÃO DE LITERATURA.....	21
2.3.1 Políticas Públicas em Âmbito Internacional.....	21
2.3.2 Políticas Públicas no Brasil.....	23
2.3.3 Determinantes da inclusão do deficiente no mercado de trabalho.....	25
3 METODOLOGIA.....	28
3.1 Modelo PROBIT.....	28
3.2 Fonte e natureza dos dados.....	31
4 RESULTADOS.....	34
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objetivo analisar a empregabilidade dos trabalhadores brasileiros com deficiência a partir dos dados do Censo de 2000 e 2010. Este período de análise foi definido em função da criação da Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003 que possibilitou a fiscalização e punição pelo ministério público do trabalho às empresas que não cumprirem o estabelecido na Lei 8.213/91 a chamada “Lei das Cotas”.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um problema socioeconômico que afeta a população brasileira. É preciso inicialmente salientar, que a diversidade social é um processo histórico, configurado na luta constante em diminuir as diferenças que a própria sociedade impõe. O trabalho por sua vez, é condição preponderante para o indivíduo realizar-se pessoal e profissionalmente, além de uma maneira de minimizar essa diversidade. O mercado de trabalho é versado entre as pessoas que procuram e oferecem emprego, dessa forma, em um sistema típico, é caracterizado na teoria econômica como lei da oferta e demanda por trabalho (BORJAS, 2012).

As políticas públicas de inclusão social fazem parte do compromisso ético de diminuir as desigualdades sociais, desse modo, a partir dos anos 80 a evolução das legislações no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem ganhado força mundialmente. Países desenvolvidos estabelecem “cotas” para minimizar a diversidade desses indivíduos, porém não são essas que têm gerado resultados e sim o sistema quota-contribuição (PASTORE, 2000).

No Brasil existe uma lei que garante às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. A Lei 8.213/91 (art. 93), regulamentada pelo Decreto 3.298/99, conhecida também como Lei das Cotas, estabelece que empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher entre 2 e 5% dos seus cargos. Caso a mesma seja descumprida, a empresa está passível de multa prevista no art. 133 da Lei 8.213/91, calculada em proporções estabelecida pela Portaria

nº1.199, de 28 de outubro de 2003.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no ano de 2010, a partir da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) foram declarados 44,1 milhões de vínculos empregatícios em 31 de dezembro, sendo que 306,0 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios. O perfil estimado tem base em cinco tipos de deficiência: física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Segundo a literatura existente, alguns determinantes têm ajudado a compreender o que dificulta o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os empregadores justificam a falta de mão de obra qualificada, e a baixa escolarização como um dos fatores que criam resistência para contratar esses indivíduos. Por outro lado, há também certa barreira de o deficiente ofertar trabalho, pois recebem benefícios sociais que no momento que possuem um vínculo empregatício, o benefício é suspenso. Além disso, Ribeiro (2015), afirma que as políticas públicas existentes não são eficazes para que as empresas cumpram a lei de inserção.

O pacto pelos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – MDGs acordado entre as nações desenvolvidas e em desenvolvimento no ano de 2000 visa atingir oito objetivos ligados às necessidades das populações mais pobres do mundo. Embora as pessoas com deficiência sejam mencionadas no documento, as mesmas não estão entre os objetivos dos MDGs. Somente no relatório do ano de 2010 é que a deficiência é reconhecida como uma questão essencial para a realização dos MDGs. A Assembleia das Nações Unidas destaca que existe uma invisibilidade das pessoas com deficiência nas estatísticas oficiais (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012).

Dessa forma, a presente monografia espera contribuir para melhor compreensão sobre a inserção dos deficientes no mercado de trabalho brasileiro, bem como explorar se o fato da regulamentação do instrumento de punição pelo Ministério Público do Trabalho foi efetivo na inclusão das pessoas com deficiência no Brasil. Para tanto, o método econométrico utilizado será o modelo probabilístico – Probit, com base nos dados dos censos do ano de 2000 e 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

No intuito de atender ao objetivo desta monografia, o presente trabalho está estruturado em cinco capítulos, a contar dessa introdução. O segundo capítulo

contempla o referencial teórico que servirá como base para a fundamentação teórica direcionada para a economia do trabalho, e também uma revisão de literatura sobre a evolução das políticas públicas em âmbito internacional e nacional, e, por conseguinte os determinantes da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O terceiro capítulo contempla a metodologia que consiste na apresentação das especificações do modelo econométrico PROBIT, além da fonte e natureza dos dados. O quarto ressaltará os principais resultados da análise e o quinto trará as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção fundamenta-se na base teórica da economia do trabalho, versando através da teoria microeconômica os fundamentos da oferta e da demanda por trabalho. Essa ferramenta faz-se compreender as variações econômicas que afetam o preço de mercado e a produção.

Dessa forma, na primeira seção, direcionado para a demanda por mão de obra, será realizada uma análise sobre a teoria da firma, que mostra como uma empresa toma suas decisões de produção em relação à minimização de custos e maximização de lucro. Já para a oferta de mão de obra, será feito uma análise da teoria do consumidor, o qual o indivíduo decide do quanto está disposto a ofertar sua mão de obra para maximizar seu grau de satisfação consumindo bens e lazer, dado suas preferências e restrições orçamentárias.

Seguidamente, será abordada uma revisão de literatura versando sobre a evolução das políticas públicas em âmbito internacional e nacional. Por fim, os determinantes da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.1 A demanda por mão de obra

As decisões das empresas sobre o processo de produção estão em obter um resultado satisfatório dos consumidores por bens e serviços. Conforme Pindyck e Rubinfeld (2013) podem ser entendidas através de três etapas: Tecnologia de produção, o qual uma empresa pode gerar determinado nível de produção usando diferentes combinações de insumos (trabalho, capital e matérias-primas). Restrições de custos: a empresa terá de se preocupar com o custo de produção e levar em conta o preço do trabalho, do capital e de outros insumos. E por fim, escolher quanto de cada insumo irá usar em seu processo produtivo.

Seguindo a lógica dessas três etapas, para os economistas, a demanda

por mão de obra pode ser representada pela Teoria da Firma. Para melhor entendimento, iniciaremos o estudo supondo que para uma empresa existam somente dois insumos no processo de produção: o trabalho (L) e o capital (K), que podem ser expressos através da função de produção:

$$q = F(L, K) \quad (1)$$

A equação (1) nos diz que a quantidade de produto depende da quantidade do trabalho e do capital. E relacionado a essa função, está o produto marginal, que é impactado pela adição de mais um trabalhador de modo que os outros insumos sejam constantes. Para analisarmos o processo de produção, partiremos do princípio do quanto a empresa está disposta a contratar mão de obra para maximizar seu lucro, visto que o salário de um trabalhador é um custo para a empresa.

Dessa forma, em uma análise de curto prazo, consideraremos o capital fixo e o trabalho variável. Devido ao capital ser fixo, a forma de a empresa aumentar a sua produção, é aumentando a unidade do insumo trabalho, para isso, podemos calcular o produto marginal do trabalho (PMg_L), que ao acrescentar uma unidade de insumo trabalho, teremos um volume de produção adicional. E pode ser expresso pela variação do produto total dividido pela variação do insumo trabalho, conforme equação (2).

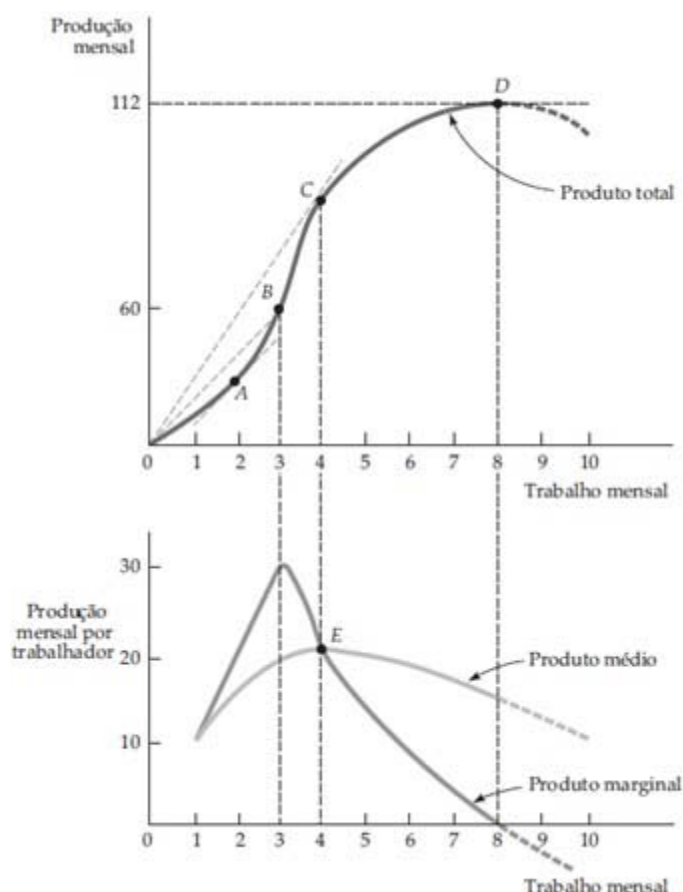
$$PMg_L = \frac{\Delta q}{\Delta L} \quad (2)$$

Dado que o produto total é igual à quantidade produzida (q), para medir a força de trabalho da empresa, podemos calcular o produto médio (PM_L), para isso é preciso dividir o produto total (q) pela quantidade total de insumo trabalho (L). Isso nos dará quantos produtos cada unidade de trabalho produz em média, e pode ser expresso pela seguinte equação:

$$PM_L = \frac{q}{L} \quad (3)$$

Para melhor entendermos o que acontece com a produção quando é incrementada uma unidade do insumo trabalho, a Figura 1 nos mostra as inclinações da curva produto de acordo com Pindyck e Rubinfeld (2013):

Figura 1: Produção com um insumo variável



Fonte: Pindyck e Rubinfeld (2013)

Conforme a Figura 1, podemos interpretar que para cada unidade adicional do insumo trabalho, o produto médio é crescente até o ponto (E), considerando o capital (K) fixo e demais insumos constantes. Se quatro trabalhadores produzem 80 unidades de produto, o produto médio resultará em 20 unidades por trabalhador. Adicionando um trabalhador a mais (total de cinco), esses irão produzir 95 unidades de produto, porém resultará em um produto médio de 19 unidades por trabalhador. Devido as curvas do produto médio e do produto marginal estarem estritamente relacionadas, à medida que o produto médio diminui, o produto

marginal do insumo trabalho tem uma queda também. De acordo com Pindyck e Rubinfeld (2013), esse processo remete a Lei dos Rendimentos Marginais decrescentes, pois à medida que houver trabalhadores excedentes, alguns se tornarão ineficientes ao passo que são adicionados ao estoque de capital fixo, contudo, o produto marginal do insumo trabalho apresentará uma queda como mostram as curvas a partir do ponto (E). Nesse contexto, no curto prazo, a disponibilidade da empresa em contratar um trabalhador adicional ocorre até o momento em que o mesmo gerar o maior retorno possível.

Existe uma diferença na demanda por mão de obra no curto prazo e no longo prazo. No curto prazo as empresas tomam suas decisões levando em consideração que um insumo é fixo, no longo prazo todos os insumos são variáveis, isso porque a decisão de contratar um trabalhador no longo prazo é representada por duas curvas: isoquantas e isocustos. As curvas isoquantas, mostram todas as combinações possíveis de insumos que geram o mesmo volume de produção, já as curvas isocustos mostram as combinações de insumos de produção que custam o mesmo montante para a empresa (PINDYCK; RUBINFELD, 2013).

