DOI http://dx.doi.org/10.20947/S0102-3098a0340

ARTIGO ORIGINAL

All the contents of this journal, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution License

Determinantes da desigualdade salarial entre pessoas com e sem deficiência no Brasil: uma decomposição de Oaxaca-Blinder com dados da PNS 2019*

Gabriel Souza da Silva**
Izete Pengo Bagolin***
Eduardo André Tillmann****

Viver com uma deficiência implica dificuldades para o indivíduo, como maior probabilidade de desemprego involuntário, falta de acessibilidade no ambiente de trabalho e salários inferiores aos de trabalhadores sem deficiência. Nesse contexto, o presente estudo busca analisar as desigualdades salariais entre pessoas com e sem deficiência, destacando as diferenças de limitações funcionais. Para investigar os determinantes da desigualdade salarial, equações de rendimento foram estimadas, corrigidas pelo modelo de seleção de Heckman e decompostas a partir do método Oaxaca-Blinder. Os dados são provenientes da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019. Os resultados evidenciam que, ao ajustar para as diferenças nas características observáveis, o diferencial salarial torna-se estatisticamente nulo (não significativo) entre as pessoas com limitações funcionais leves. Em contraste, entre aquelas com limitações funcionais severas ou totais, o diferencial ajustado permanece elevado, alcançando 37,44%. No primeiro grupo, a desigualdade observada foi integralmente atribuída às características explicadas, como educação, estado de saúde e tipo de emprego, enquanto no segundo a maior parcela do diferencial decorre do componente não explicado. A ausência de um diferencial não explicado estatisticamente significativo para o primeiro grupo não implica a inexistência de discriminação, pois variáveis observadas podem mascarar desigualdades indiretas. Já a presença de um componente não explicado expressivo para o segundo grupo pode indicar tanto efeitos de discriminação quanto diferenciais de produtividade não observados.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência (PCDs). Limitações funcionais. Decomposição salarial. Pesquisa Nacional de Saúde.

---

* Este artigo baseia-se no estudo de Silva (2024).

** Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre-RS, Brasil (souza.gabriel22@edu.pucrs.br; https://orcid.org/0000-0002-0708-6295).

*** Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre-RS, Brasil (izete.bagolin@pucrs.br; https://orcid.org/0000-0003-4325-7677).

**** Universidade Federal do Rio Grande (Furg), Rio Grande-RS, Brasil (etillmann@gmail.com; https://orcid.org/0000-0003-1990-407X).

Introdução

Ter deficiência, independentemente da forma e da intensidade em que se manifeste, tende a afetar diversas áreas da vida de uma pessoa, entre elas sua capacidade de trabalhar e manter independência financeira. Em todo o mundo, pessoas com deficiência enfrentam um cenário desafiador no mercado de trabalho, caracterizado por menores taxas de emprego (Baldwin; Johnson, 1994; DeLeire, 2000; Mizunoya; Mitra, 2013; Baumberg; Jones; Wass, 2015; Pinilla-Roncancio; Gallardo, 2023), maiores taxas de desemprego involuntário (Angelov; Eliason, 2015, Mitra; Kruse, 2016), falta de acessibilidade no ambiente de trabalho (Birau; Dănăcică; Spulbar, 2019) e ganhos salariais reduzidos em comparação com trabalhadores que não apresentam nenhum tipo de deficiência ou limitação funcional (Jones; Latreille; Sloane, 2006; Yu; Couch, 2020).

A desigualdade salarial entre pessoas com e sem deficiência pode decorrer de diversos motivos. Os rendimentos inferiores podem estar associados a diferenças em características observáveis, como gênero, raça, escolaridade, tempo de experiência ou setor (Jones; Latreille; Sloane, 2006; Becker, 2019), que frequentemente operam como marcadores interdependentes em um processo de desvantagem cumulativa (Mello; Nuernberg, 2012), bem como a características não observáveis, como a produtividade (DeLeire, 2001; Castro; Moreira; da Silva, 2019). As diferenças salariais também podem estar relacionadas a uma potencial discriminação pelos empregadores (Baldwin; Johnson, 1994), embora atribuir corretamente o diferencial de rendimentos a este motivo apresente desafios metodológicos (Jann, 2008; Baldwin; Choe, 2014). Um deles refere-se à dificuldade de distinguir os efeitos da discriminação daqueles relacionados à produtividade (DeLeire, 2001). Outro diz respeito ao fato de que características observáveis podem esconder outros tipos de discriminação direta ou indireta. Por exemplo, uma mulher pode sofrer discriminação por conta de seu gênero, e não apenas por sua deficiência, o que a literatura define como uma dupla marginalização, agravando as disparidades de rendimento e participação (de Melo, 2025). Um indivíduo também pode ter sido discriminado ou enfrentado barreiras de acesso em etapas anteriores da vida, como no ambiente educacional, essencial para a acumulação de capital humano (Becker, 2020). Governos de diversos países e regiões têm buscado remediar essa situação de duas formas. A primeira delas, de caráter mais imediato, consiste na oferta de auxílios financeiros a pessoas com deficiência em situação de desemprego (Banks *et al.*, 2017; Jiménez-Martin; Mestres; Castelló, 2019) e, em casos específicos, também àquelas que estão empregadas, tendo em vista suas maiores necessidades de recursos para obter uma vida digna (Zaidi; Burchardt, 2005; Mitra *et al.*, 2017; Morris *et al.*, 2022). O trabalho, no entanto, possui benefícios que ultrapassam a dimensão financeira, como afiliação, agência e controle sobre o próprio ambiente. Para além de seus ganhos instrumentais, constitui também uma forma de participação ativa na sociedade (Nussbaum, 2011). Nesse sentido, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito fundamental e uma forma importante de promover a igualdade e a diversidade.

Com o objetivo de reduzir as desigualdades de acesso e tratamento, algumas políticas visam, na teoria, garantir um ambiente de trabalho acessível e livre de discriminação. Entre essas iniciativas estão o Americans with Disabilities Act, nos Estados Unidos (1990), e os Disabilities Discrimination Acts, na Austrália (1992) e no Reino Unido (1995). No Brasil, destaca-se o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), que busca coibir qualquer tipo de discriminação contra pessoas com deficiência e estabelece que as empresas devem adotar medidas de acessibilidade e inclusão para assegurar igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Além disso, proíbe a discriminação em processos seletivos, contratação, capacitação e promoção, além de procurar garantir condições iguais de trabalho, entre estas, a salarial (Brasil, 2015).

Algumas políticas, no entanto, atuam de forma mais direta. Para além da desigualdade de tratamento, países como o Brasil buscam mitigar a desigualdade de inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. A Lei n. 8.213/91, além de regulamentar os benefícios da Previdência Social no Brasil, estabelece regras para adaptação e reinserção profissional de beneficiários da Previdência, entre eles as PCDs. A legislação também determina que um percentual mínimo de vagas no mercado de trabalho formal seja destinado a essas pessoas, que varia de 1% a 5% do total de empregados de uma empresa, conforme seu tamanho, em instituições acima de 100 empregados (Brasil, 1991). Conhecida também como "Lei de Cotas", a medida constitui uma política de ação afirmativa voltada à redução das desigualdades de acesso ao mercado formal de trabalho e à ampliação das oportunidades de inserção profissional das pessoas com deficiência.

São escassas as evidências empíricas acerca das desigualdades de acesso e de rendimentos entre pessoas com e sem deficiência no Brasil (Garcia; Maia, 2014; Becker, 2019; Castro; Moreira; da Silva, 2019), bem como relativas ao impacto da Lei de Cotas no emprego de PCDs (Maia; Garcia, 2019; Szerman, 2022). Há, ainda, uma lacuna temporal na literatura, uma vez que os estudos existentes não contemplam o período após a introdução do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Este estudo busca ampliar o conjunto de evidências acerca dos determinantes da desigualdade social entre pessoas com e sem deficiência no Brasil, em especial no período posterior à promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Para além disso, utiliza-se um conceito expandido de deficiência, alinhando o estudo às trajetórias recentes de identificação da população com deficiência no Brasil (Botelho; Lenzi, 2024), o que implica mudanças conceituais em relação às amostras de pessoas com deficiência já analisadas por estudos anteriores no país. Essa abordagem permite captar a instabilidade e as controvérsias inerentes aos processos de inclusão em um cenário de desigualdades estruturais (Nobre; Lessa, 2025). Ainda que não esteja entre os objetivos deste trabalho avaliar o impacto direto do Estatuto, devido à sua relativa novidade e à falta de dados com maior granularidade, busca-se analisar as desigualdades salariais entre pessoas com e sem deficiência no país, utilizando-se a mais recente edição da Pesquisa Nacional de Saúde (2019). Serão estimadas e decompostas equações de rendimento, com o objetivo de verificar os principais determinantes da desigualdade salarial entre PCDs e não

deficientes. Essas equações tiveram o viés de seleção corrigido pelo modelo de Heckman. Na sequência, é empregado o método de decomposição de Oaxaca-Blinder para verificar a contribuição das características observáveis e do diferencial não explicado.

Além dessa introdução, o artigo é composto por um capítulo de revisão, seguido da seção de metodologia, incluindo conceitos, variáveis e estratégia econométrica. Posteriormente, apresentam-se os resultados e as discussões, encerrando o artigo com as considerações finais.