Para que a empresa maximize o seu lucro, é preciso saber quanto o trabalhador produziu (gerou receita) para a empresa, e o seu custo (salário), dessa forma, devemos diminuir as receitas pelos custos. A função pode ser representada por:

$$\text{Lucros} = pq - wE - rK \quad (4)$$

Em que p é o preço pelo qual a empresa consegue vender a sua produção, w é a taxa salarial (custo para contratar um trabalhador adicional) e r é o preço de capital. É imprescindível ressaltar que onde temos maximização do lucro, temos equilíbrio de mercado. De acordo com Borjas (2012), a empresa maximiza seu lucro se souber contratar as quantidades corretas de trabalho e capital. Para Mankiw (2013, p. 362), “quando o mercado está em equilíbrio, a empresa empregou a quantidade de mão de obra que julgou ser lucrativa ao salário de equilíbrio, ou seja, contratou trabalhadores até que o valor do produto marginal fosse igual ao salário”.

Aplicando a teoria microeconômica na demanda por mão de obra de pessoas com deficiência, a literatura existente considera alguns fatores importantes que determinam a capacidade das empresas em contratarem esses indivíduos. Um

deles é o custo, pois ao contratar a mão de obra do trabalhador com deficiência é preciso investir em treinamentos para encaminhá-los para as funções mais adequadas a seus perfis profissionais, e adaptação ao ambiente de trabalho dependendo do tipo de deficiência.

De acordo com a publicação do Instituto Ethos no ano de 2002, sobre o que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência, o autor afirma que se a empresa tiver um programa estruturado de recrutamento e desenvolvimento, e o profissional tiver suas funções claramente definidas, e capacitado para tal, o mesmo será tão produtivo, quanto os outros profissionais que não têm deficiência. Dessa forma, é possível que se amplie a capacidade de desenvolvimento de novos produtos e processos, mesmo que o investimento no profissional gere algum custo.

Segundo Araújo e Schmidt (2006, p. 243) “a globalização dos mercados, exige das empresas um grau maior de produtividade a baixos custos. Tais exigências para serem cumpridas, requerem trabalhadores cada vez mais capacitados”. Por sua vez, a empresa opta por contratar uma pessoa que não tem deficiência em virtude de não ter gastos com treinamentos específicos.

2.2 A oferta de mão de obra

Ao incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, configura-se um novo grupo de consumidores, pois com a geração de renda, os mesmos poderão fazer suas próprias escolhas em consumo maximizando seu bem-estar. Todavia, para aqueles indivíduos que recebem benefícios amparados pelo LOAS (Lei Orgânica de Assistência Social - Lei nº 8.742/93), ainda há uma resistência em ofertar mão de obra, pois ao trocar o benefício pelo emprego formal, em caso de desligamento do emprego, o processo para retornar ao benefício é demorado e burocrático (VITORINO FILHO et al., 2012).

Na teoria microeconômica, a decisão do indivíduo em ofertar mão de obra é fundamentada na busca por maximizar o grau de satisfação que pode obter consumindo bens e lazer, dado suas preferências e restrições orçamentárias.

Segundo Borjas (2012), o comportamento da oferta de mão de obra é estudado pelo modelo neoclássico da escolha entre trabalho-lazer, que determina para a pessoa que trabalha quantas horas a mesma escolhe trabalhar. Desse modo, o autor caracteriza que o consumidor obtém satisfação do consumo de bens e lazer através da função de utilidade, representada pela seguinte equação:

$$U = f(C, L) \quad (5)$$

Na equação (5), o índice U representa o nível de satisfação ou felicidade da pessoa, quanto maior esse índice, maior o nível de felicidade do indivíduo. C , significa os bens adquiridos em determinado período de tempo e L é o número de horas gastas em lazer no mesmo período de tempo. Visto que as variáveis consumo de bens e lazer estão restritas pelo seu tempo e renda, denominamos na teoria do consumidor como restrição orçamentária.

$$C = wh + V \quad (6)$$

Conforme a equação (6), C , representa as despesas em bens, wh é os ganhos com o trabalho, e V , a renda “não trabalho”. A taxa salarial tem grande relevância na decisão de ofertar mão de obra, supondo que a taxa salarial de um indivíduo seja constante, o mesmo tem duas alternativas para alocar seu tempo: trabalho ou lazer. Esse tempo alocado deve ser igual ao tempo total disponível no período (T horas por semana), dessa forma, sendo $T = h + L$ podemos reescrever a restrição orçamentária:

$$C = w(T - L) + V \quad (7)$$

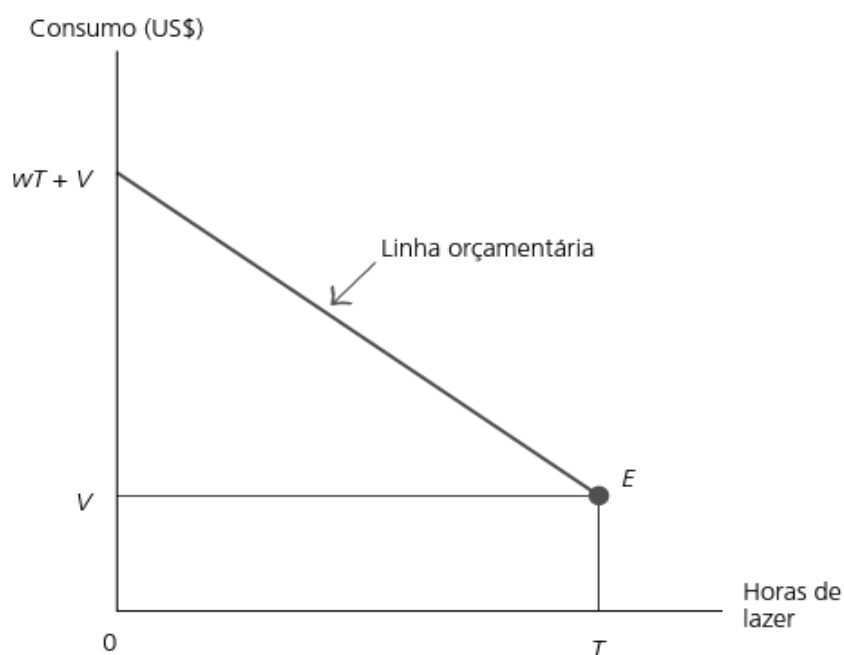
ou

$$C = (wT + V) - wL \quad (8)$$

A equação (8) está na forma de linha reta, e a inclinação é o negativo da taxa salarial, de acordo com a Figura 2. Conforme um dos dez princípios da

economia, as pessoas enfrentam *tradeoffs*, pois a tomada de decisões exige escolher um objetivo em detrimento de outro. A Figura 2 indica que quanto mais horas passamos trabalhando, menos horas teremos de lazer, e a cada hora que abdicarmos do lazer, nos permite consumir mais bens.

Figura 2: Restrição Orçamentária



Fonte: Borjas (2012)

A linha de orçamento do consumidor, que representa o limite do conjunto de oportunidades do trabalhador, indica o quanto o indivíduo pode consumir de acordo com a renda disponível, ponto (E). A medida que a pessoa decide trocar uma hora de lazer por consumo adicional, o trabalhador sobe a linha orçamentária chegando em $wT+V$, até decidir deixar de consumir lazer. Dessa forma, o valor absoluto da inclinação da linha orçamentária é a taxa salarial.

Quando um indivíduo decide se irá trabalhar ou não, o salário é um dos fatores que é levado em consideração, resumindo-se aos “termos de troca”– taxa na qual o lazer pode ser trocado por consumo adicional. A decisão de trabalhar está na definição do salário de mercado e salário de reserva. O salário de mercado é quanto o empregador está disposto a pagar por uma hora de trabalho e o salário reserva é

quanto o trabalhador quer receber para trabalhar aquela primeira hora, (BORJAS, 2012). A teoria sugere que se o salário de mercado for mais alto que o de reserva, é provável que o indivíduo entre para o mercado de trabalho.

Segundo Mankiw (2013, p.362) “o preço da mão de obra (salário) depende da oferta e da demanda. No equilíbrio os trabalhadores recebem o valor de sua contribuição marginal à produção de bens e serviços”. A teoria do mercado de trabalho abordada pelo autor explica porque alguns trabalhadores ganham salários mais altos que outros, uma das razões está no capital humano, que é o acúmulo de investimentos feitos no indivíduo, onde um investimento adicional gera resultados adicionais. O tipo mais importante de capital humano é a educação, pois presumisse elevar os salários pela perspectiva da oferta de trabalho. Mankiw (2013, p. 377) ressalta que “a diferença salarial entre os trabalhadores com alto nível educacional e aqueles com nível educacional mais baixo pode ser considerado um diferencial compensatório pelo custo da instrução”.

2.3 REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção fundamenta-se em literaturas que darão sustentação a monografia para contribuir no entendimento do tema proposto. Será apresentado a evolução das políticas públicas tanto em âmbito internacional, quanto nacional, além dos determinantes sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.3.1 Políticas Públicas em Âmbito Internacional

O tema sobre inclusão social tem ganhado força mundialmente a partir da década de 80. As políticas públicas têm sido adotadas por diversos países no intuito de incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A participação desses indivíduos no âmbito social não depende apenas do amparo governamental, mas também da sociedade como um todo. Para que possamos entender como funciona o processo de inclusão em outros países, primeiramente a partir da Tabela 1, será apresentada a evolução das políticas públicas a partir da Convenção 159 da

Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois no campo do trabalho houve um avanço a partir dessa legislação. Posteriormente, dois documentos norteadores das políticas de emprego servirão como arcabouço para dar ênfase ao assunto pertinente: “The American With Disabilities Act (ADA)” e “European Action Plan”, referentes à pesquisa Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Considerações sobre Políticas Públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil (OLIVEIRA; GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009).

Tabela 1: Avanço das Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência

Políticas Públicas	
1983	Elaboração da Convenção 159 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).
1990	Aprovada a ADA (Lei dos Deficientes dos Estados Unidos).
1992	Dia Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência pela ONU (3/12/92).
1994	Declaração de Salamanca (Espanha) – inclusão no sistema educacional.
1995	Inglaterra aprova legislação semelhante ao ADA.
1997	Tratado de Amsterdã - facilitar a inclusão no mercado de trabalho.
1999	Convenção Interamericana para eliminar adiscriminação (Guatemala).
2002	Em Madri, estabeleceu 2003 como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência.

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados do Instituto Ethos (2002).

Sancionada em 1990 nos Estados Unidos, a ADA tem o objetivo de evitar a discriminação contra as pessoas que tenham deficiência e garantir a igualdade. Os empresários afirmam que os custos de contratação os desencorajam a aderirem ao ADA. Para estimular a demanda por trabalho, o governo federal norte-americano prevê incentivos financeiros às empresas para a contratação de indivíduos com deficiência. Segundo a Lei dos Americanos Portadores de Deficiência em ação (2012), a Receita Federal dos EUA (IRS) oferece aos empregadores até US\$ 2.400 em créditos fiscais anuais por cada funcionário qualificado contratado.

O objetivo do plano (European Action Plan, 2003) é eliminar e erradicar todas as formas de discriminação, tendo como meta a autonomia das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, o plano tende a substituir as políticas tradicionais, promovendo o acesso da população com deficiência ao mercado de trabalho e proteção ao emprego. O sistema de cotas para alguns países da Europa como Portugal, França e Alemanha, funciona da seguinte maneira de acordo com

Araújo e Ferraz (2010):

- Portugal: Art. 28, da Lei nº 38/2004, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.
- França: O Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.
- Alemanha: A lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.

Muitos países usam quotas, porém segundo Pastore (2000), nenhum teve sucesso com base exclusiva em quotas. De acordo com as atividades das empresas, muitas não têm condições de cumprir as mesmas, seja por falta de recursos para reformas/adaptações ou espaço físico limitado. O autor também afirma que essas constatações levaram muitos países a evoluir para o sistema de quota-contribuição, o qual estabelece que, as empresas que por qualquer motivo deixam de contratar as pessoas com deficiência previstos nas quotas, ficam obrigadas a recolher para um fundo especial, um percentual do que gastariam com aquela contratação. Os recursos destinados para o fundo especial são usados para custear serviços de habilitação e reabilitação e manutenção das instituições para deficientes.

2.3.2 Políticas Públicas no Brasil

Em virtude de diminuir a desigualdade social, o Brasil tem avançado nos últimos anos na promoção dos direitos das pessoas com deficiência por meio das políticas públicas. A Lei nº 7.853/89, que referendou a Convenção 159 da OIT, estabeleceu as normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com algum tipo de deficiência, e sua efetiva integração social.

Em 1990, a Lei nº 8.112 assegurou às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, cujas

atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, reservando para tais pessoas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Em 1991, a Lei nº 8.213 (Lei das Cotas), em seu artigo 93, estabeleceu o sistema de cotas em que a empresa com 100 ou mais empregados, está obrigada a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com trabalhadores reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:

Até 200 empregados.....	2%
De 201 a 500 empregados.....	3%
De 501 a 1000 empregados.....	4%
De 1001 em diante.....	5%

Caso a lei não seja cumprida, a empresa está sujeita a penalidades previstas no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. A fiscalização dessa lei é feita pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego e a penalização é calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003: Multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal:

- I. Para empresas com 100 a 200 empregados, acrescido de zero a 20%;
- II. Para empresas com 201 a 500 empregados, acrescido de 20 a 30%;
- III. Para empresas com 501 a 1.000 empregados, acrescido de 30 a 40%;
- IV. Para empresas com mais de 1.000 empregados, acrescido de 40 a 50%.

No ano de 1999, editou-se o Decreto nº 3.298, estabelecendo a Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Esse decreto criou o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e assegurou às pessoas com deficiência o pleno exercício dos seus direitos básicos como a educação, saúde, trabalho, cultura, turismo e lazer.

Em relação ao mercado de trabalho, o Decreto nº 3.298/99 mantém o sistema de cotas, conforme previsto na Lei nº 8.213/91. O mesmo promove várias modalidades de inserção das pessoas com deficiência, incluindo o trabalho em

oficina protegida de produção ou terapêutica e a promoção do trabalho autônomo, realizado no domicílio ou em cooperativas.

De uma forma geral, a Lei das Cotas estabelece que não se deva exigir experiência profissional do indivíduo deficiente. Quando a experiência for efetivamente necessária, a própria empresa é quem deve dar o suporte, a capacitação e o conhecimento efetivo para o cargo destinado.

Sancionada em 1993, a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS, Lei nº 8.742), assegurou às pessoas com deficiência o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o qual garante um benefício de um salário mínimo mensal para os indivíduos que comprovem não possuir meios de prover manutenção ou de tê-la provida por sua família.

Além de toda uma documentação, um dos critérios exigidos para que o indivíduo possa receber esse benefício é de não ter qualquer tipo de vínculo empregatício, o que por sua vez, acaba estimulando o desemprego ou o emprego informal, pois se a pessoa com deficiência receber o benefício e entrar para o mercado de trabalho formal, o mesmo será cancelado, sendo demorado e burocrático reaver o benefício em caso de desligamento do emprego. Em virtude disso, a Lei nº 12.470 de 2011 alterou seu artigo à referida legislação para apenas suspender o benefício em prol de que o trabalhador deficiente ofereça mais a sua mão de obra (LIMA; NOGUEIRA, 2012).

2.3.3 Determinantes da inclusão do deficiente no mercado de trabalho

Diversos estudos mostram que a integração das pessoas com deficiência no processo produtivo é uma das maiores barreiras para a inclusão social. Existe um acentuado desconhecimento em relação à deficiência e à capacidade de trabalho desses indivíduos. É preciso analisar, que no campo econômico, a capacidade produtiva de um indivíduo é caracterizada pela força de trabalho dentro de uma economia. Na análise de Borjas (2012, p. 28), “existem diferenças consideráveis nas várias dimensões de oferta de trabalho nos grupos demográficos em um ponto específico no tempo”. O autor também afirma que reflexos sociais e políticos são importantes para os determinantes da demanda por trabalho.

Apesar de existir uma Lei que garante a inserção das pessoas com

deficiência no mercado de trabalho (Lei das Cotas), as empresas encontram dificuldades na contratação desses indivíduos. Além de não cumprirem a lei, muitas justificam a falta de mão de obra qualificada, e alegam dificuldades na inclusão devido ao nível de escolaridade que possuem. Nesse sentido, no estudo de Araújo e Schmidt (2006, p. 241) os autores afirmam que “as instituições educacionais criticam os processos de contratação adotados pelas empresas, e as empresas afirmam que o maior empecilho para isso é a baixa escolarização”.

Conforme as penalizações citadas na seção 2.3.2 Políticas Públicas no Brasil, Araújo e Ferraz (2010) afirmam em sua pesquisa que há três situações as quais os auditores fiscais se deparam perante uma fiscalização em que os empregadores alegam quanto ao não cumprimento da cota estabelecida:

- I. Falta de habilidade das pessoas com deficiência para exercer determinadas atividades;
- II. Suposto risco de acidentes que o trabalhador estaria exposto;
- III. Ausência de trabalhadores qualificados no mercado.

Nesse sentido, os autores também afirmam que para avaliar efetivamente a capacidade produtiva dos trabalhadores deficientes é preciso que seja dada a oportunidade, pois os argumentos dos empregadores de que falta habilidades e qualificações, na maioria das vezes está relacionado com os métodos utilizados pelas empresas no processo de inserção. Sendo feita as adaptações necessárias, há uma possibilidade desses indivíduos desenvolverem seu trabalho de forma satisfatória. Porém, muitas empresas preferem responsabilizar-se com o pagamento de multas pelo descumprimento da lei, ao invés de investir em treinamentos e capacitação profissional (VITORINO FILHO, et al., 2012).

Apesar de se conhecer a função econômica das empresas, o qual a preocupação dos empregadores converge para a maximização do lucro, os mesmos pouco preocupam-se com a função social. Hoje, os avanços tecnológicos permitem maior oportunidade de emprego e que o trabalhador com deficiência tenha mais autonomia. “Embora a acessibilidade e os apoios tecnológicos possam minimizar de forma substancial as limitações, ainda será necessário um grande avanço para quebrar a barreira do preconceito e o foco exclusivo no lucro”. (ARAÚJO; FERRAZ, 2010, p. 8852).

É preciso salientar, que não é somente as empresas que tem pouco interesse em incluir as pessoas com deficiência no seu quadro de colaboradores, há também uma resistência da família e do próprio deficiente em ofertar sua mão de obra. A falta de incentivo por parte dos familiares está relacionada com a questão do indivíduo sofrer algum tipo de preconceito, já por parte dos deficientes, os mesmos recebem um benefício amparado pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), e muitos desses preferem complementar sua renda com trabalhos informais, já que quando registrados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é suspenso esse benefício (VITORINO FILHO, et al., 2012).

As ações afirmativas buscam alcançar a igualdade de oportunidade entre as pessoas, beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios. Com a criação da Lei das Cotas, espera-se superar o assistencialismo e possibilitar a inclusão no mercado de trabalho. Pois essas ações existem para que as pessoas com deficiência possam competir no mercado de trabalho e exercer seus direitos plenamente.

Segundo Ribeiro (2015), o Estado apenas cria a Lei para ser cumprida, mas não fornece meios para viabilizá-la e não cria mecanismos de acesso à informação as pessoas com deficiência. A dificuldade que as pessoas com deficiência encontram para ingressar no mercado de trabalho não está na ausência de leis, mas sim na eficácia das normas existentes. O Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência, contudo ainda há uma lacuna na sua aplicação prática, raizada de preconceitos e barreiras à sua integração social.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada na presente monografia consiste na apresentação das especificações do modelo econométrico PROBIT. No intuito de atender o objetivo dessa monografia, será utilizado como base de dados o Censo do ano de 2000 e 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Através do modelo probabilístico serão contrastados os anos de 2000 e 2010 para identificar qual a probabilidade de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em virtude da aplicabilidade da Portaria n° 1.199, de 28 de outubro de 2003. Além de verificar quais características são atribuídas a esse grupo que está inserido no mercado de trabalho brasileiro.

3.1 Modelo PROBIT:

Gujarati e Porter (2011) salientam que para explicar o comportamento de variáveis dependentes dicotômicas é preciso usar uma função de distribuição acumulada (FDA). O modelo Probit apresenta-se com base na teoria da utilidade ou na perspectiva da escolha racional sobre o comportamento, desenvolvida por McFadden. Se uma variável X segue a distribuição normal com média μ e variância σ^2 sua FDA é representada por:

$$F(X) = \int_{-\infty}^{x_0} \frac{1}{\sqrt{2\sigma^2\pi}} e^{-\frac{(X-\mu)^2}{2\sigma^2}} \quad (9)$$

Para motivarmos o modelo probit, considerando a decisão de determinado fato ocorrer ou não, dependemos de um índice de utilidade não observável L_i , (também conhecido como variável latente), que é determinado por uma ou mais

variáveis explanatórias. Expressamos o índice Li como:

$$Li = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (10)$$

Como o índice (não observável) relaciona-se com a decisão de ocorrer determinado evento ou não, o modelo expressa $Y = 1$ se ocorrer o evento e $Y = 0$ se não ocorrer. Agora é razoável supor que há um nível crítico ou limiar do índice, que chamamos de I^*i , tal que, se Li exceder I^*i , ocorrerá o evento, caso contrário, não. Dada a hipótese da normalidade, a probabilidade de que I^*i seja menor ou igual a Li , podemos calcular por meio da FDA normal padronizada como:

$$P_i = P(Y = 1 | X) = P(I^*i \leq Li) = P(Z_i \leq \beta_1 + \beta_2 X_i) = F(\beta_1 + \beta_2 X_i) \quad (11)$$

$P(Y = 1)$ indica a probabilidade de um evento ocorrer dados o(s) valor(es) da(s) variável(is) explanatória(s) X , e que Z_i é a variável normal padrão, isto é, $Z \sim N(0, \sigma^2)$ aonde Z segue uma distribuição normal, com média zero e variância constante. F é a FDA normal padrão, nesse sentido, representada da seguinte maneira:

$$F(Li) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 X_i} e^{-\frac{z^2}{2}} dz \quad (12)$$

Conforme Gujarati e Porter (2011), assumimos que o erro é independente de X e que tem distribuição normal padrão com média zero e variância constante, assim o erro será distribuído simetricamente ao redor de zero. O Modelo Probit é tido como não linear pelo fato de ser uma função não linear de β_1 e β_2 .