PCDs no mercado de trabalho: conceitos e evidências

Visões e conceitos de deficiência e limitações funcionais

O conceito de deficiência é controverso por definição, uma vez que pode ser compreendido por meio de diferentes perspectivas. Na perspectiva médica, a deficiência é tratada como uma questão individual, decorrente de causas acidentais ou relacionadas à saúde e que requer tratamento. Nessa abordagem, o indivíduo é considerado pessoa com deficiência de acordo com sua capacidade (ou não) de funcionar como uma pessoa sem deficiência. Para a perspectiva social, no entanto, o conceito não está relacionado apenas às questões individuais, sendo também associado ao contexto social, exigindo adaptações de acessibilidade e inclusão aos diferentes espaços (Mitra, 2006).

Essas diferentes concepções têm implicações para o monitoramento da população, a formulação de políticas públicas e a elaboração de legislações. Uma terceira definição de deficiência, formulada pela OMS, busca interligar essas definições. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde busca integrar as dimensões biológicas, individuais e sociais em uma única perspectiva, conhecida também como perspectiva biopsicossocial da deficiência (WHO, 2011). Em meio a essas indefinições, muitos países acabam por não monitorar a deficiência em suas pesquisas amostrais e censitárias. Mesmo aqueles que o fazem, nem sempre aderem a padrões internacionais (Mitra, 2013). Esse também foi o caso do Brasil. Na primeira edição da Pesquisa Nacional de Saúde (2013), perguntou-se de forma direta qual a deficiência do indivíduo e, em seguida, como essa condição afeta as suas atividades diárias. Essa trajetória de identificação reflete a evolução das concepções de deficiência no país, que passou de uma abordagem estritamente médica para uma perspectiva baseada na funcionalidade (Botelho; Lenzi, 2024).

Uma iniciativa do Washington Group on Disability Statistics, no entanto, busca padronizar a coleta de informações sobre deficiência, com o objetivo de permitir comparações internacionais e padronizar conceitos utilizados. Entre os diversos questionários elaborados pelo grupo, o mais difundido ao redor do mundo e, consequentemente, utilizado em pesquisas posteriores no Brasil é o conjunto curto. O instrumento é composto por perguntas relativas a diferentes domínios funcionais, incluindo visão, audição, funções mentais e intelectuais, locomoção e movimentos nos membros superiores. O indivíduo

pode se autodeclarar em quatro categorias para cada um desses domínios: não possui dificuldade; possui alguma dificuldade; muita dificuldade; ou não consegue de modo algum desempenhar tarefa no respectivo domínio. De acordo com esses critérios, são consideradas pessoas com deficiência (PCD) aquelas que apresentam muita dificuldade ou não conseguem de modo algum desempenhar tarefas nos domínios anteriormente mencionados, independentemente de utilizar aparelhos de auxílio ou não. Ainda na perspectiva conceitual, é possível afirmar que o IBGE (2021) utiliza o modelo biopsicossocial da deficiência na elaboração do seu instrumento, com a prerrogativa de que a PCD deve ser vista como um sujeito pleno de direitos. Contudo, a literatura destaca que a deficiência frequentemente permanece isolada de outros esforços de interseção com categorias como gênero e raça, o que pode invisibilizar barreiras específicas de grupos duplamente marginalizados (Mello; Nuernberg, 2012).

Essa mudança tem implicações relevantes para a condução deste trabalho, especialmente em comparação a decomposições salariais já realizadas no Brasil e no exterior (DeLeire, 2000; Jones; Latreille; Sloane, 2006; Becker; 2019; Castro; Moreira; da Silva, 2019). Nesses estudos, a distinção entre discriminação e diferencial de produtividade era obtida por meio da comparação entre deficientes autodeclarados com limitações funcionais e sem essas limitações. Considerando o paradigma biopsicossocial da deficiência, em que os sintomas são reconhecidamente flutuantes e baseados na interação entre indivíduo e sociedade, surge o conceito de deficiência dinâmica, ou seja, um indivíduo não apresentará sempre o mesmo nível de limitações funcionais (Burchardt, 2005; Mitra, 2006). Essa literatura, ao decompor salários, frequentemente atribui as diferenças salariais ao diferencial explicado, aquele atribuído a características observáveis como tempo de experiência e setor produtivo, e ao não explicado, atribuído a variáveis que influenciam na diferença salarial, mas não são quantificáveis ou não estão disponíveis. Para além disso, tais comparações também são baseadas na premissa de que o diferencial não explicado do salário entre não PCDs e PCDs sem limitações funcionais deve-se inteiramente à discriminação, sendo esse valor subtraído do diferencial não explicado dos salários de deficientes com limitações funcionais.

É preciso atentar para dois pontos. Primeiramente, o diferencial não explicado do salário de pessoas com deficiência sem limitações deve-se exclusivamente à discriminação ou pode ser atribuído também à produtividade, tendo em vista a perspectiva das deficiências dinâmicas? Em segundo lugar, deficientes com e sem limitações enfrentam discriminação em escala similar? Caso a resposta a alguma dessas perguntas seja negativa, resultados baseados nessa premissa podem não apontar com precisão as parcelas de discriminação e produtividade relativas ao diferencial não explicado dos salários. Nesse sentido, além de o conceito de deficiência utilizado no presente estudo considerar, entre outros quesitos, a funcionalidade, a análise apresenta adicionalmente uma decomposição entre não deficientes e pessoas que apresentam "algum grau de dificuldade" nos domínios funcionais, sendo uma *proxy* para os deficientes sem limitações funcionais usualmente referidos na

literatura. Uma análise similar foi conduzida por Maia e Garcia (2019), utilizando os dados do Censo Demográfico, que dispõe de uma estrutura de questões baseadas em limitações funcionais. No entanto, não é possível determinar com precisão a parcela do diferencial não explicado atribuída, respectivamente, à discriminação e à produtividade.

Evidências sobre a participação e remuneração de PCDs no mercado de trabalho

Ao analisar desigualdades salariais, é necessário considerar dois pontos distintos. O primeiro diz respeito à própria desigualdade de rendimentos entre dois grupos. Além disso, é necessário considerar que um desses grupos pode não participar no mercado de trabalho na mesma medida que o outro, o que pode gerar um viés de seleção. Nesse sentido, Harkness (1993) estimou, para o mercado de trabalho canadense, um modelo de probabilidade de participação de homens com deficiência na força de trabalho, que depende, entre outras variáveis de controle, da relação entre o rendimento esperado do trabalho e o rendimento proveniente de uma pensão, caso o indivíduo opte por não trabalhar. Os resultados mostram que os benefícios sociais reduzem a oferta de trabalho por parte do indivíduo, mas não impedem a participação por completo no mercado de trabalho. Os benefícios podem levar à redução do número de horas trabalhadas e, ao mesmo tempo, aumentar a eficiência do mercado ao permitir que o indivíduo procure uma ocupação mais adequada às suas condições. Müller e Boes (2020), para o contexto suíço, indicam que benefícios sociais diminuem a probabilidade de PCDs trabalharem em tempo integral, mas aumentam a probabilidade de que busquem empregos de meio período, reduzindo minimamente as chances de o indivíduo abandonar por completo o mercado de trabalho.

No que tange ao diferencial de salários, há evidências quanto à existência de um diferencial entre PCDs e pessoas sem deficiência, embora não haja consenso quanto às suas causas e respectivas contribuições. Castro, Moreira e da Silva (2019), ao analisarem salários de homens no mercado formal de trabalho brasileiro, atribuem grande parte deste diferencial às características observáveis e à diferença de produtividade entre os grupos. Garcia e Maia (2014) encontraram grandes diferenciais de salários entre pessoas com e sem deficiência, sendo este último grupo sobrerrepresentado nas faixas de renda mais baixas, o que é atribuído a fatores não controlados e retornos inferiores das características observadas. Becker (2019), em uma análise quantílica dos rendimentos de homens e mulheres, também atribuiu grande parte do diferencial às características observáveis. Adicionalmente, verificou que deficientes sem limitações funcionais apresentam rendimentos superiores aos de pessoas sem deficiências no quantil 90, o que traz importantes questões quanto à escolha dos empregadores para o cumprimento de normas. Para o Reino Unido, Jones, Latreille e Sloane (2006) também encontraram diferenças expressivas entre pessoas com e sem deficiência quanto ao nível de emprego, às oportunidades de promoção no trabalho e aos salários. Ao decompor os diferenciais, no entanto, os autores observaram apenas uma pequena discriminação salarial para pessoas com deficiência. Porém, enquanto homens com deficiência apresentaram pequena melhora após a introdução de uma nova legislação

de proteção, mulheres, principalmente aquelas com deficiências consideradas limitantes, foram penalizadas mais significativamente. Baldwin e Choe (2014) encontraram evidências similares para os Estados Unidos, sendo que o diferencial de salários se deve, principalmente, às características observáveis e relacionadas à autosseleção, bem como a uma pequena parcela atribuída à discriminação, esta última maior para mulheres. No contexto brasileiro, essa disparidade pode ser caracterizada como uma dupla marginalização, na qual a intersecção entre deficiência e gênero agrava a precarização e reduz drasticamente a taxa de ocupação feminina (de Melo, 2025).

É necessário também considerar o impacto de legislações específicas sobre os níveis de emprego e salário. Em estudos anteriores às respectivas legislações de proteção a deficientes no mercado de trabalho, Baldwin e Johnson (1994), para os Estados Unidos, e Kidd, Sloane e Ferko (2000), para o Reino Unido, encontraram um diferencial de salários não explicado entre homens com deficiência e homens sem deficiência. Mais importante ainda, identificaram grandes diferenças no nível de emprego dos dois grupos, sendo que uma das razões poderia ser o diferencial de salários desfavorável às pessoas com deficiência.

DeLeire (2000), por sua vez, analisou os efeitos do Americans with Disabilities Act (ADA) nos níveis de remuneração e emprego para trabalhadores com deficiência nos Estados Unidos. Ao controlar as características observáveis a nível de indivíduo e de mercado de trabalho, os resultados indicam que a lei americana obteve sucesso em aumentar a remuneração dos trabalhadores deficientes, mas falhou em atingir maiores níveis de emprego para este grupo, mantendo quase inalterada a sua probabilidade de estar empregado. Acemoglu e Angrist (2001) encontraram resultados similares, observando crescimento simultâneo no número de beneficiários de transferência de renda, mas indicando que esse aumento não parece ser causa para a redução no nível de emprego. Como possível explicação, os autores apontam a própria política, que dificulta o emprego de PCDs. Tais resultados não são exclusivos para os EUA. Barnay *et al.* (2019) observaram que uma legislação antidiscriminação de 1987 na França trouxe efeitos negativos para o nível de emprego de PCDs no país, com a particularidade de que, nesse caso, é possível pagar multas ao governo, em vez de investir na contratação e inclusão desses indivíduos. Nazarov, Kang e von Schrader (2015) analisaram a política de cotas na Coreia do Sul, encontrando impactos positivos na probabilidade de estar empregado e um aumento na força de trabalho, mas pouco expressivos. Além disso, a satisfação com os empregos não foi afetada de forma positiva, em comparação com trabalhadores sem deficiência.

No Brasil, Maia e Garcia (2019) encontraram evidências de que a Lei de Cotas reduziu significativamente o diferencial não explicado dos salários, especialmente de PCDs com limitações consideradas mais severas. Escolaridade mais elevada contribui para a redução desse diferencial, embora esses indivíduos, em média, continuem sendo alocados em funções que exigem menor nível educacional e oferecem menores salários. Sob o ponto de vista das empresas, Szerman (2022) corrobora esses resultados ao identificar que as empresas tendem a cumprir a lei alocando funcionários PCDs em vagas de menor nível salarial

e menor exigência educacional. No entanto, não existem efeitos negativos em decorrência da lei, tanto para empresas como para trabalhadores sem deficiência. Apesar da eficácia das políticas de cotas, a plena equidade exige o reconhecimento de que o capacitismo e o racismo operam de forma indissociável no mercado de trabalho, criando desvantagens cumulativas que os marcos legais atuais ainda buscam neutralizar (Annamma; Connor; Ferri, 2013; Nobre; Lessa, 2025).

Metodologia

Dados e estatísticas descritivas

Para este trabalho, são utilizados os dados da segunda edição da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019. A pesquisa reúne informações detalhadas sobre domicílios e de indivíduos e, assim como o Censo Demográfico, pode ser respondida por apenas um integrante da família, com detalhamento de todos os residentes. Esta edição da PNS é composta por 293.726 observações, distribuídas em 94.114 domicílios em todas as regiões do Brasil. Os domicílios entrevistados foram selecionados por amostragem conglomerada em três estágios (setores censitários, domicílios e moradores com mais de 15 anos), sendo que houve estratificação por setores censitários. Dessa forma, este estudo utilizou o peso amostral para correção da amostra. A variável empregada (V00291) corresponde ao peso do morador selecionado com correção de não entrevista e calibração pela projeção de população para morador selecionado. Além de informações sobre deficiência e de variáveis de controle, como escolaridade, trabalho, rendimento e condições do domicílio, a PNS oferece um amplo panorama das condições de saúde em nível individual. A pesquisa contempla informações sobre uso de serviços de saúde, doenças crônicas, percepção do estado de saúde e estilo de vida (alimentar, atividades físicas, saúde sexual, violência), bem como questões relativas à infância, saúde da mulher e terceira idade. O Quadro 1 apresenta a seleção das variáveis utilizadas nos modelos econométricos na sequência deste trabalho.

QUADRO 1
Descrição das variáveis selecionadas

Variável	Descrição	Tipo
lnsalario	Logaritmo natural da renda do trabalho, ajustado pelo número de horas semanais trabalhadas	Contínua, em reais (R$)
deficiencialf	Variável de identificação para pessoas com deficiência, com limitações funcionais severas ou totais	*Dummy*, 1=PCD, 0=não PCD
deficienciaslf	Variável de identificação para pessoas com deficiência, com limitações leves	*Dummy*, 1=PCD, 0=não PCD
cod2	Variável que indica se o indivíduo é cientista ou intelectual	*Dummy*, 1=sim, 0=não
cod3	Variável que indica se o indivíduo é técnico de nível médio	*Dummy*, 1=sim, 0=não
cod4	Variável que indica se o indivíduo é trabalhador de apoio administrativo	*Dummy*, 1=sim, 0=não
cod5	Variável que indica se o indivíduo é trabalhador dos serviços, vendedor dos comércios e mercados	*Dummy*, 1= sim, 0=não
cod6	Variável que indica se o indivíduo é trabalhador qualificado da agropecuária, florestal, da caça e da pesca	*Dummy*, 1=sim, 0=não
cod7	Variável que indica se o indivíduo é trabalhador qualificado, operário ou artesão da construção	*Dummy*, 1=sim, 0=não
cod8	Variável que indica se o indivíduo é operador de instalações e máquinas e montadores	*Dummy*, 1=sim, 0=não
cod9	Variável que indica se o indivíduo é trabalhador de ocupações elementares	*Dummy*, 1=sim, 0=não
homem	Variável que indica o sexo do indivíduo	*Dummy*, 1=homem, 0=mulher
experiencia	Variável *proxy* para indicar o tempo de experiência do indivíduo, calculado como a idade do indivíduo subtraída de 18 anos (*proxy* para tempo de formação básica)	Discreta, em anos de experiêcncia
experiencia2	Experiência do indivíduo elevada ao quadrado	Discreta, em anos de experiência
fundamentalcomp	Variável que indica se o nível de instrução finalizado mais alto do indivíduo corresponde ao ensino fundamental completo	*Dummy*, 1=fundamental completo, 0=outro nível educacional
mediocomp	Variável que indica se o nível de instrução finalizado mais alto do indivíduo corresponde ao ensino médio completo	*Dummy*, 1=médio completo, 0=outro nível educacional
superiorcomp	Variável que indica se o nível de instrução finalizado mais alto do indivíduo corresponde ao ensino superior completo	*Dummy*, 1=ensino superior completo, 0=outro nível educacional
carteiraassinada	Variável que indica o *status* de regularização do trabalho do indivíduo, através da carteira de trabalho assinada	*Dummy*, 1=regularizado, 0=não regularizado
branco	Variável que indica a cor do indivíduo. Brancos e amarelos são considerados brancos. Pretos, pardos ou indígenas são considerados não brancos	*Dummy*, 1=branco, 0=não branco
saúde	Variável que indica o estado autorreportado de saúde do indivíduo	Categórica, 1=muito bom, 2=bom, 3=regular, 4=ruim, 5=muito ruim.
empregado	Variável que indica se o indivíduo estava ocupado no momento da pesquisa	*Dummy*, 1=empregado, 0=desempregado
idade	Variável que indica a idade em anos do indivíduo	Discreta, em anos de idade
lnrendaoutra	Logaritmo natural da renda de outras fontes, incluindo aplicações financeiras, dividendos, programas sociais, seguro desemprego, defeso e outros rendimentos	Contínua, em reais (R$)
casado	Variável que indica o *status* marital do indivíduo	*Dummy*, 1=casado, 0=não casado

(continua)

(continuação)

Variável	Descrição	Tipo
chefe	Variável que indica a condição do morador no domicílio (chefe de família ou outras condições)	*Dummy*, 1=chefe, 0=outro
rural	Variável que indica a localização do domicílio em zona rural e zona urbana	*Dummy*, 1=rural, 0=urbano
n_moradores	Número de moradores na residência do indivíduo analisado	Discreta
nordeste	Variável que indica se o indivíduo reside na região Nordeste	*Dummy*, 1=Nordeste, 0=outras regiões
norte	Variável que indica se o indivíduo reside na região Norte	*Dummy*, 1=Norte, 0=outras regiões
sudeste	Variável que indica se o indivíduo reside na região Sudeste	*Dummy*, 1=Sudeste, 0=outras regiões
sul	Variável que indica se o indivíduo reside na região Sul	*Dummy*, 1=Sul, 0=outras regiões
centrooeste	Variável que indica se o indivíduo reside na região Centro-Oeste	*Dummy*, 1=Centro-Oeste, 0=outras regiões

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019. Elaboração dos autores.

Foram desconsideradas neste estudo pessoas menores de 25 e maiores de 65 anos, bem como empregados do setor público, militares, trabalhadores não remunerados em ajuda a membros do domicílio, trabalhadores domésticos, conta própria e empregadores, por conta da formação dos rendimentos e da menor influência das principais políticas analisadas sobre essa formação. Estima-se que, entre a população analisada, 78,61% sejam pessoas sem deficiência, 14,79% pessoas com alguma limitação funcional (limitações leves) e 6,6% tenham limitação funcional severa ou nenhuma capacidade de executar tarefas, sendo classificadas, portanto, como deficientes pelo IBGE (2021). A Tabela 1 apresenta, por classificação da deficiência, as estatísticas descritivas para as variáveis selecionadas.