Para a estimação de modelos não lineares não se deve usar o Mínimo Quadrado Ordinário (MQO), a função que possibilita observar os dados amostrais, é a função de verossimilhança. Partindo da ideia de que não observamos diretamente P_i , mas apenas o resultado $Y = 1$, se determinado evento ocorrer e $Y = 0$ se não ocorrer, uma vez que cada Y_i é uma variável aleatória de Bernoulli, podemos

escrever:

$$Pr(Y_i = 1) = P_i \quad (13)$$

$$Pr(Y_i = 0) = (1 - P_i) \quad (14)$$

Supondo que tenhamos uma amostra aleatória de n observações. Se $f_i(Y_i)$ denotar a probabilidade de que $Y_i = 1$ ou 0 , a probabilidade conjunta de observar os n valores de Y , isto é, $f(Y_1, Y_2, \dots, Y_n)$, em que Π é o operador de produtório, é demonstrado na equação (15). Essa equação é descrita como um produto das funções de densidade individuais, mais conhecida como função de verossimilhança (FV):

$$f(Y_1, Y_2, \dots, Y_n) = \prod_1^n f_i(Y_i) = \prod_1^n P_i^{Y_i} (1 - P_i)^{1-Y_i} \quad (15)$$

De acordo com Wooldridge (2011, p. 240), “para estimar modelos de variáveis dependentes limitadas, os métodos de máxima verossimilhança são indispensáveis, pois os mesmos são baseados na distribuição de y dado x ”. Para o autor, em um modelo de resposta binária, o interesse principal está na probabilidade de resposta:

$$P(y = 1|x) = P(y = 1|x_1, x_2, \dots, x_k) \quad (16)$$

Dado Y um indicador de que a pessoa está inserida no mercado de trabalho, X poderá conter várias características individuais. Para tanto, a equação (17) a seguir, será estimada para analisar quais são as características que definem o trabalhador deficiente que está inserido no mercado de trabalho brasileiro para o período de 2000 e 2010.

$$\Phi(x'\hat{\beta}) = \Phi(\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 D. \text{Visual} + \hat{\beta}_2 D. \text{Física} + \hat{\beta}_3 D. \text{Auditiva} + \hat{\beta}_4 D. \text{Mental} + \hat{\beta}_5 D. \text{Visual} * \text{ano2010} + \hat{\beta}_6 D. \text{Física} * \text{ano2010} + \hat{\beta}_7 D. \text{Auditiva} * \text{ano2010} + \hat{\beta}_8 D. \text{Mental} * \text{ano2010} + \hat{\beta}_9 D. \text{Transf} + \hat{\beta}_{10} D. \text{Transf} * \text{ano2010} + X'\hat{\beta}_{11}) \quad (17)$$

A variável dependente será a probabilidade de o trabalhador estar ou não inserido no mercado de trabalho a partir das variáveis de controles. Dentre as variáveis explicativas indicadas pela matriz X' , ressaltam-se as características observáveis do trabalhador, dentre elas, sexo, idade, raça, escolaridade, área de ocupação, chefe de família, beneficiário e setor de atividade. Além disso, os coeficientes que trarão os resultados, em termos de probabilidade, de estar inserido no mercado, dado que o trabalhador possui alguma deficiência, serão os coeficientes 1 a 4. Já os coeficientes 5 a 10 indicam o efeito temporal causado pelas mudanças no mercado de trabalho no período de 2000 a 2010.

3.2 Fonte e Natureza dos dados

A fonte dos dados será o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a partir dos Censos de 2000 e 2010. Os dados serão agrupados, por isso, será estimada uma equação contrastando os coeficientes do ano de 2000 e 2010, indicando as probabilidades dados os tipos de deficiências dos trabalhadores analisados, assim como as tendências de inserção de cada tipo de deficiência ao longo da década analisada.

Para verificar se uma pessoa possui algum tipo de deficiência, foram considerados os conceitos do Censo Demográfico que enquadram o nível de dificuldade (não consegue de modo algum, grande dificuldade, alguma dificuldade e nenhuma dificuldade) para os quatro tipos de deficiência em questão: Deficiência auditiva (dificuldade permanente de ouvir, avaliada com o uso de aparelho auditivo, no caso de a pessoa utilizá-lo). Deficiência física (dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas, avaliada com o uso de prótese, bengala ou aparelho auxiliar, no caso de a pessoa utilizá-lo). Deficiência visual (dificuldade permanente de enxergar, avaliada com o uso de óculos ou lentes de contato, no caso de a pessoa utilizá-los). Deficiência mental (indivíduo que tem alguma deficiência mental

ou intelectual permanente que limite as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar, etc). Não se considera como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.

Abaixo será realizada a estatística descritiva da amostra para o ano de 2000 e 2010, de acordo com os dados do IBGE. Antes de começarmos a trabalhar com as variáveis, alguns critérios foram adotados: serão considerados os dados das pessoas com idade igual ou maior que 18 anos, a categoria controle é caracterizada pelas pessoas que não tem deficiência e a categoria tratado é caracterizada pelas pessoas que possuem algum tipo de deficiência.

Tabela 2: Estatísticas Descritivas para o ano de 2000 e 2010
(continua...)

Variável	2000		2010	
	Controle	Tratado	Controle	Tratado
Gênero				
Homem	87,30%	12,70%	79,04%	20,96%
Mulher	87,14%	12,86%	75,30%	24,70%
Faixas Etárias				
18 a 29 anos	93,74%	6,26%	88,49%	11,51%
30 a 49 anos	86,66%	13,34%	78,15%	21,85%
maior que 50 anos	70,99%	29,01%	54,57%	45,43%
Raça				
Branco	88,57%	11,43%	78,78%	21,22%
Não Branco	85,53%	14,47%	76,07%	23,93%
Escolaridade				
Sem Instrução	74,87%	25,13%	61,31%	38,69%
Ensino Básico	82,45%	17,55%	72,09%	27,91%
Ensino Fundamental	89,22%	10,78%	79,88%	20,12%
Ensino Médio	91,42%	8,58%	83,09%	16,91%
Ensino Superior	91,47%	8,03%	81,78%	18,22%
Urbano				
Sim	87,66%	12,34%	77,85%	22,15%
Não	84,63%	15,37%	75,64%	24,36%
Chefe de Família				
Sim	83,41%	16,59%	72,94%	27,06%
Não	90,77%	9,23%	81,26%	18,74%

Beneficiário				
Sim	72,41%	27,59%	58,67%	41,33%
Não	87,85%	12,15%	77,51%	22,49%
Setor de Atividade				
Agrícola	83,18%	16,82%	74,03%	25,97%
Indústria	89,18%	10,82%	80,47%	19,53%
Serviço Público	87,74%	12,26%	76,76%	23,24%
Construção Civil	86,92%	13,08%	77,93%	22,07%
Comércio	88,79%	11,21%	80,25%	19,75%
Serviço	87,85%	12,15%	76,79%	23,21%
Outras Atividades	87,06%	12,94%	77,07%	22,93%
Observações	8.799.834	1.287.247	6.567.347	1.908.930

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE.

De acordo com a Tabela 2 verifica-se que as proporções de pessoas com algum tipo de deficiência se alteraram positivamente no passar do ano de 2000 para o ano de 2010. Com relação ao gênero observa-se um aumento de 8,26% para os homens e 11,84% para as mulheres. Considerando as faixas etárias, há um aumento para os três seguimentos, sendo de 5,25% para o trabalhador que tem entre 18 a 29 anos de idade, 8,51% para quem tem idade entre 30 a 49 anos e 16,42% para quem tem idade superior a 50 anos. De acordo com a etnia, o aumento foi de 9,79% para os brancos e 9,46% para os não brancos.

Em relação à escolaridade, o aumento dos sem instrução foi de 13,56%, com o ensino básico o acréscimo foi de 10,36%, com o fundamental o aumento foi 9,34%, no ensino médio o aumento foi de 8,33% e no ensino superior o número elevou-se para 10,19%. Considerando a área de ocupação, houve um aumento de 9,81% de trabalhadores que residem em área urbana. Para aqueles que são chefe de família o aumento foi de 10,47%. Em relação aos indivíduos que recebem algum tipo de benefício, houve um aumento de 13,74% de beneficiários. Por fim, em relação ao setor de atividade, observa-se um acréscimo em todas as áreas, para os trabalhadores do setor agrícola, houve um aumento de 9,15%, para a indústria esse aumento foi de 8,71%, para o serviço público a estatística elevou-se para 10,98%, já para a construção civil foi de 8,99%, para o comércio o aumento foi de 8,54%, em relação aos serviços houve um acréscimo de 11,06% e para outras atividades esse aumento chegou a 9,99%. A seguir destacam-se os resultados estimados.

4 RESULTADOS

A estimação realizada foi referente aos dados do Censo do IBGE de 2000 e 2010, com base no modelo Probit. Os resultados foram analisados a partir das probabilidades mais significativas e podem ser observados nas tabelas 3, 4 e 5, a seguir.

Tabela 3: Probabilidade de o trabalhador estar empregado, ter algum tipo de deficiência e estar na faixa etária entre 18 a 29 anos

Faixa Etária - 18 a 29 anos										
Ocupado										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	βt	β_2	βt	β_3	βt	β_4	βt	β	βt
Centro-Oeste	-0,2157***	-0,0833	-0,1054***	0,0057	-0,0735*	0,0305	-0,1792***	-0,0039	-0,3932***	-0,0201
Norte	-0,0959**	-0,0133	-0,0694***	-0,0098	-0,0339	-0,0310	-0,0272	-0,0722	-0,3590***	-0,2432**
Nordeste	-0,1935***	-0,0203	-0,0897***	-0,0224**	-0,0728***	0,0198	-0,1148***	-0,0108	-0,2172***	-0,0946*
Sul	-0,2543***	0,0175	-0,1266***	0,0179	-0,1127***	-0,0164	-0,2652***	0,1038*	-0,4173***	-0,0059
Sudeste	-0,1932***	-0,1533***	-0,1166***	0,0238**	-0,0980***	-0,0286*	-0,1913***	0,0267	-0,1329***	-0,1333**
Formal										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	βt	β_2	βt	β_3	βt	β_4	βt	β	βt
Centro-Oeste	-0,0779**	-0,1528**	-0,0499**	-0,0020	-0,0269	-0,0385	-0,1045***	0,0059	0,3037***	-0,3703***
Norte	-0,0935*	-0,1380	-0,0298	-0,0088	0,0007	-0,0375	-0,1310***	-0,0083	0,4027***	-0,2567**
Nordeste	-0,1121***	-0,1030**	-0,0469***	-0,0121	-0,0377**	0,0272	-0,1314***	0,0114	0,3848***	-0,3735***
Sul	-0,0972**	-0,0763	-0,0673***	0,0526**	-0,0171	-0,0003	-0,1655***	0,0573	0,1672***	-0,3621***
Sudeste	-0,0887***	-0,1215***	-0,0701***	0,0519***	-0,0297*	-0,0215	-0,1748***	0,0486*	0,3965***	-0,4576***
Conta própria										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	βt	β_2	βt	β_3	βt	β_4	βt	β	βt
Centro-Oeste	0,0932**	0,0144	-0,0074	0,0112	-0,0156	0,0171	0,0404	0,0484	-0,0520	0,3036**
Norte	0,0154	0,1220	0,0065	0,0068	-0,0230	0,0338	0,0780**	0,0542	-0,1809***	0,4381***
Nordeste	0,0230	0,1507***	-0,0013	0,0050	-0,0139	0,0348*	0,0933***	0,0093	-0,0835**	0,3300***
Sul	-0,0170	0,1383**	0,0015	-0,0289	-0,0636	-0,0040	0,1218***	-0,0656	-0,0983*	0,3665**
Sudeste	0,0589***	0,0872**	-0,0066	-0,0184*	-0,0355*	0,0060	0,1081***	-0,056*	-0,1782***	0,3675***

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados do Censo do IBGE de 2000 e 2010.

1. β – probabilidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência em relação às pessoas sem deficiência.
2. βt – efeito temporal da probabilidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência em relação às pessoas sem deficiência no ano de 2000 a 2010.
3. Probabilidade de significância = * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Antes das variáveis serem trabalhadas, algumas informações sobre os critérios que foram adotados tornam-se relevantes. Primeiro, a situação de empregabilidade é analisada por trabalhadores que estejam inseridos no mercado de trabalho de três maneiras: (i) ocupado (formal ou informalmente), (ii) formal (com carteira de trabalho assinada) e (iii) conta própria (trabalhadores que possuem o seu próprio negócio). Além disso, os dados foram considerados de pessoas com idade entre 18 a 29 anos, a variável beneficiário indica que o indivíduo possa estar aposentado, recebendo pensão ou algum benefício amparado pela assistência social, e a análise da probabilidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência é em relação às pessoas sem deficiência.

Para a variável dependente ocupado a probabilidade do indivíduo com algum tipo de deficiência estar inserido no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência, reduziu de um modo geral. Entre os tipos de deficiência, a que restringiu de forma mais significativa à inserção no mercado de trabalho foi a deficiência física na região sul, que reduziu em 26,52%, porém, ao analisar-se o efeito temporal, ou seja, passado os dez anos, observa-se um maior efeito justamente do perfil destacado anteriormente, o qual ser deficiente físico e residir na região sul aumenta a probabilidade de inserção em 10,38%. Este último resultado, embora significativo a 10%, pode ser um indicativo do efeito gerado pelo mecanismo de autuação das leis das cotas.