TABELA 1
Estatísticas descritivas das variáveis selecionadas
Brasil – 2019

Variáveis	Pessoas sem deficiência	Pessoas com deficiência	
		Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
Rendimento do trabalho (R$/mês)	2.331,99	1.873,53	1.472,59
Rendimento do trabalho (R$/hora)	12,91	10,62	12,12
Horas trabalhadas (média/semana)	41,78	40,95	40,87
Complexidade profissional (%)			
Diretores e gerentes	5,32	2,67	1,70
Cientistas e intelectuais	10,42	6,03	6,35
Técnicos de nível médio	9,82	6,58	7,54
Trabalhadores de apoio administrativo	11,93	9,25	5,17
Trabalhadores dos serviços, comércios e mercados	19,57	19,63	20,25
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, caça e pesca	2,32	3,74	1,67
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção	12,40	14,82	15,65

(continua)

(continuação)

Variáveis	Pessoas sem deficiência	Pessoas com deficiência	
		Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
Operadores de instalações e máquinas e montadores	12,66	14,31	7,19
Ocupações elementares	15,56	22,96	34,46
Sexo (%)			
Homens	46,64	41,74	36.99
Mulheres	53,36	58,26	63,01
Experiência (anos)	24,04	29,93	32,45
Escolaridade (%)			
Sem escolaridade	27,78	50,94	63,40
Fundamental completo	14,84	13,44	12,68
Médio completo	39,59	27,27	19,04
Superior completo	17,79	8,35	4,88
Carteira assinada (%)			
Possui	79,62	70,64	68,24
Não possui	20,38	29,36	31,76
Cor (%)			
Brancos e amarelos	44,44	37,73	36,10
Pretos, pardos e indígenas	55,66	62,27	63,90
Estado de saúde (%)			
Muito bom	17,58	5,74	2,81
Bom	58,37	39,87	20,30
Regular	21,63	43,03	42,50
Ruim	2,08	9,82	25,53
Muito ruim	0,33	1,54	8,86
Status ocupacional (%)			
Ocupado	87,77	82,26	77,94
Não ocupado	12,23	17,74	22,06
Idade (média)	42,04	47,93	50,45
Rendimento de outras fontes (R$)	622,31	530,71	594,98
Status marital (%)			
Casado	70,01	66,08	56,17
Outros	29,99	33,92	43,87
Condição na família (%)			
Chefe de família	59,97	70,37	67,03
Outro	40,03	29,63	32,97
Zona de residência (%)			
Rural	11,51	15,91	17,36
Urbana	88,49	84,09	82,64
Nº de moradores (residência)	3,45	3,22	3,20
Região (%)			
Nordeste	23,88	32,96	32,82
Norte	6,79	7,26	6,54
Sudeste	45,90	39,48	40,34
Sul	15,45	13,98	13,94
Centro-Oeste	7,97	6,32	6,35

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019. Elaboração dos autores.

O rendimento médio mensal da amostra analisada é de R$ 2,331,99 para pessoas sem deficiência, R$ 1,873,53 para pessoas com limitações funcionais leves e R$ 1,472,59 para pessoas com limitações funcionais severas. No entanto, ao se analisar o salário/hora, observa-se que os valores auferidos por pessoas sem deficiência e por aquelas com limitações severas são similares, enquanto o menor valor/hora é registrado entre as pessoas com limitações funcionais leves. Além disso, a formalização do trabalho é menor entre os PCDs, independentemente do seu nível funcional.

A maior parte da amostra é composta por mulheres, independentemente da intensidade da deficiência. Contudo, o percentual de mulheres aumenta conforme o nível das limitações funcionais se intensifica. Da mesma maneira, pretos, pardos e indígenas compõem a maior parte da amostra, sendo que esta parcela tende a ser maior para deficientes com limitações funcionais severas ou totais. O número médio de moradores nas residências tende a ser ligeiramente maior entre indivíduos sem nenhum tipo de deficiência, sendo bastante semelhante entre pessoas com limitações funcionais leves e severas. Mais da metade dos indivíduos analisados ocupa a posição chefe de família. Entretanto, enquanto essa proporção corresponde a 59,97% entre pessoas sem deficiência, ela alcança 70,37% e 67,03% entre deficientes com limitações leves e severas, respectivamente.

Pessoas sem deficiência apresentam nível educacional consideravelmente mais elevado em relação a PCDs com limitações funcionais leves, acentuando-se ainda mais quando comparadas àquelas com limitações funcionais severas. Apenas 4,88% das PCDs com limitações funcionais severas possuem ensino superior completo, contra 8,35% daquelas com limitações funcionais leves e 17,79% das pessoas sem deficiência. No outro extremo, 63,4% das pessoas com limitações funcionais severas não possuem nenhum grau de escolaridade completo, contra 50,94% das pessoas com limitações leves e 27,78% das pessoas sem deficiência.

Tendo em vista que a deficiência tende a apresentar maior prevalência em fases mais avançadas da vida (IBGE, 2021), trabalhadores com deficiência acumulam, em média, mais anos de experiência profissional, sendo esta maior para deficientes com limitações funcionais, o que pode estar relacionado à maior idade média observada dos indivíduos da amostra à medida que aumenta o nível de limitações funcionais. Apesar disso, a renda proveniente de fontes não laborais tende a ser maior para indivíduos sem deficiência e menor para aqueles com limitações funcionais, sendo particularmente reduzida entre os que possuem limitações leves. Parte da explicação pode estar associada à complexidade das profissões: à medida que aumenta o nível de limitação funcional do indivíduo, cresce a probabilidade de inserção em ocupações de menor complexidade, de acordo com a classificação de ocupações utilizada. Enquanto 5,32% das pessoas sem deficiência ocupam cargos de direção e gerência, apenas 1,70% daquelas com limitações funcionais severas o fazem.

Por fim, quanto maior a intensidade da deficiência, pior é o estado de saúde autor-reportado. Considerando uma escala que varia de 1 a 5, sendo 1 “muito bom” e 5 “muito ruim”, 58,37% das pessoas sem deficiência considera o seu estado de saúde “bom”,

enquanto pessoas com limitações funcionais leves se dividem entre os estados "bom" e "regular" e 42,5% das pessoas com limitações funcionais severas consideram o seu estado de saúde "regular".

Modelos econométricos e estratégia amostral

Para verificar as desigualdades salariais entre pessoas com e sem deficiência, bem como seus determinantes, foram estimadas três equações de salários: uma para pessoas sem deficiência; outra para PCDs sem limitações funcionais; e uma terceira para PCDs com limitações funcionais. Equações de salário buscam compreender o impacto de variáveis como escolaridade, treinamento e anos de experiência sobre o rendimento dos indivíduos. Mincer (1974) propõe a seguinte equação:

$$ln\ w = f\,(educ, exper) = ln\ w_0 + \rho educ + \beta_1 exper + \beta_2 exper^2 \quad (1)$$

Em que: $ln\ w_0$ representa o intercepto, isto é, os rendimentos de um indivíduo sem escolaridade ou experiência; *educ* e *exper* correspondem aos anos de escolaridade e experiência; e ρ; β_1 e β_2 são os retornos associados à escolaridade e experiência. A utilização da idade subtraída de 18 anos como *proxy* para experiência justifica-se pela estrutura dos dados, que classifica o nível de instrução por categorias e não por uma contagem contínua de anos de estudo. Para mitigar a multicolinearidade inerente aos modelos de segunda ordem e observar os retornos decrescentes propostos por Mincer (1974), a variável foi centralizada pela média antes do cálculo do termo quadrático.

Entretanto, estimar equações de rendimentos dessa maneira não é suficiente, uma vez que equações de salário são estimadas apenas para aqueles indivíduos que estão ocupados e possuem um salário hora positivo, o que causa um problema de viés de seleção prévio, tendo em vista que ambos os grupos não participam igualmente na força de trabalho. Para corrigir esse viés de seleção, Heckman (1979) propõe a estimativa de uma equação probabilística de participação na força de trabalho:

$$P\,(empregado = 1|Z) = F\,(\beta_0 + \beta X + \mu) \quad (2)$$

Em que: *empregado* é uma variável binária que assume valor 1 quando o indivíduo participa na força de trabalho e 0 quando não participa; F é a função de distribuição acumulada; β_0 representa o intercepto; β corresponde ao vetor de parâmetros a serem estimados; e X é o vetor de variáveis explicativas da participação no mercado de trabalho. Esse vetor X é composto de variáveis como gênero, idade, raça, *status* marital e domiciliar, bem como número de moradores e condição autorreportada de saúde. Além disso, estimar uma equação de seleção frequentemente exige o uso de variáveis instrumentais (Puhani, 2000; Cook; Lee; Newberger, 2021), ou seja, que impactem na decisão de participar no mercado de trabalho, mas não influenciem o rendimento proveniente do trabalho. Tendo em vista a ampla literatura relativa aos efeitos dos desincentivos de pensões, benefícios sociais e outras fontes de renda sobre participação de PCDs no mercado de trabalho, também é

incluído nesse vetor o logaritmo da renda proveniente de outras fontes, como aplicações financeiras, dividendos, programas sociais, seguro desemprego e defeso, entre outras.

Assim, a estimativa dessa equação de seleção é incluída na equação de rendimentos estimada:

$$ln\, w = \beta_0 + \beta_1 X + \lambda \frac{\Phi(\beta_0 + \beta X)}{\Phi(\beta_0 + \beta X)} + \varepsilon \quad (3)$$

Em que: $ln\, w_0$ novamente é o logaritmo do salário hora; β_0 representa o intercepto; β_1 é o coeficiente relacionado às variáveis independentes; e X corresponde a um vetor de variáveis explicativas dos rendimentos, como trabalho de carteira assinada, hierarquia profissional, anos de experiência, escolaridade, raça, gênero e estado de saúde autor-reportado. Adicionalmente, λ é um parâmetro que capta o efeito da seleção amostral, seguido do termo $\frac{\Phi(\beta_0 + \beta X)}{\Phi(\beta_0 + \beta X)}$ que é a inversa de Mills. Este termo é a razão entre a função de probabilidade da distribuição normal e a função de distribuição acumulada, e busca corrigir a seleção amostral. A equação finaliza com ε, um termo de erro.

Para decompor o diferencial de salários, é utilizada a estratégia adotada por Oaxaca e Blinder (1973). Esse procedimento divide o diferencial entre dois grupos analisados: um componente explicado, isto é, a parte que pode ser explicada pelas diferenças observadas entre os dois grupos, como anos de experiência, educação e setor; e um componente não explicado, que não pode ser atribuído a essas diferenças incluídas no modelo. Assim, considerando a existência de dois grupos, A (não deficientes) e B (deficientes), uma variável dependente (salários) e um conjunto de variáveis explicativas, a diferença do salário médio é estimada por:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (4)$$

Em que: $E(Y)$ é o valor esperado do logaritmo do salário, dado pelas diferenças entre os grupos. Essas diferenças, por sua vez, são dadas pela equação:

$$Y_\iota = X'_\iota \beta_\iota + \epsilon_\iota, E(\epsilon_\iota) = 0, \iota \in (A,B) \quad (5)$$

Em que: X é um vetor de variáveis explicativas, incluindo constante; β representa o intercepto e os parâmetros de inclinação; e ϵ representa o termo de erro. Dessa forma, a diferença média dos salários pode ser descrita como a diferença das médias específicas dos regressores dos grupos:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (6)$$

A abordagem utilizada é denominada *twofold*, uma vez que existe um vetor de coeficientes não discriminatório que é utilizado para verificar as diferenças nos preditores (Jann, 2008). A equação, dessa forma, incluindo este vetor β^*, é:

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}' \beta^* + \{E(X_A)' (\beta_A - \beta^*) + E(X_B)' (\beta^* - \beta_B)\} \quad (7)$$

De forma simplificada, a equação (7) pode ser descrita como $R = Q + U$, sendo que o termo $Q = \{E(X_A) - E(X_B)\}' \beta^*$ é a parcela do diferencial explicado, e o termo $U = \{E(X_A)' (\beta_A - \beta^*) + E(X_B)' (\beta^* - \beta_B)\}$ é a parcela do diferencial não explicado. Esse vetor

é estimado utilizando um modelo *pooling*, que inclui a deficiência como covariada. Os procedimentos de equação de seleção e rendimentos foram estimados separadamente em duas comparações: primeiramente entre pessoas sem deficiência e aquelas com deficiência sem limitações funcionais; e, na sequência, entre pessoas sem deficiência e indivíduos com deficiência com limitações funcionais.

Resultados e discussão

Determinantes da participação de PCDs no mercado de trabalho

Os motivos que levam um indivíduo a ofertar trabalho no mercado constituem tema de discussão constante na literatura, sendo uma preocupação central no trabalho de Heckman (1979). A Tabela 2 apresenta as probabilidades de participação na força de trabalho, para PCDs com limitações funcionais leves e severas, conforme a equação (2). De maneira geral, o gênero é um dos principais determinantes para a participação na força de trabalho, uma vez que ser homem aumenta significativamente a chance de inserção no mercado de trabalho, com efeitos ainda maiores conforme aumenta o nível de limitações funcionais. Esse resultado corrobora a análise de Jones, Latreille e Sloane (2006), que identificaram um aumento na penalidade salarial e de emprego para mulheres com deficiências limitantes, mesmo após avanços legislativos. No Brasil, essa dinâmica pode refletir um processo de dupla marginalização, no qual a intersecção entre gênero e deficiência impõe barreiras de acesso mais severas à população feminina (de Melo, 2025).

TABELA 2
Probabilidades de participação na força de trabalho para pessoas com deficiência, por tipo de limitação funcional
Brasil - 2019

Variáveis	Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
homem	0,368***	0,531***
	(0,104)	(0,159)
idade	0,009*	0,002
	(0,005)	(0,007)
branco	0,125	0,125
	(0,111)	(0,173)
lnrendaoutra	-0,158***	-0,050
	(0,026)	(0,037)
casado	0,176*	-0,153
	(0,104)	(0,137)
chefe	0,322***	-0,203
	(0,110)	(0,126)

(continua)

(continuação)

Variáveis	Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
rural	0,190	0,709**
	(0,123)	(0,356)
n_moradores	-0,024	0,036
	(0,037)	(0,032)
centrooeste	0,280*	0,131
	(0,165)	(0,174)
norte	0,142	0,184
	(0,149)	(0,253)
sudeste	0,267**	-0,035
	(0,136)	(0,141)
sul	0,341*	-0,062
	(0,196)	(0,188)
Bom	-0,142	0,217
	(0,171)	(0,272)
Regular	-0,378**	0,260
	(0,180)	(0,275)
Ruim	-0,667**	0,202
	(0,267)	(0,295)
Muito ruim	-0,963*	0,353
	(0,523)	(0,548)
constante	0,242	0,175
	(0,307)	(0,485)
athrho	-0,297*	1,470***
	(0,179)	(0,474)
lnsigma	-0,668***	-0,319*
	(0,038)	(0,192)

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019. Elaboração dos autores.
Nota: Erros padrão entre parênteses.
* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Para indivíduos com limitações funcionais leves, a idade está positivamente correlacionada com a probabilidade de participação na força de trabalho, resultado que diverge com os achados de Sevak *et al.* (2015). Ou seja, quanto maior a idade, mais propensos estão os indivíduos a trabalharem, o que pode ser explicado pelo fato de a deficiência ser mais prevalente entre faixas etárias mais elevadas (PNS, 2019). Por sua vez, corroborando Sevak *et al.* (2015), ser casado aumenta a probabilidade de participação para pessoas com limitações leves, assim como ser chefe de família. Além disso, esses indivíduos apresentam maiores chances de participação quando residem nas regiões Sul ou Sudeste, comparativamente aos moradores da região base, o Nordeste.

Para indivíduos com limitações funcionais severas, residir em zona rural aumenta consideravelmente a probabilidade de participar da força de trabalho. Isso pode indicar uma maior vulnerabilidade das famílias que residem nessas áreas, seja em razão de restrições financeiras

mais intensas, seja em função das características da estrutura produtiva local. Esse resultado também pode evidenciar um caráter mais excludente das profissões que se encontram no ambiente urbano para esses indivíduos. Para além do gênero e da zona de residência, nenhuma outra variável analisada é capaz de explicar a participação de forma significativa. Essa invisibilidade estatística sugere que, em níveis severos, a limitação funcional pode operar como o eixo primário de exclusão, silenciando o impacto de outros marcadores sociais, como a raça, no acesso ao mercado (Erevelles; Minear, 2010; Mello; Nuernberg, 2012).

Corroborando em partes o estudo de Baldwin e Johnson (1994), observa-se que, entre as PCDs com limitações funcionais leves, quanto pior o estado de saúde autorreportado, menor é a probabilidade de participação no mercado de trabalho. Para o grupo com limitações severas, entretanto, essa variável não apresentou significância estatística. Isso pode ser explicado, em parte, pelo fato de que esse grupo apresenta, em média, pior estado de saúde autorreportado. Outra explicação adicional pode ser os maiores custos de vida necessários para a manutenção de um padrão de vida básico, conforme apontam Morris *et al.* (2022). Os rendimentos de outras fontes reduzem a probabilidade de participação na força de trabalho para indivíduos com limitações funcionais leves. Considerando que esse grupo apresenta o menor valor médio de rendimento mensal proveniente de outras fontes, esse resultado corrobora, em parte, os argumentos de Morris *et al.* (2022) sobre a necessidade de maior renda, bem como a insuficiência dos auxílios governamentais na mitigação da pobreza e da desigualdade de padrão de vida (Banks *et al.*, 2017).

Decomposição da desigualdade salarial e determinantes dos salários de PCDs no mercado de trabalho

Após a decisão de participar da força de trabalho, torna-se necessário examinar os fatores determinantes dos indivíduos inseridos no mercado. A Tabela 3 apresenta os resultados das equações mincerianas para os três grupos analisados (pessoas sem deficiência, pessoas com deficiência com limitações funcionais leves e com limitações funcionais severas), conforme a equação (1).