Outro resultado que também pode ter o efeito da lei é a probabilidade de inserção das pessoas que possuem deficiência visual e residem na região Sudeste, pois a inserção das mesmas no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência é restritiva em 11,66%, sendo significativo a 1%, já com o passar da década esse resultado teve um aumento de 2,38% com probabilidade de significância a 5%. Além disso, o fato do trabalhador ser deficiente e receber algum tipo de benefício da seguridade social brasileira influencia de forma negativa a probabilidade do mesmo estar ocupado no mercado de trabalho, a probabilidade mais restritiva foi encontrada na região sul de 41,73%, e com o passar dos dez anos esse resultado continuou sendo restritivo, principalmente na região Norte, o qual houve uma queda de 24,32%.

Para a variável dependente formal a probabilidade do indivíduo com algum tipo de deficiência estar inserido no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência, teve reduções significativas. O tipo de deficiência que mais

restringiu à inserção no mercado de trabalho foi a deficiência física na região Sudeste, o qual reduziu em 17,48%. Com o passar da década, para esse mesmo perfil, observa-se um efeito positivo de 4,86% na mesma região, sendo significativo a 1%. Além disso, para o trabalhador que possui deficiência visual e residem nas regiões Sul e Sudeste, a probabilidade de estarem trabalhando formalmente no mercado de trabalho, restringiu em 6,73% e 7,01% respectivamente, sendo significativos a 1%.

Porém com o passar da década, ou seja, do ano 2000 para 2010, o resultado para essas duas regiões pode ser um indicativo do efeito gerado pelo mecanismo de autuação das leis das cotas, pois a probabilidade de inserção no mercado de trabalho aumentou em 5,26% e 5,19% respectivamente. Um resultado que não se esperava é em relação ao trabalhador que recebe algum tipo de deficiência e recebe algum benefício da seguridade social brasileira, pois para todas as regiões o resultado foi positivo, o qual a probabilidade de inserção no mercado de trabalho foi acima dos 16%, sendo que na região Norte esse aumento foi de 40,27%. Esse resultado pode ser um indício da “Lei das Cotas”, além de indicar que com o passar da década, os trabalhadores ao se inserirem no mercado de trabalho formal, podem estar optando por uma rejeição ao benefício para se manterem empregados.

Para a variável dependente conta própria a probabilidade do indivíduo com algum tipo de deficiência estar inserido no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência, no geral foram mais positivas em relação às outras variáveis dependentes. Observa-se que entre todos os tipos de deficiência, o perfil que teve uma probabilidade de inserção positiva em todas as regiões foram os trabalhadores com deficiência física, sendo que na região Sul, houve um aumento de 12,18% com significância a 1%. E para o trabalhador que possui deficiência mental e reside na região Sudeste, o resultado também foi positivo de 5,89%.

Ao analisarmos o efeito temporal, ou seja, do ano 2000 para 2010, observa-se maior efeito para o trabalhador que tem deficiência mental e reside na região Nordeste, o qual a probabilidade de o indivíduo estar trabalhando por conta própria aumentou em 15,07%. Além disso, para os trabalhadores deficientes que recebem algum tipo de benefício da seguridade social, em relação às pessoas sem deficiência, o resultado foi restritivo em todas as regiões, porém, com o passar da década o efeito temporal foi positivo, com um resultado expressivo em todas as regiões, porém a região Norte apresenta 43,81% maior probabilidade de inserção no

mercado de trabalho brasileiro. O fato de esse resultado ser expressivo pode ser um indicativo de que os trabalhadores deficientes que recebem algum tipo de benefício, por exemplo, o LOAS (Lei Orgânica de Assistência Social), tendem a convergir para a constituição do seu próprio negócio, isso porque para esse tipo de benefício o indivíduo não pode ter vínculo empregatício no regime CLT.

Tabela 4: Probabilidade de o trabalhador estar empregado, ter algum tipo de deficiência e estar na faixa etária entre 30 a 49 anos

Faixa Etária - 30 a 49 anos										
Ocupado										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	β_t	β_2	β_t	β_3	β_t	β_4	β_t	β	β_t
Centro-Oeste	-0,2491***	-0,0365	-0,1322***	0,0306**	-0,1352***	0,0304	-0,2046***	0,0377	-0,3727***	-0,0044
Norte	-0,2302***	0,0323	-0,0799***	0,0140	-0,062***	-0,0371	-0,1247***	0,0600**	-0,2667***	0,0336
Nordeste	-0,2514***	-0,0241	-0,0891***	-0,0061	-0,056***	-0,0309**	-0,1351***	0,0176	-0,2546***	0,0058
Sul	-0,3474***	-0,0147	-0,1382***	0,0223	-0,1098***	-0,0141	-0,2139***	0,0919***	-0,3714***	0,0528
Sudeste	-0,2361***	-0,0738***	-0,1409***	0,0197***	-0,1180***	0,0153	-0,1835***	0,0134	-0,2837***	-0,0592***
Formal										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	β_t	β_2	β_t	β_3	β_t	β_4	β_t	β	β_t
Centro-Oeste	-0,0952***	-0,0925*	-0,0496***	-0,0094	0,0078	-0,0076	-0,0576***	-0,0316*	0,0325	-0,3078***
Norte	-0,0424	-0,1019*	-0,0035	-0,0555***	0,0457**	0,0093	-0,0560**	-0,0631**	0,1901***	-0,1721***
Nordeste	-0,1032***	-0,0644**	-0,0383***	-0,0213**	0,0405***	-0,0002	-0,0488***	-0,0534***	-0,0373	-0,2066***
Sul	-0,1229***	0,0092	-0,0376***	-0,0151	0,0515**	-0,0010	-0,1042***	0,0192	0,0334	-0,2041***
Sudeste	-0,0664***	-0,0712***	-0,0672***	0,0104	0,0770***	-0,0580***	-0,1032***	-0,0017	0,0414*	-0,2291***
Conta própria										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	β_t	β_2	β_t	β_3	β_t	β_4	β_t	β	β_t
Centro-Oeste	-0,0089	0,0590	-0,0149	0,0087	-0,0690***	0,0352	0,0543***	0,0065	-0,0129	0,2426***
Norte	-0,0058	0,0655	-0,0069	0,0286**	-0,0294*	-0,0141	0,0437**	0,0579**	-0,0647*	0,1935***
Nordeste	0,0290	0,0037	0,0165**	0,0005	-0,0539***	0,0078	0,0532***	0,0222	0,0757***	0,2588***
Sul	0,0571*	-0,0449	-0,0210	0,0307**	-0,0493***	-0,0419**	0,0752***	-0,0328	-0,0682***	0,2048***
Sudeste	-0,0012	0,0407*	0,0065	-0,0068	-0,0878***	0,0282***	0,0809***	-0,0465***	-0,0894***	0,2048***

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados do Censo do IBGE de 2000 e 2010.

1. β – probabilidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência em relação às pessoas sem deficiência.
2. β_t – efeito temporal da probabilidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência em relação às pessoas sem deficiência no ano de 2000 a 2010.
3. Probabilidade de significância = * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Ao analisarmos a faixa dos 30 a 49 anos, destaca-se que para a variável dependente ocupado, a probabilidade de inserção no mercado de trabalho para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência em relação às pessoas que não possuem, no geral foi restritiva em todas as regiões. Entre os tipos de deficiência, o

perfil que mais restringiu a probabilidade de estar ocupado no mercado de trabalho foi a deficiência mental na região Sul, o qual o resultado foi de 34,74%, sendo significativo a 1%. Para o trabalhador com deficiência visual, a probabilidade de estarem ocupados no mercado de trabalho também foi significativamente restritiva, sendo que nas regiões Centro-Oeste e Sudeste os resultados foram de 13,22% e 14,09% respectivamente. Com o passar da década, ou seja, do ano 2000 para 2010, para este mesmo perfil, houve um aumento nessas duas regiões mencionadas anteriormente, sendo de 3,06% para a região Centro-Oeste e 1,97% na região Sudeste, sendo a probabilidade de significância para a região Sudeste de 1%. Esses resultados podem ser um indicativo do efeito gerado pelo mecanismo de autuação da lei das cotas.

Outro resultado que também pode ter o efeito da lei é a probabilidade de inserção das pessoas que possuem deficiência física e reside na região Sul, pois a inserção das mesmas no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência restringiu em 21,39%, porém com o passar da década, o efeito temporal foi positivo em 9,19%, sendo significativo a 1%. Além disso, o fato do trabalhador ser deficiente e receber algum tipo de benefício da seguridade social brasileira influencia de forma negativa a probabilidade do mesmo estar ocupado no mercado de trabalho, a probabilidade mais restritiva foi encontrada na região Centro-Oeste de 37,27%, e com o passar da década, no geral, os resultados não foram significativos.

Para a variável dependente formal, a probabilidade de inserção no mercado de trabalho para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência em relação às pessoas que não possuem, no geral foi restritiva em todas as regiões, exceto para os trabalhadores auditivos, o qual os resultados foram significativamente positivos em todas as regiões, sendo que na região Sudeste, houve maior probabilidade de inserção de 7,70%. Entre os tipos de deficiência, o perfil que mais restringiu a probabilidade de estarem inseridos formalmente no mercado de trabalho, foi o trabalhador que possui deficiência mental e reside na região Sul, o qual o resultado foi de 12,29%, além disso, nessa mesma região, para o trabalhador que possui deficiência física o resultado também foi restritivo de 10,42%, sendo significativo a 1%. Com o passar da década, no geral, o efeito temporal foi restritivo e pouco significativo na maioria das regiões, esse resultado pode indicar o fato de o empregador ter certa resistência em contratar pessoas com algum tipo de

deficiência, conforme menciona a literatura, ainda mais na faixa etária dos 30 a 49 anos.

Para o trabalhador que possui algum tipo de deficiência e recebe algum benefício da seguridade social brasileira, os resultados não foram significativos, exceto para a região Norte, sendo positivo em 19,01%, porém com o passar da década observa-se que esse resultado restringiu significativamente em 17,21%. O efeito temporal influencia de forma negativa a probabilidade dos beneficiários estarem inseridos no mercado de trabalho formalmente, o resultado mais restritivo foi encontrado na região Centro-Oeste de 30,78%, significativo a 1%.

Para a variável dependente conta própria, a probabilidade de inserção no mercado de trabalho para os trabalhadores com deficiência mental e visual, em relação às pessoas que não possuem deficiência, não foram significativas. Para os trabalhadores com deficiência auditiva, a probabilidade de estarem trabalhando foi restritiva em todas as regiões, sendo que na região Sul, o resultado foi de 8,78%, sendo que para esse mesmo perfil, com o passar da década, houve um aumento de 2,82% para a mesma região, sendo o resultado significativo a 1%.

Para os trabalhadores com deficiência física os resultados foram positivos e significativos em todas as regiões, sendo que na região Sudeste houve maior probabilidade de inserção de 8,09%. Esse resultado indica, que devido ao fato de as pessoas com deficiência ter dificuldades de se inserir no mercado de trabalho de acordo com a literatura existente, os mesmos buscam alternativas de incluírem-se socialmente como, por exemplo, trabalhar por conta própria. Além disso, para os trabalhadores que recebem algum tipo de benefício da seguridade social, a probabilidade de inserção no mercado de trabalho foi restritiva na maioria das regiões, exceto na região Nordeste, o qual teve um aumento de 7,57%.

Com o passar dos dez anos, ou seja, do ano 2000 para 2010, o efeito temporal foi positivo em todas as regiões, sendo que na região Nordeste houve maior probabilidade de inserção, resultando em um aumento de 25,88%. O fato de os resultados serem significativos a 1% e positivos pode ser justificado da mesma forma que fundamentado na análise dos dados dos trabalhadores deficientes da faixa etária entre 18 a 29 anos que também trabalham por conta própria.

Tabela 5: Probabilidade de o trabalhador estar empregado, ter algum tipo de deficiência e ter faixa etária maior que 50 anos

Faixa Etária - maior que 50 anos										
Ocupado										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	β_t	β_2	β_t	β_3	β_t	β_4	β_t	β	β_t
Centro-Oeste	-0,2670***	-0,1111	-0,1235***	0,0314	-0,0798***	0,0324	-0,1348***	0,0402	-0,1954***	0,0251
Norte	-0,2883***	0,1128	-0,0795***	0,0199	-0,0652**	0,0280	-0,0998***	0,0276	-0,2306***	0,1307***
Nordeste	-0,2110***	-0,0199	-0,0849***	-0,0048	-0,0580***	-0,0086	-0,1228***	0,0312*	-0,0804***	0,0551***
Sul	-0,1640**	-0,1808**	-0,1499***	0,0484**	-0,0786***	-0,0171	-0,2035***	0,0831***	-0,1070***	0,0144
Sudeste	-0,2363***	-0,0474	-0,1501***	0,0389***	-0,1127***	0,0141	-0,1772***	0,0063	-0,1291***	0,0427***
Formal										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	β_t	β_2	β_t	β_3	β_t	β_4	β_t	β	β_t
Centro-Oeste	-0,1293***	0,0529	-0,0560***	-0,0103	0,0149	0,0055	0,0289	-0,0881***	-0,2265***	-0,0428
Norte	-0,0480	-0,1436*	-0,0354**	-0,0308	0,0275	0,0041	-0,0148	-0,0692**	-0,2211***	-0,0556
Nordeste	-0,0365	-0,0049	-0,0665***	0,0155	0,0198	0,0071	0,0177	-0,0595***	-0,2956***	-0,0707***
Sul	-0,0522	0,0631	-0,0660***	0,0189	-0,0375*	0,1023***	-0,0622***	-0,0026	-0,0467**	-0,0248
Sudeste	-0,0572***	0,0294	-0,0515***	0,0018	0,0353***	-0,0017	-0,0612***	-0,0144	-0,0754***	-0,1067***
Conta própria										
Regiões	Mental		Visual		Auditiva		Física		Beneficiário	
	β_1	β_t	β_2	β_t	β_3	β_t	β_4	β_t	β	β_t
Centro-Oeste	0,0286	-0,0750	-0,0174	0,0206	-0,0214	-0,0207	-0,0067	0,0570**	0,1373***	0,0884***
Norte	-0,0070	-0,0169	-0,0119	0,0520***	-0,0369*	0,0103	0,0566***	0,0417*	0,1833***	0,1226***
Nordeste	-0,0215	-0,0308	0,0363***	-0,0154	-0,0063	-0,0072	0,0124	0,0292*	0,2334***	0,1102***
Sul	-0,0465	0,0061	-0,0214	0,0250	0,0753***	-0,1483***	0,0352	0,0152	0,0105	0,0299
Sudeste	0,0174	-0,0254	-0,0145**	0,0155*	-0,0427***	-0,0051	0,0577***	-0,0155	-0,0470***	0,1183***

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados do Censo do IBGE de 2000 e 2010.

1. β – probabilidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência em relação às pessoas sem deficiência.
2. β_t – efeito temporal da probabilidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência em relação às pessoas sem deficiência no ano de 2000 a 2010.
3. Probabilidade de significância = * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Em se tratando da análise para os trabalhadores com 50 anos ou mais, a probabilidade do indivíduo com algum tipo de deficiência estar ocupado no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência, foi menor em todas as regiões. Entre os tipos de deficiência, a que restringiu de forma mais significativa à inserção no mercado de trabalho foi a deficiência mental na região Norte em 28,83%. Para o trabalhador com deficiência física, a restrição também foi bem significativa, resultando em 20,35% na região Sul, porém, ao analisar-se o efeito temporal, ou seja, passado os dez anos, observa-se um maior efeito justamente do perfil destacado anteriormente, o qual ser deficiente físico e residir na região sul aumenta-se a probabilidade de inserção em 8,31%.

O mesmo efeito é analisado para os trabalhadores com deficiência visual, pois os resultados que se mostravam negativos, com o passar da década, a tendência temporal foi positiva, sendo significativo na região Sul de 4,84% e na região Sudeste de 3,89%. Dessa forma, esses resultados podem ser um indicativo do efeito gerado pelo mecanismo de autuação das leis das cotas.

Além disso, o fato do trabalhador ser deficiente e receber algum tipo de benefício da seguridade social brasileira influencia de forma negativa a probabilidade do mesmo estar ocupado no mercado de trabalho, a probabilidade mais restritiva foi encontrada na região Norte de 23,06%. Com o passar do ano de 2000 para 2010, o efeito temporal mostrou-se positivo em todas as regiões, sendo que na região Norte houve maior probabilidade de inserção resultando em 13,07%.

O fato dos resultados serem positivos para o trabalhador ocupado que possui algum tipo de deficiência e recebe algum benefício da seguridade social, pode indicar dois efeitos: primeiro, o indivíduo pode estar empregado informalmente, pois para quem recebe benefício amparado pelo LOAS, por exemplo, não pode estar no mercado de trabalho na situação do regime CLT, e segundo, já que os resultados são para pessoas que tem idade igual o maior que 50 anos, o indivíduo pode estar aposentado e continuar trabalhando para complementar sua renda.

Para a variável dependente formal a probabilidade do indivíduo com algum tipo de deficiência estar inserido no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência, reduziu de um modo geral. Entre os tipos de deficiência, o perfil que mais restringiu a probabilidade de inserção no mercado de trabalho, foi a deficiência mental, o qual o resultado foi de 12,93%. Para o trabalhador com deficiência auditiva, o resultado também foi restritivo de 3,75% na região Sul, porém com o passar da década, ou seja, do ano 2000 para 2010, observa-se justamente para esse mesmo perfil um efeito temporal positivo, pois a probabilidade de estar inserido no mercado de trabalho e residir na região Sul aumentou em 10,23%, sendo a probabilidade significativa a 1%.

Além disso, o fato do trabalhador ser deficiente e receber algum tipo de benefício da seguridade social brasileira influencia de forma negativa a probabilidade do mesmo estar inserido formalmente no mercado de trabalho, a probabilidade mais restritiva foi encontrada na região Nordeste de 29,56%, e com o passar dos dez anos esse resultado continuou sendo restritivo, principalmente na região Sudeste, o qual houve uma queda de 10,67%.

Para a variável dependente conta própria a probabilidade do indivíduo com algum tipo de deficiência estar inserido no mercado de trabalho em relação às pessoas sem deficiência, não foram muito significativas. Entre os tipos de deficiência, o perfil que restringiu de forma mais significativa à inserção no mercado de trabalho foi a deficiência auditiva na região sul, que reduziu em 7,53%, porém, ao analisar-se o efeito temporal, ou seja, passado os dez anos, observa-se um maior efeito justamente do perfil destacado anteriormente, o qual ser deficiente auditivo e residir na região sul aumenta-se a probabilidade de inserção em 14,83%.

Além disso, o fato do trabalhador ser deficiente e receber algum tipo de benefício da seguridade social brasileira influencia de forma positiva a probabilidade do mesmo estar inserido no mercado de trabalho, exceto para região Sudeste. E com o passar da década, ou seja, do ano 2000 para 2010 observa-se que a tendência temporal continuou sendo positiva, o qual na região Norte houve maior probabilidade de inserção de 12,26%, sendo a probabilidade de significância a 1%.

De forma geral, com o passar da década analisada, constata-se que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, está vinculada ao trabalho por conta própria, ou seja, pessoas que acabam por abrir de maneira formal ou informalmente seu próprio negócio, sendo na maioria das vezes para complementar o valor da aposentadoria, pensão ou algum outro benefício. No entanto, um importante resultado que merece ser destacado é o fato dos trabalhadores da faixa etária dos 18 aos 29 anos, beneficiários, estarem se inserindo no mercado de trabalho de modo formal positivamente, e o que revela o efeito temporal é que ao se inserirem, os mesmos podem estar optando por uma rejeição ao benefício para se manterem empregados, o que pode ser um indício da “Lei das Cotas”, mas sobretudo para os trabalhadores mais jovens.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou analisar a probabilidade de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, em virtude da aplicabilidade da Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003 que proporciona a autuação pelos fiscais do trabalho às empresas que não cumprem o estabelecido na “Lei das Cotas”. Para tanto, utilizou-se como base de dados os censos de 2000 e 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados foram agrupados para estimar uma equação contrastando os coeficientes do ano de 2000 e 2010, indicando as probabilidades dados os tipos de deficiências dos trabalhadores analisados, assim como as tendências de inserção de cada tipo de deficiência ao longo da década. Todas as estimações foram realizadas levando em consideração as variáveis explicativas observáveis indicadas pela matriz X' .

Primeiramente cabe salientar que a situação de empregabilidade foi analisada por trabalhadores que estejam inseridos no mercado de trabalho de três maneiras: (i) ocupado (formal ou informalmente), (ii) formal (com carteira de trabalho assinada) e (iii) conta própria (trabalhadores que possuem o seu próprio negócio). Além disso, os dados foram considerados de pessoas entre as faixas etárias de 18 a 29 anos, 30 a 49 anos e 50 anos ou mais de idade. A análise da probabilidade de inserção no mercado de trabalho nacional das pessoas com deficiência é em relação às pessoas sem deficiência.

Analisando os resultados verificou-se que em todas as regiões, na maioria das análises, o fato do trabalhador ser deficiente reduziu a probabilidade de inserção no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, o fato de o trabalhador ser deficiente e receber algum tipo de benefício da seguridade social brasileira também reduz a probabilidade de estarem ocupados no mercado de trabalho. Porém o que não se esperava era o resultado em que esses trabalhadores que recebem algum tipo de benefício da seguridade social e estão empregados em situação formal, fosse apresentar probabilidades positivas de inserção em todas as regiões para os

deficientes com idade entre 18 a 29 anos. Entretanto, esse resultado, pode estar associado ao fato de que ao se inserirem, os mesmos podem estar optando por uma rejeição ao benefício para se manterem empregados, o que pode ser um indício da “Lei das Cotas”, mas sobretudo para os trabalhadores mais jovens.

Para as pessoas com deficiência que recebem algum tipo de benefício social e trabalham por conta própria o efeito temporal mostrou resultados positivos no geral. De acordo com a literatura, esse resultado pode ser um indício de as pessoas enfrentarem *trade-off*, ou seja, se o salário de reserva (benefício) for igual ou maior que o salário de mercado, é possível que o indivíduo não entre para o mercado de trabalho formal e abra seu próprio negócio.

Embora o efeito temporal tenha apresentado alguns resultados positivos, indicando um efeito favorável à melhoria de inserção dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho nacional, o qual pode ser efeito do mecanismo de autuação da “Lei das Cotas”, no entanto, presume-se que ainda há um longo caminho para a acessibilidade plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. É de fundamental importância que sejam realizadas pesquisas futuras capazes de acompanhar a dinâmica da inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho nacional, assim como para que possam surgir novas bibliografias e que consigam ser contrastadas com as existentes e assim indicar um caminho para formulação e gestão de políticas públicas sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos. Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/pesquisas/>> acesso em: 15 de setembro de 2015.

ARAUJO, E. A. B. S; FERRAZ, F. B. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. **XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, Fortaleza – CE, 2010.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. bras. educ. espec.**, vol.12, n.2, pp. 241-254, 2006.

BORJAS, G. J. **Economia do trabalho.** McGraw Hill Brasil, 2012.

BRASIL. **LEI N° 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm> acesso em: 14 de agosto de 2015.

BRASIL. **LEI N° 8.213/91, de 24 de julho de 1991** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm> acesso em: 14 de agosto de 2015.