TABELA 3
Equação de salários para pessoas sem deficiência, pessoas com deficiência com limitações funcionais leves e com limitações funcionais severas
Brasil – 2019

Variáveis	Pessoas sem deficiência	Pessoas com deficiência	
		Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
cod2	-0,019	0,488***	-0,050
	(0,051)	(0,164)	(0,327)
cod3	-0,253***	-0,072	-0,031
	(0,047)	(0,135)	(0,305)
cod4	-0,607***	-0,458***	-0,291
	(0,044)	(0,125)	(0,286)

(continua)

(continuação)

Variáveis	Pessoas sem deficiência	Pessoas com deficiência	
		Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
cod5	-0,650***	-0,472***	-0,508*
	(0,043)	(0,120)	(0,271)
cod6	-0,843***	-0,739***	-0,456
	(0,054)	(0,144)	(0,292)
cod7	-0,562***	-0,286**	-0,092
	(0,046)	(0,123)	(0,373)
cod8	-0,534***	-0,360***	-0,427
	(0,045)	(0,122)	(0,266)
cod9	-0,791***	-0,593***	-0,579**
	(0,045)	(0,124)	(0,264)
homem	0,174***	0,203***	0,200**
	(0,016)	(0,037)	(0,078)
experiencia	0,010***	0,007***	0,012***
	(0,001)	(0,002)	(0,004)
experiencia2	-0,000***	-0,000*	0,000
	(0,000)	(0,000)	(0,000)
fundamentalcomp	0,136***	0,031	0,409*
	(0,021)	(0,059)	(0,211)
mediocomp	0,209***	0,162***	0,349***
	(0,021)	(0,047)	(0,093)
superiorcomp	0,605***	0,499***	0,692***
	(0,035)	(0,084)	(0,185)
carteiraassinada	0,204***	0,272***	0,215*
	(0,020)	(0,046)	(0,122)
branco	0,153***	0,170***	0,138
	(0,015)	(0,035)	(0,097)
Bom	-0,133***	-0,181***	0,052
	(0,019)	(0,054)	(0,137)
Regular	-0,220***	-0,271***	0,112
	(0,023)	(0,056)	(0,143)
Ruim	-0,285***	-0,298***	0,140
	(0,056)	(0,100)	(0,149)
Muito Ruim	-0,485***	0,071	-0,182
	(0,115)	(0,118)	(0,226)
Constante	2,345***	2,166***	1,594***
	(0,052)	(0,140)	(0,344)

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019. Elaboração dos autores.
Nota: Erros padrão entre parênteses.
* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Novamente, o gênero é um forte determinante, dessa vez para os rendimentos, sendo que homens tendem a receber maiores salários nos três grupos. Para as PCDs, esse efeito é especialmente acentuado, corroborando os resultados encontrados por Jones, Latreille e Sloane (2006) sobre a ampliação da penalidade salarial para mulheres com limitações

funcionais. Essa dinâmica evidencia a dupla marginalização enfrentada pela população feminina, cujas trajetórias são marcadas por barreiras de acesso e rendimentos sistematicamente inferiores (de Melo, 2025).

Os anos de experiência apresentam impacto positivo sobre os salários, embora de magnitude reduzida, enquanto ocupações de menor complexidade profissional estão associadas a menores rendimentos. Diferentemente do observado na equação de participação, a cor do indivíduo apresenta significância estatística para os três grupos, com vantagens salariais para brancos e amarelos. O fato de esse efeito ser maior conforme aumenta a intensidade das limitações sugere que o racismo e o capacitismo operam como eixos de opressão indissociáveis e cumulativos no mercado de trabalho brasileiro (Annamma; Connor; Ferri, 2013).

O estado de saúde mostrou-se significativo para pessoas sem deficiência e PCDs com limitações funcionais leves, sendo que quanto pior o estado autoreportado, menores são os rendimentos. Para PCDs com limitações funcionais severas, o efeito não é significativo, o que pode estar relacionado ao elevado percentual desses indivíduos que reportam sua saúde como regular, ruim ou muito ruim. Possuir carteira de trabalho assinada exerce forte impacto positivo sobre os rendimentos para todos os grupos analisados, sendo esse efeito particularmente expressivo para o grupo de PCDs com limitações funcionais severas. Em contraste, as estatísticas descritivas mostram que esse é justamente o grupo com menor grau de formalização no mercado de trabalho.

O grau de escolaridade é analisado de forma separada para os diferentes níveis educacionais. Completar o ensino fundamental apresenta efeitos positivos sobre os salários de pessoas sem deficiência e impacta ainda mais os rendimentos de PCDs com limitações severas, não possuindo efeito significativo sobre PCDs com limitações leves. Completar o ensino médio apresenta efeitos positivos sobre os salários de pessoas sem deficiência e um efeito ainda maior para pessoas com limitações funcionais leves, não apresentando significância para aqueles com limitações severas. Por fim, o ensino superior aumenta os rendimentos para todos os grupos analisados, mas de formas distintas. Enquanto pessoas sem deficiência e pessoas com limitações funcionais leves apresentam ganhos substantivos, o retorno entre pessoas com limitações severas é apenas um terço do percebido pelos seus pares. Esse resultado pode ser explicado pela tendência das empresas em alocar profissionais com deficiência em vagas de menor exigência e remuneração, independentemente da qualificação, visando estritamente o cumprimento normativo de cotas (Szerman, 2022).

A Tabela 4 traz a decomposição de Oaxaca-Blinder. O modelo 1 apresenta a comparação entre pessoas sem deficiência e pessoas com limitações funcionais leves, enquanto o modelo 2 mostra a comparação entre pessoas sem deficiência e pessoas com limitações funcionais severas ou totais.

TABELA 4
Decomposição de Oaxaca-Blinder para o logaritmo do salário-hora
Brasil – 2019

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2
	SD X LFL	SD x LFS
Grupo 1	2,229***	
	(0,010)	
Grupo 2	2,117***	1,675***
	(0,036)	(0,070)
Diferencial	0,112***	0,554***
	(0,037)	(0,071)
Não Explicado	-0,047	0,318***
	(0,032)	(0,065)
Explicado	0,159***	0,235***
	(0,019)	(0,035)
Cod (1)	0,068***	0,090***
	(0,010)	(0,019)
homem	-0,003	0,012*
	(0,003)	(0,007)
experiencia	-0,043***	-0,071***
	(0,005)	(0,009)
fundamentalcomp	0,001	-0,003
	(0,002)	(0,004)
mediocomp	0,016***	0,025***
	(0,004)	(0,009)
superiorcomp	0,056***	0,077***
	(0,009)	(0,015)
carteiraassinada	0,019***	0,023***
	(0,004)	(0,007)
branco	0,011***	0,015**
	(0,003)	(0,006)
saude	0,035***	0,067***
	(0,004)	(0,012)

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019. Elaboração dos autores.
(1) Profissões do grupo 1 apresentam complexidade indefinida, grupo 2 apresentam complexidade nível 4, grupo 3 e 4 apresentam complexidade nível 3, grupos 5 a 9 apresentam complexidade nível 2 (Feijó; Veloso; Barbosa Filho, 2021).
Nota: Erros padrão entre parênteses.
* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Enquanto o diferencial médio de salários corresponde à diferença efetivamente observada na amostra, o diferencial ajustado é aquele que permanece após serem consideradas as diferenças nas distribuições das características observáveis. O logaritmo do salário médio de pessoas sem deficiência (grupo de referência) é 2,229, enquanto para pessoas com limitações funcionais leves corresponde a 2,117, representando uma diferença bruta de 11,85%. Por sua vez, o logaritmo dos salários para PCDs com limitações funcionais severas é 1,675, o que evidencia uma disparidade consideravelmente superior, atingindo 74,02% em relação às pessoas sem deficiência e 55,58% em relação ao grupo com limitações leves.

O diferencial ajustado para pessoas com limitações funcionais leves é significativamente menor que o diferencial bruto. Ao corrigir o viés de seleção e controlar pelas características observadas, a lacuna entre os rendimentos para esse grupo torna-se estatisticamente nula, uma vez que o componente não explicado não apresenta significância estatística. Isso indica que a desigualdade observada é integralmente explicada pelas diferenças de capital humano e alocação ocupacional. Por outro lado, para o grupo com limitações severas, embora o diferencial sofra uma redução após a inclusão dos controles, a lacuna ajustada permanece elevada e significativa. Diferentemente do primeiro grupo, a maior parcela da desigualdade para indivíduos com limitações severas decorre do componente não explicado. Esse resíduo estatístico reflete o que Nobre e Lessa (2025) caracterizam como um campo de inclusão disputado, em que barreiras atitudinais e preconceitos enraizados na cultura organizacional limitam a valorização produtiva desses trabalhadores. O diferencial de pessoas com limitações funcionais leves é corroborado pela evidência empírica (DeLeire, 2001; Jones; Latreille; Sloane, 2006; Baldwin; Choe, 2014; Becker, 2019; Castro; Moreira; da Silva, 2019), no sentido em que a maior parte do diferencial de salários é atribuída às características observadas. No entanto, na literatura sobre diferencial de salários entre deficientes e não deficientes, é incomum a existência de diferenciais não explicados maiores do que o diferencial explicado. Isso pode ocorrer tanto por conta de limitações nas variáveis observadas, em especial relacionadas à produtividade, quanto pela existência de uma significativa discriminação no ambiente de trabalho.

Entre as características observáveis, destaca-se o papel da educação. O diferencial explicado por esse motivo é bastante expressivo e ganha força na presença de limitações funcionais, sendo que o ensino superior é o nível com maior impacto. Tais resultados são esperados e corroboram a literatura existente. Considerando a transição de uma economia industrial para uma economia baseada em serviços e ocupações mais qualificadas, bem como a menor escolaridade média para os grupos analisados neste estudo, torna-se essencial o investimento em políticas inclusivas para PCDs nos ensinos básico e superior (Moriña, 2017; Becker, 2020), dados os seus retornos e impactos. Da mesma forma que a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 1991; 2015) buscam reduzir as desigualdades de acesso e discriminação no mercado de trabalho, iniciativas semelhantes vêm sendo adotadas nos diferentes níveis educacionais (Brasil, 2008; Martins; Leite; Lacerda, 2015). Apesar dos avanços positivos dessas políticas, os resultados deste estudo mostram que a desigualdade educacional ainda é um dos principais determinantes da desigualdade salarial, sendo que esta variável pode revelar um componente discriminatório, ainda que não quantificado neste estudo.

Em contraste com a literatura, no entanto, está a alta penalização para a *proxy* de experiência, que se torna mais intensa no caso de limitações funcionais mais severas. Esse resultado, no entanto, pode refletir uma insuficiência da *proxy*, bem como ser influenciada por outros fatores, como idade e escolaridade do indivíduo.

É bastante relevante o papel da complexidade profissional na determinação dos salários e, em menor intensidade, do emprego com carteira assinada e da cor do indivíduo, corroborando a literatura existente. Todos esses efeitos são maiores para PCDs com limitações funcionais severas, sendo que a variável gênero não foi significativa. Esse resultado corrobora a literatura que aponta dificuldades em isolar o impacto do gênero no grupo de limitações severas, possivelmente devido à "omissão impensável" da deficiência nos recortes tradicionais de interseccionalidade, que tende a homogeneizar a exclusão em níveis agudos de limitação (Erevelles; Minear, 2010; Mello; Nuernberg, 2012).

Por fim, é preciso ressaltar o impacto da percepção de saúde autorreportada não somente na probabilidade de participação no mercado de trabalho, mas também no diferencial explicado. Isto corrobora a literatura existente, em especial os estudos de Baldwin e Johnson (1994), pelo papel das condições de saúde na determinação dos salários, e de Castro, Moreira e da Silva (2019), pelo uso de um conjunto similar de questões de saúde. Embora fosse esperado um impacto maior na presença de limitações severas, chama atenção a importância das condições de saúde também para pessoas com limitações funcionais leves. De maneira geral, a literatura de decomposição salarial tende a identificar impactos de saúde bastante reduzidos no grupo de deficientes sem limitações funcionais, em contraste com os resultados deste estudo, o que coloca dúvidas sobre esse próprio conceito utilizado. Ainda que em censos anteriores as perguntas de deficiência e limitações funcionais das atividades diárias tenham sido realizadas de maneira separada, na perspectiva da deficiência dinâmica limitações funcionais podem apresentar flutuações e não ficarem restritas a domínios específicos (Burchardt, 2005; Mitra, 2006), o que inevitavelmente afeta os resultados obtidos. Na tentativa de isolar os efeitos da produtividade e discriminação, corre-se o risco de ignorar essas flutuações funcionais ao atribuir 100% do diferencial não explicado de deficientes classificados como sem limitações funcionais à discriminação, como sugere a abordagem de DeLeire (2001) e utilizada por diversos estudos.

Considerando a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015, os resultados deste estudo indicam diferenciais de rendimentos ligeiramente menores que os encontrados por Garcia e Maia (2014) e Castro, Moreira e da Silva (2019), que utilizaram dados anteriores à implementação dessa legislação. Não é possível atribuir diretamente tal redução ao Estatuto, ainda que o presente estudo se some ao conjunto de evidências que exploram a relação entre a deficiência e o mercado do trabalho no Brasil, em especial para este período recente. Tendo em vista, no entanto, que a Lei de Cotas, principal política de redução de desigualdade laboral para PCDs nesse período, é caracterizada por interferir estritamente no mercado formal de trabalho, enquanto o Estatuto da Pessoa com Deficiência se caracteriza por abranger mais dimensões sociais, tal política pode contribuir em aspectos não observáveis que afetam indiretamente o nível de emprego e salário.

Considerações finais

Este estudo buscou analisar as desigualdades salariais entre pessoas com e sem deficiência, identificando seus determinantes. Entre os principais resultados, foi constatado um diferencial de salários de 11,85% entre pessoas sem deficiência e aquelas com limitações funcionais leves, e de 74,02% entre pessoas sem deficiência e indivíduos com limitações funcionais severas. Ajustando para as diferenças entre as características observáveis, o diferencial torna-se estatisticamente nulo no caso de pessoas com limitações funcionais leves, enquanto permanece elevado, em 37,44%, para pessoas com limitações funcionais severas. Esse diferencial sugere a existência de uma desvantagem cumulativa, indicando que, em níveis mais intensos de limitação funcional, a deficiência deixa de ser uma categoria isolada e passa a interagir com outros marcadores sociais, como gênero e raça, aprofundando a exclusão e o componente não explicado do modelo.

Não foi realizada, neste estudo, a distinção do diferencial não explicado entre efeito produtividade e discriminação, em função da mudança conceitual na coleta de dados relativos à deficiência, que seguem um paradigma baseado na visão biopsicossocial e na funcionalidade do indivíduo. Por esse motivo, o presente trabalho analisou apenas o impacto que a deficiência exerce sobre as probabilidades de participação no mercado de trabalho e na determinação dos salários. Além disso, essa redefinição conceitual coloca em questão a análise a partir de um grupo intermediário que não sofre diferenciais de produtividade, uma vez que os indivíduos desse mesmo grupo podem ser considerados pessoas com deficiência, apenas em grau diferenciado. Mesmo tendo em vista essa diferença conceitual, ficam constatadas as dificuldades do grupo de pessoas com limitações funcionais leves em participar do mercado de forma igualitária e obter rendimentos similares aos de pessoas sem deficiência, fato que, por si só, demanda maiores investigações e políticas públicas focalizadas, ainda que de forma diferenciada devido às características observadas.

A ausência de um diferencial não explicado expressivo e significativo não implica, necessariamente, a inexistência de discriminação entre pessoas com limitações funcionais leves. Variáveis observadas, como o menor nível educacional, podem revelar desde dificuldades de acesso, falta de estrutura e até mesmo discriminação de acesso no ambiente escolar e universitário. O fato de ocuparem posições de menor complexidade profissional sinaliza a existência de um teto de vidro no mercado brasileiro. Isso sugere que a inclusão atual, embora cumpra requisitos quantitativos de contratação, falha em promover a valorização qualitativa e a progressão de carreira, demandando políticas que incentivem a ocupação de cargos de maior nível de decisão por pessoas com deficiência qualificada. A menor percepção de saúde autorreportada pode ser resultado da própria condição de deficiência e limitação funcional, bem como da interação dessa com o contexto social e do trabalho.

A existência de discriminação nas características observadas também não pode ser descartada entre PCDs com limitações severas. Esse grupo possui um componente explicado

positivo, ainda que o diferencial de salários tenha sido atribuído, principalmente, ao componente não explicado, que também pode capturar parte desse efeito discriminatório. Não é correto, no entanto, atribuir a totalidade desse efeito à discriminação, visto que disparidades de produtividade podem coexistir com barreiras estruturais. A complexidade do fenômeno reside justamente na dificuldade de isolar esses fatores, o que reforça a necessidade de uma visão que reconheça a deficiência em sua dimensão dinâmica e relacional com o ambiente de trabalho.

Ainda assim, este trabalho sofreu limitações de dados. Entre elas destacam-se a falta de controle por início da condição de limitação funcional, e se a condição é crônica ou resultado de fatores externos. Os respondentes também não foram perguntados acerca de acessibilidade e adaptações no seu local de trabalho ou em outros contextos. Na perspectiva do trabalho, faltam dados sobre tempo no emprego atual, o que exigiu o uso de *proxy* de experiência na equação de rendimentos.

Apesar dessas limitações, este estudo contribui para o avanço da literatura em diferentes aspectos. Além de ampliar as evidências acerca dos determinantes da desigualdade social entre pessoas com e sem deficiência no Brasil, constitui, até o momento, o único que analisa o período posterior ao Estatuto da Pessoa com Deficiência. Também adota um conceito expandido de deficiência, indicando a necessidade de políticas públicas para pessoas com limitações funcionais de menor intensidade.

Por fim, o estudo reforça a necessidade de que as políticas de redução de desigualdades evoluam para um monitoramento interseccional. Recomenda-se que as futuras ações do poder público e das empresas não foquem apenas na reserva de vagas, mas também na equidade salarial e na mitigação dos preconceitos atitudinais. Estudos futuros devem investigar como o Estatuto da Pessoa com Deficiência tem alterado não apenas o volume de contratações, mas também a qualidade e a dignidade do trabalho ofertado.

Referências

ACEMOGLU, D.; ANGRIST, J. D. Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. **Journal of Political Economy**, v. 109, n. 5, p. 915-957, 2001.

ANNAMMA, S. A.; CONNOR, D.; FERRI, B. Dis/ability critical race studies (DisCrit): theorizing at the intersections of race and dis/ability. **Race Ethnicity and Education**, v. 16, n. 1, p. 1-31, 2013.

BALDWIN, M.; JOHNSON, W. G. Labor market discrimination against men with disabilities. **Journal of Human Resources**, v. 29, n. 1, p. 1-19, 1994.

BANKS, L. M. *et al.* Disability and social protection programmes in low-and middle-income countries: a systematic review. **Oxford Development Studies**, v. 45, n. 3, p. 223-239, 2017.

BAUMBERG, B.; JONES, M.; WASS, V. Disability prevalence and disability-related employment gaps in the UK 1998-2012: different trends in different surveys? **Social Science & Medicine**, v. 141, p. 72-81, 2015.

BECKER, K. L. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos**, v. 49, p. 39-64, 2019.

BECKER, K. L. Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil. **Nova Economia**, v. 29, p. 1009-1039, 2020.

BIRAU, F. R.; DĂNĂCICĂ, D.-E.; SPULBAR, C. M. Social exclusion and labor market integration of people with disabilities. A case study for Romania. **Sustainability**, v. 11, n. 18, 5014, 2019.

BOTELHO, L. C.; LENZI, M. B. Trajetória da identificação das pessoas com deficiência no Brasil: uma análise das pesquisas domiciliares do IBGE. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 29, e03932024, 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. Presidência da República. **Diretrizes Operacionais da Educação Especial para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica**. Brasília, DF, 2008.

BRASIL. Presidência da República, **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 2015.

BURCHARDT, T. **Incomes, functionings and capabilities**: the well-being of disabled people in Britain. Tese (Doutorado) – London School of Economics and Political Science, 2005.

CASTRO, N. R.; MOREIRA, G. C.; DA SILVA, R. P. Wage structure differential and disability in Brazil – Underperformance or discrimination? **EconomiA**, v. 20, n. 3, p. 211-228, 2019.