BRASIL. **LEI N° 8.742/93, de 07 de dezembro de 1993** – Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>acesso em: 21 de abril de 2016.

BRASIL. **DECRETO 3.298/99, de 20 de dezembro de 1999** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> acesso em: 14 de agosto de 2015.

ETHOS. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **O que as Empresas podem fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência**, 2002. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/>>acesso em: 02 de abril de 2016.

FILHO, V. A. V.; MACIEL, R. C.; CHIARINI, T. J.; ARMELIN, M. A.; NETO, M. S. **A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho.** UNIMEP, Piracicaba/SP, FACECAP, Capivari/SP, 2012. Disponível em: <http://www.transformare.adm.br/wpcontent/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf> acesso em: 22 de abril de 2016.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria Básica**. McGraw Hill Brasil, 2011.

IBGE – Instituto brasileiro de geografia e estatística. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>> acesso em: 17 de agosto de 2015.

Lei dos Americanos Portadores de Deficiência em ação, 2012 – Disponível em: <<http://iipdigital.usembassy.gov/st/portuguese/pamphlet/2013/01/20130108140714.html#axzz4NREtpPBw>> acesso em: 17 de outubro de 2016.

LIMA, J. R. G.; NOGUEIRA, R. W. Direito ao trabalho das pessoas com deficiência: O benefício da prestação continuada/loas e a inclusão social. **Rev. bras. educ. visual.**, vol. 10, n.10, 2012.

MANKIW, N.G. **Introdução à Economia**. Cengage Learning, 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp> acesso em: 06 de setembro de 2015.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JUNIOR, E.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. **Rev. bras. educ. espec.**, vol.15, n.2, p. 219-232. 2009.

PASTORE, José. O trabalho dos portadores de deficiência – I. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, SP, 2000. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_082.htm> acesso em: 10 de abril de 2016.

PINDYCK, R.; RUBINFELD, D. **Microeconomia**. Pearson Education do Brasil, 2013.

Relatório mundial sobre a deficiência/ World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus ServiçosLingüísticos. - São Paulo; SEDPcD, 2012; 334 p.

RIBEIRO, T. S. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas: **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835&revista_caderno=25> acesso em: 27 de outubro 2015.

WOOLDRIDGE, J. M. **Introdução à Econometria**. Cengage Learning, 2011.

APÊNDICE A – REGRESSÃO COM CLUSTERS

Tabela A.1: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 1 1

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.0133 (0.0815)	-0.1380 (0.0888)	0.1220 (0.0833)
β_{2_t}	-0.0098 (0.0206)	-0.0088 (0.0284)	0.0068 (0.0223)
β_{3_t}	-0.0310 (0.0367)	-0.0375 (0.0373)	0.0338 (0.0427)
β_{4_t}	-0.0722 (0.0439)	-0.0083 (0.0460)	0.0542 (0.0425)
β_1	-0.0959** (0.0443)	-0.0935* (0.0543)	0.0154 (0.0492)
β_2	-0.0694*** (0.0163)	-0.0298 (0.0259)	0.0065 (0.0209)
β_3	-0.0339 (0.0274)	0.0007 (0.0326)	-0.0230 (0.0310)
β_4	-0.0272 (0.0273)	-0.1310*** (0.0443)	0.0780** (0.0348)
dano2	0.2254*** (0.0275)	0.0488*** (0.0189)	-0.0163 (0.0124)
beneficiário	-0.3590*** (0.0543)	0.4027*** (0.0612)	-0.1809*** (0.0605)
$\beta_{tbenefic}$	-0.2432** (0.1075)	-0.2567** (0.1268)	0.4381*** (0.1218)
r^2			
N	424403	355413	355413

i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, n° de pessoas no domicílio e posição no domicílio;

ii. 1 – Idade 18 a 29 anos;

iii. 1 – Região Norte.

Tabela A.2: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 1 2
(continua...)

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.0203 (0.0387)	-0.1030** (0.0450)	0.1507*** (0.0447)
β_{2_t}	-0.0224** (0.0097)	-0.0121 (0.0117)	0.0050 (0.0119)
β_{3_t}	0.0198 (0.0204)	0.0272 (0.0227)	0.0348* (0.0211)
β_{4_t}	-0.0108 (0.0283)	0.0114 (0.0273)	0.0093 (0.0257)
β_1	-0.1935*** (0.0221)	-0.1121*** (0.0272)	0.0230 (0.0283)
β_2	-0.0897*** (0.0076)	-0.0469*** (0.0100)	-0.0013 (0.0097)
β_3	-0.0728*** (0.0141)	-0.0377** (0.0182)	-0.0139 (0.0155)
β_4	-0.1148*** (0.0213)	-0.1314*** (0.0184)	0.0933*** (0.0194)
dano2	0.1948*** (0.0144)	-0.0416*** (0.0116)	-0.0644*** (0.0087)
beneficiário	-0.2172*** (0.0281)	0.3848*** (0.0379)	-0.0835** (0.0385)

β_{benefic}	-0.0946* (0.0570)	-0.3735*** (0.0712)	0.3300*** (0.0770)
r2			
N	1185854	955754	955754

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
ii. 1 – Idade 18 a 29 anos;
iii. 2 – Região Nordeste.

Tabela A.3: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 1 3

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.1533*** (0.0299)	-0.1215*** (0.0340)	0.0872** (0.0392)
β_{2_t}	0.0238** (0.0102)	0.0519*** (0.0102)	-0.0184* (0.0107)
β_{3_t}	-0.0286* (0.0164)	-0.0215 (0.0173)	0.0060 (0.0218)
β_{4_t}	0.0267 (0.0246)	0.0486* (0.0257)	-0.0560* (0.0306)
β_1	-0.1932*** (0.0167)	-0.0887*** (0.0168)	0.0589*** (0.0205)
β_2	-0.1166*** (0.0083)	-0.0701*** (0.0088)	-0.0066 (0.0086)
β_3	-0.0980*** (0.0127)	-0.0297* (0.0159)	-0.0355* (0.0185)
β_4	-0.1913*** (0.0173)	-0.1748*** (0.0185)	0.1081*** (0.0231)
dano2	0.3178*** (0.0114)	0.1806*** (0.0081)	-0.0768*** (0.0049)
beneficiário	-0.1329*** (0.0196)	0.3965*** (0.0190)	-0.1782*** (0.0216)
β_{benefic}	-0.1333** (0.0527)	-0.4576*** (0.0642)	0.3675*** (0.0623)
r2			
N	3409228	2851175	2851175

- ii. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
ii. 1 – Idade 18 a 29 anos;
iii. 3 – Região Sudeste.

Tabela A.4: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 1 4
(continua...)

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	0.0175 (0.0642)	-0.0763 (0.0595)	0.1383** (0.0627)
β_{2_t}	0.0179 (0.0206)	0.0526** (0.0207)	-0.0289 (0.0222)
β_{3_t}	-0.0164 (0.0401)	-0.0003 (0.0370)	-0.0040 (0.0477)
β_{4_t}	0.1038* (0.0561)	0.0573 (0.0441)	-0.0656 (0.0529)
β_1	-0.2543*** (0.0420)	-0.0972** (0.0470)	-0.0170 (0.0481)
β_2	-0.1266*** (0.0184)	-0.0673*** (0.0191)	0.0015 (0.0204)
β_3	-0.1127***	-0.0171	-0.0636

	(0.0323)	(0.0334)	(0.0437)
β_4	-0.2652***	-0.1655***	0.1218***
	(0.0529)	(0.0380)	(0.0448)
dano2	0.4040***	0.1924***	-0.0399**
	(0.0164)	(0.0131)	(0.0179)
beneficiário	-0.4173***	0.1672***	-0.0983*
	(0.0444)	(0.0490)	(0.0516)
β_{benefic}	-0.0059	-0.3621***	0.3665**
	(0.1097)	(0.1056)	(0.1429)
r2			
N	659636	604001	604001

i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, n° de pessoas no domicílio e posição no domicílio;

ii. 1 – Idade 18 a 29 anos;

iii. 4 – Região Sul.

Tabela A.5: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 1 5

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.0833	-0.1528**	0.0144
	(0.0808)	(0.0708)	(0.0834)
β_{2_t}	0.0057	-0.0020	0.0112
	(0.0167)	(0.0242)	(0.0237)
β_{3_t}	0.0305	-0.0385	0.0171
	(0.0516)	(0.0502)	(0.0374)
β_{4_t}	-0.0039	0.0059	0.0484
	(0.0562)	(0.0412)	(0.0485)
β_1	-0.2157***	-0.0779**	0.0932**
	(0.0377)	(0.0336)	(0.0434)
β_2	-0.1054***	-0.0499**	-0.0074
	(0.0118)	(0.0202)	(0.0185)
β_3	-0.0735*	-0.0269	-0.0156
	(0.0436)	(0.0395)	(0.0296)
β_4	-0.1792***	-0.1045***	0.0404
	(0.0338)	(0.0307)	(0.0443)
dano2	0.2627***	0.2332***	-0.0821***
	(0.0151)	(0.0237)	(0.0204)
beneficiário	-0.3932***	0.3037***	-0.0520
	(0.0560)	(0.0482)	(0.0583)
β_{benefic}	-0.0201	-0.3703***	0.3036**
	(0.0897)	(0.1052)	(0.1212)
r2			
N	408821	358345	358345

i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, n° de pessoas no domicílio e posição no domicílio;

ii. 1 – Idade 18 a 29 anos;

iii. 5 – Região Centro-Oeste.

Tabela A.6: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 2 1
(continua...)

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	0.0323	-0.1019*	0.0655
	(0.0584)	(0.0593)	(0.0608)
β_{2_t}	0.0140	-0.0555***	0.0286**
	(0.0149)	(0.0159)	(0.0145)
β_{3_t}	-0.0371	0.0093	-0.0141
	(0.0280)	(0.0229)	(0.0211)

β_{4_t}	0.0600** (0.0251)	-0.0631** (0.0260)	0.0579** (0.0230)
β_1	-0.2302*** (0.0383)	-0.0424 (0.0372)	-0.0058 (0.0369)
β_2	-0.0799*** (0.0112)	-0.0035 (0.0178)	-0.0069 (0.0145)
β_3	-0.0620*** (0.0234)	0.0457** (0.0214)	-0.0294* (0.0176)
β_4	-0.1247*** (0.0159)	-0.0560** (0.0218)	0.0437** (0.0170)
dano2	0.2349*** (0.0334)	-0.0312** (0.0149)	-0.0673*** (0.0092)
beneficiário	-0.2667*** (0.0476)	0.1901*** (0.0477)	-0.0647* (0.0349)
$\beta_{tbenefic}$	0.0336 (0.0702)	-0.1721*** (0.0627)	0.1935*** (0.0519)
r2			
N	566730	521401	521401

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 2 – Idade 30 a 49 anos;
 iii. 1 – Região Norte.

Tabela A.7: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 2 2

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.0241 (0.0303)	-0.0644** (0.0307)	0.0037 (0.0297)
β_{2_t}	-0.0061 (0.0092)	-0.0213** (0.0101)	0.0005 (0.0085)
β_{3_t}	-0.0309** (0.0135)	-0.0002 (0.0125)	0.0078 (0.0122)
β_{4_t}	0.0176 (0.0132)	-0.0534*** (0.0118)	0.0222* (0.0127)
β_1	-0.2514*** (0.0178)	-0.1032*** (0.0195)	0.0290 (0.0207)
β_2	-0.0891*** (0.0080)	-0.0383*** (0.0093)	0.0165** (0.0073)
β_3	-0.0560*** (0.0099)	0.0405*** (0.0112)	-0.0539*** (0.0096)
β_4	-0.1351*** (0.0095)	-0.0488*** (0.0110)	0.0532*** (0.0103)
dano2	0.2397*** (0.0155)	-0.0768*** (0.0104)	-0.1015*** (0.0088)
beneficiário	-0.2546*** (0.0174)	-0.0373 (0.0295)	0.0757*** (0.0230)
$\beta_{tbenefic}$	0.0058 (0.0290)	-0.2066*** (0.0352)	0.2588*** (0.0296)
r2			
N	1595581	1437412	1437412

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 2 – Idade 30 a 49 anos;
 iii. 2 – Região Nordeste.

Tabela A.8: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 2 3

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.0738*** (0.0234)	-0.0712*** (0.0229)	0.0407* (0.0236)
β_{2_t}	0.0197*** (0.0069)	0.0104 (0.0066)	-0.0068 (0.0061)
β_{3_t}	0.0153 (0.0129)	-0.0580*** (0.0092)	0.0282*** (0.0100)
β_{4_t}	0.0134 (0.0111)	-0.0017 (0.0127)	-0.0465*** (0.0138)
β_1	-0.2361*** (0.0128)	-0.0664*** (0.0125)	-0.0012 (0.0145)
β_2	-0.1409*** (0.0084)	-0.0672*** (0.0064)	0.0065 (0.0058)
β_3	-0.1180*** (0.0084)	0.0770*** (0.0092)	-0.0878*** (0.0090)
β_4	-0.1835*** (0.0085)	-0.1032*** (0.0091)	0.0809*** (0.0100)
dano2	0.4148*** (0.0123)	0.1221*** (0.0079)	-0.0939*** (0.0044)
beneficiário	-0.2837*** (0.0168)	0.0414* (0.0226)	-0.0894*** (0.0165)
$\beta_{tbenefic}$	-0.0592*** (0.0186)	-0.2291*** (0.0188)	0.2048*** (0.0254)
r2			
N	5042764	4572443	4572443

i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, n° de pessoas no domicílio e posição no domicílio;

ii. 2 – Idade 30 a 49 anos;

iii. 3 – Região Sudeste.

Tabela A.9: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 2 4
(continua...)

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.0147 (0.0473)	0.0092 (0.0411)	-0.0449 (0.0411)
β_{2_t}	0.0223 (0.0156)	-0.0151 (0.0134)	0.0307** (0.0154)
β_{3_t}	-0.0141 (0.0295)	-0.0010 (0.0225)	-0.0419** (0.0211)
β_{4_t}	0.0919*** (0.0249)	0.0192 (0.0230)	-0.0328 (0.0256)
β_1	-0.3474*** (0.0325)	-0.1229*** (0.0333)	0.0571* (0.0338)
β_2	-0.1382*** (0.0147)	-0.0376*** (0.0125)	-0.0210 (0.0148)
β_3	-0.1098*** (0.0238)	0.0515** (0.0204)	-0.0493*** (0.0191)
β_4	-0.2139*** (0.0184)	-0.1042*** (0.0208)	0.0752*** (0.0228)
dano2	0.4685*** (0.0138)	0.1363*** (0.0084)	-0.0780*** (0.0096)
beneficiário	-0.3714*** (0.0329)	0.0334 (0.0239)	-0.0682*** (0.0224)
$\beta_{tbenefic}$	0.0528 (0.0529)	-0.2041*** (0.0417)	0.2048*** (0.0433)
r2			

i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 2 – Idade 30 a 49 anos;
 iii. 4 – Região Sul.

Tabela A.10: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 2 5

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.0365 (0.0790)	-0.0925* (0.0485)	0.0590 (0.0464)
β_{2_t}	0.0306** (0.0134)	-0.0094 (0.0104)	0.0087 (0.0111)
β_{3_t}	0.0304 (0.0294)	-0.0076 (0.0182)	0.0352 (0.0232)
β_{4_t}	0.0377 (0.0257)	-0.0316* (0.0186)	0.0065 (0.0214)
β_1	-0.2491*** (0.0465)	-0.0952*** (0.0265)	-0.0089 (0.0270)
β_2	-0.1322*** (0.0097)	-0.0496*** (0.0094)	-0.0149 (0.0100)
β_3	-0.1352*** (0.0203)	0.0078 (0.0153)	-0.0690*** (0.0210)
β_4	-0.2046*** (0.0159)	-0.0576*** (0.0138)	0.0543*** (0.0151)
dano2	0.3224*** (0.0139)	0.1187*** (0.0169)	-0.0751*** (0.0150)
beneficiário	-0.3727*** (0.0363)	0.0325 (0.0427)	-0.0129 (0.0351)
$\beta_{tbenefic}$	-0.0044 (0.0506)	-0.3078*** (0.0437)	0.2426*** (0.0525)
r^2			
N	597019	557604	557604

i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 2 – Idade 30 a 49 anos;
 iii. 5 – Região Centro-Oeste.

Tabela A.11: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 3 1
(continua...)

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	0.1128 (0.1098)	-0.1436* (0.0812)	-0.0169 (0.0666)
β_{2_t}	0.0199 (0.0307)	-0.0308 (0.0195)	0.0520*** (0.0176)
β_{3_t}	0.0280 (0.0353)	0.0041 (0.0253)	0.0103 (0.0245)
β_{4_t}	0.0276 (0.0398)	-0.0692** (0.0287)	0.0417* (0.0253)
β_1	-0.2883*** (0.0566)	-0.0480 (0.0573)	-0.0070 (0.0454)
β_2	-0.0795*** (0.0238)	-0.0354** (0.0152)	-0.0119 (0.0143)
β_3	-0.0652** (0.0263)	0.0275 (0.0210)	-0.0369* (0.0202)
β_4	-0.0998*** (0.0255)	-0.0148 (0.0251)	0.0566*** (0.0207)

dano2	0.3069*** (0.0367)	-0.0509*** (0.0161)	-0.0719*** (0.0152)
beneficiário	-0.2306*** (0.0408)	-0.2211*** (0.0278)	0.1833*** (0.0332)
β tbefenic	0.1307*** (0.0429)	-0.0556 (0.0518)	0.1226*** (0.0384)
r2			
N	162947	154241	154241

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 3 – Idade 50 anos ou mais;
 iii. 1 – Região Norte.

Tabela A.12: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 3 2

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β 1_t	-0.0199 (0.0582)	-0.0049 (0.0495)	-0.0308 (0.0447)
β 2_t	-0.0048 (0.0132)	0.0155 (0.0114)	-0.0154 (0.0106)
β 3_t	-0.0086 (0.0189)	0.0071 (0.0157)	-0.0072 (0.0139)
β 4_t	0.0312* (0.0179)	-0.0595*** (0.0158)	0.0292* (0.0155)
β 1	-0.2110*** (0.0316)	-0.0365 (0.0363)	-0.0215 (0.0320)
β 2	-0.0849*** (0.0091)	-0.0665*** (0.0091)	0.0363*** (0.0084)
β 3	-0.0580*** (0.0136)	0.0198 (0.0129)	-0.0063 (0.0111)
β 4	-0.1228*** (0.0145)	0.0177 (0.0131)	0.0124 (0.0126)
dano2	0.3151*** (0.0202)	-0.0890*** (0.0100)	-0.0809*** (0.0083)
beneficiário	-0.0804*** (0.0196)	-0.2956*** (0.0155)	0.2334*** (0.0211)
β tbefenic	0.0551*** (0.0208)	-0.0707*** (0.0165)	0.1102*** (0.0151)
r2			
N	488779	459703	459703

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, nº de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 3 – Idade 50 anos ou mais;
 iii. 2 – Região Nordeste.

Tabela A.13: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 3 3
(continua...)

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β 1_t	-0.0474 (0.0378)	0.0294 (0.0320)	-0.0254 (0.0332)
β 2_t	0.0389*** (0.0094)	0.0018 (0.0066)	0.0155* (0.0085)
β 3_t	0.0141 (0.0147)	-0.0017 (0.0101)	-0.0051 (0.0093)
β 4_t	0.0063 (0.0137)	-0.0144 (0.0095)	-0.0155 (0.0098)
β 1	-0.2363***	-0.0572***	0.0174

	(0.0241)	(0.0208)	(0.0225)
β_2	-0.1501***	-0.0515***	-0.0145**
	(0.0064)	(0.0057)	(0.0071)
β_3	-0.1127***	0.0353***	-0.0427***
	(0.0109)	(0.0082)	(0.0082)
β_4	-0.1772***	-0.0612***	0.0577***
	(0.0106)	(0.0090)	(0.0085)
dano2	0.4917***	0.0700***	-0.0708***
	(0.0127)	(0.0117)	(0.0100)
beneficiário	-0.1291***	-0.0754***	-0.0470**
	(0.0150)	(0.0161)	(0.0188)
β_{benefic}	0.0427***	-0.1067***	0.1183***
	(0.0131)	(0.0141)	(0.0115)
r2			
N	1561344	1448432	1448432

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, n° de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 3 – Idade 50 anos ou mais;
 iii. 3 – Região Sudeste.

Tabela A.14: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 3 4

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.1808**	0.0631	0.0061
	(0.0852)	(0.0528)	(0.0602)
β_{2_t}	0.0484**	0.0189	0.0250
	(0.0202)	(0.0156)	(0.0164)
β_{3_t}	-0.0171	0.1023***	-0.1483***
	(0.0310)	(0.0218)	(0.0213)
β_{4_t}	0.0831***	-0.0026	0.0152
	(0.0273)	(0.0227)	(0.0235)
β_1	-0.1640**	-0.0522	-0.0465
	(0.0689)	(0.0461)	(0.0516)
β_2	-0.1499***	-0.0660***	-0.0214
	(0.0164)	(0.0146)	(0.0151)
β_3	-0.0786***	-0.0375*	0.0753***
	(0.0252)	(0.0204)	(0.0194)
β_4	-0.2035***	-0.0622***	0.0352
	(0.0208)	(0.0212)	(0.0221)
dano2	0.5723***	0.0300*	-0.0338*
	(0.0253)	(0.0156)	(0.0201)
beneficiário	-0.1070***	-0.0467**	0.0105
	(0.0224)	(0.0208)	(0.0287)
β_{benefic}	0.0144	-0.0248	0.0299
	(0.0310)	(0.0316)	(0.0278)
r2			
N	396406	384671	384671

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, n° de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
 ii. 3 – Idade 50 anos ou mais;
 iii. 4 – Região Sul.

Tabela A.15: Desempenho no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências 3 5

	Empregado	Formal	ContaPrópria
β_{1_t}	-0.1111 (0.0964)	0.0529 (0.0680)	-0.0750 (0.0726)
β_{2_t}	0.0314 (0.0206)	-0.0103 (0.0157)	0.0206 (0.0158)
β_{3_t}	0.0324 (0.0328)	0.0055 (0.0273)	-0.0207 (0.0217)
β_{4_t}	0.0402 (0.0303)	-0.0881*** (0.0243)	0.0570** (0.0265)
β_1	-0.2670*** (0.0532)	-0.1293*** (0.0455)	0.0286 (0.0439)
β_2	-0.1235*** (0.0145)	-0.0560*** (0.0134)	-0.0174 (0.0136)
β_3	-0.0798*** (0.0227)	0.0149 (0.0224)	-0.0214 (0.0183)
β_4	-0.1348*** (0.0240)	0.0289 (0.0189)	-0.0067 (0.0201)
dano2	0.4227*** (0.0205)	0.0501*** (0.0129)	-0.0390*** (0.0119)
beneficiário	-0.1954*** (0.0425)	-0.2265*** (0.0235)	0.1373*** (0.0270)
β_{benefic}	0.0251 (0.0440)	-0.0428 (0.0313)	0.0884*** (0.0273)
r2			
N	180500	170837	170837

- i. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Erros padrões entre parênteses estimados com clusters para os municípios. As regressões foram estimadas com controles para localização do domicílio, idade, idade ao quadrado, gênero, cor, escolaridade, n° de pessoas no domicílio e posição no domicílio;
- ii. 3 – Idade 50 anos ou mais;
- iii. 5 – Região Centro-Oeste.