COOK, J.; LEE, J.-S.; NEWBERGER, N. On identification and estimation of Heckman models. **The Stata Journal**, v. 21, n. 4, p. 972-998, 2021.

DELEIRE, T. The wage and employment effects of the Americans with disabilities act. **Journal of Human Resources**, v. 35, n. 4, p. 693-715, 2000.

DELEIRE, T. Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984-93. **Journal of Human Resources**, v. 38, n. 1, p. 144-158, 2001.

DE MELO, W. M. C. Dupla marginalização: a situação das pessoas com deficiência e o impacto do gênero no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 10, p. 2034-2045, 2025.

EREVELLES, N.; MINEAR, A. Unspeakable offenses: untangling race and disability in discourses of intersectionality. **Journal of Literary & Cultural Disability Studies**, v. 4, n. 2, p. 127-145, 2010.

FEIJÓ, J.; VELOSO, F.; BARBOSA FILHO, F. de H. Padrões ocupacionais do mercado de trabalho brasileiro. **FGV Ibre**, 2021.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: ciclos de vida: Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2021.

JIMÉNEZ-MARTÍN, S.; MESTRES, A. J.; CASTELLÓ, J. V. Hiring subsidies for people with a disability: do they work? **The European Journal of Health Economics**, v. 20, p. 669-689, 2019.

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

MAIA, A. G.; GARCIA, V. G. Labor market impacts of employment quotas for the disabled in Brazil. **Economia Aplicada**, v. 23, n. 2, p. 33-70, 2019.

MARTINS, D. A.; LEITE, L. P.; LACERDA, C. B. F. de. Políticas públicas para acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior brasileiro: uma análise de indicadores educacionais. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 23, n. 89, p. 984-1014, 2015.

MELLO, A. G. de; NUERNBERG, A. H. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 20, n. 3, p. 635-655, 2012.

MINCER, J. A. The human capital earnings function. *In*: MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings**. NBER, 1974. p. 83-96.

MITRA, S. The capability approach and disability. **Journal of Disability Policy Studies**, v. 16, n. 4, p. 236-247, 2006.

MITRA, S. A data revolution for disability-inclusive development. **The Lancet Global Health**, v. 1, n. 4, e178-e179, 2013.

MITRA, S. *et al.* Extra costs of living with a disability: a review and agenda for research. **Disability and Health Journal**, v. 10, n. 4, p. 475-484, 2017.

MITRA, S.; KRUSE, D. Are workers with disabilities more likely to be displaced? **The International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 14, p. 1550-1579, 2016.

MIZUNOYA, S.; MITRA, S. Is there a disability gap in employment rates in developing countries? **World Development**, v. 42, p. 28-43, 2013.

MORIÑA, A. Inclusive education in higher education: challenges and opportunities. **European Journal of Special Needs Education**, v. 32, n. 1, p. 3-17, 2017.

MORRIS, Z. A. *et al.* The extra costs associated with living with a disability in the United States. **Journal of Disability Policy Studies**, v. 33, n. 3, p. 158-167, 2022.

MÜLLER, T.; BOES, S. Disability insurance benefits and labor supply decisions: evidence from a discontinuity in benefit awards. **Empirical Economics**, v. 58, p. 2513-2544, 2020.

NAZAROV, Z.; KANG, D.; VON SCHRADER, S. Employment quota system and labour market outcomes of individuals with disabilities: empirical evidence from South Korea. **Fiscal Studies**, v. 36, n. 1, p. 99-126, 2015.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

PINILLA-RONCANCIO, M.; GALLARDO, M. Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: evidence for six Latin American countries. **Global Social Policy**, v. 23, n. 1, p. 67-91, 2023.

PUHANI, P. The Heckman correction for sample selection and its critique. **Journal of Economic Surveys**, v. 14, n. 1, p. 53-68, 2000.

SEVAK, P. *et al.* Individual characteristics and the disability employment gap. **Journal of Disability Policy Studies**, v. 26, n. 2, p. 80-88, 2015.

SILVA, G. S. da. **Determinantes da desigualdade salarial entre pessoas com e sem deficiência no Brasil**: uma decomposição de Oaxaca-Blinder com dados da PNS 2019. Dissertação (Mestrado em Economia do Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul (PUC RS), Porto Alegre, 2024.

WHO – World Health Organization *et al.* **World report on disability 2011**. World Health Organization, 2011.

YU, P.; COUCH, K. A. Work-limiting health, earnings, and employment: an analysis with SIPP data. **Applied Economics**, v. 52, n. 12, p. 1327-1348, 2020.

Sobre os autores

Gabriel Souza da Silva é doutorando em Economia do Desenvolvimento pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), mestre em Economia do Desenvolvimento pelo mesmo departamento e bacharel em Ciências Econômicas pela Escola de Negócios da PUCRS.

Izete Pengo Bagolin é doutora em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professora titular do Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento (PPGE) da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS).

Eduardo André Tillmann é doutor em Economia Aplicada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor adjunto do curso de Ciências Econômicas na Universidade Federal do Rio Grande (Furg).

Endereço para correspondência

Gabriel Souza da Silva
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)
Av. Ipiranga, 6681, Partenon
90619-900 – Porto Alegre-RS, Brasil

Izete Pengo Bagolin
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)
Av. Ipiranga, 6681, Partenon
90619-900 – Porto Alegre-RS, Brasil

Eduardo André Tillmann
Universidade Federal do Rio Grande (Furg)
Km 8, Avenida Itália Carreiros
96203-900 – Rio Grande-RS, Brasil

CRediT

Reconhecimentos: Não aplicável.
Financiamento: Não aplicável.
Conflitos de interesse: Os autores certificam que não têm interesse pessoal, comercial, acadêmico, político ou financeiro que represente um conflito de interesses em relação ao manuscrito.
Aprovação ética: Os autores certificam que o trabalho não inclui seres humanos ou animais.
Disponibilidade de dados e material: Os conteúdos já estão disponíveis (dados públicos).
Contribuições dos autores:
Gabriel Souza da Silva: conceitualização; curadoria de dados; análise formal; escrita – rascunho original.
Izete Pengo Bagolin: conceitualização; curadoria de dados; escrita – revisão e edição.
Eduardo André Tillmann: curadoria de dados; análise formal; escrita – revisão e edição.
Editores: Bernardo Lanza Queiroz, Júlia Almeida Calazans e Maria Carolina Tomás.

Abstract

Determinants of wage inequality between people with and without disabilities in Brazil: an Oaxaca-Blinder decomposition using data from the 2019 National Health Survey

Living with a disability entails numerous challenges, such as higher rates of involuntary layoffs, a lack of workplace accessibility, and lower wages compared to individuals without functional limitations. Therefore, this study analyzes wage inequalities between disabled and non-disabled workers, emphasizing differences across levels of functional limitation. To identify the drivers of wage inequality, wage equations were estimated using the Heckman selection model and decomposed via the Oaxaca-Blinder method, based on microdata from the 2019 Brazilian National Health Survey. Results indicate that after controlling for observable characteristics, the wage differential becomes statistically non-significant for individuals with mild functional limitations. In contrast, for those with severe or total functional limitations, the adjusted differential remains high at 37.44%. For the mild limitations group, the observed inequality is entirely explained by factors such as education, health status, and employment type. For the severe limitations group, however, the largest portion of the differential stems from the unexplained component. The absence of a significant unexplained differential in the mild group does not rule out discrimination, as observable variables may mask indirect inequalities. Conversely, the substantial unexplained component for the severe group may reflect both discriminatory practices and unobserved productivity differentials.

Keywords: People with disabilities. Functional limitations. Wage differentials. Wage decomposition. Brazilian National Health Survey.

Resumen

Determinantes de la desigualdad salarial entre personas con y sin discapacidad en Brasil: una descomposición de Oaxaca-Blinder con datos de la Encuesta Nacional de Salud de 2019

Vivir con una discapacidad implica enfrentar diversas dificultades, tales como mayores tasas de despidos involuntarios, falta de accesibilidad en el entorno laboral y salarios más bajos en comparación con la población sin limitaciones funcionales. Por ello, este estudio analiza las desigualdades salariales entre personas con y sin discapacidad, enfatizando las diferencias según el nivel de limitación funcional. Para identificar los determinantes de la brecha salarial, se estimaron ecuaciones de ingresos corregidas mediante el modelo de selección de Heckman y se aplicó la descomposición de Oaxaca-Blinder, a partir de microdatos de la Encuesta Nacional de Salud de Brasil de 2019. Los resultados indican que, al controlar por características observables, la brecha salarial pasa a ser estadísticamente no significativa para el grupo con limitaciones leves. En cambio, para el grupo con limitaciones severas o totales, el diferencial ajustado permanece elevado, situándose en un 37,44%. En el primer grupo, la desigualdad observada se atribuye íntegramente a factores explicados —como la educación, el estado de salud y el tipo de empleo—, mientras que en el segundo grupo la mayor parte de la brecha proviene del componente no explicado. La ausencia de un componente no explicado significativo en el grupo con limitaciones leves no descarta la presencia de discriminación, dado que las variables observadas pueden encubrir desigualdades indirectas. Por el contrario, la existencia de un

componente no explicado sustancial en el grupo con limitaciones severas puede reflejar tanto efectos discriminatorios como diferenciales de productividad no observados.

Palabras clave: Personas con discapacidad. Limitaciones funcionales. Brecha salarial. Descomposición salarial. Encuesta Nacional de Salud de Brasil.

Recebido para publicação em 23/04/2025
Aceito para publicação em 23/06/2026