

ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA
MESTRADO EM ECONOMIA DO DESENVOLVIMENTO

GABRIEL SOUZA DA SILVA

**DETERMINANTES DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE PESSOAS COM E SEM
DEFICIÊNCIA NO BRASIL: UMA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER COM DADOS DA
PNS 2019**

Porto Alegre
2024

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DO
DESENVOLVIMENTO**

**DETERMINANTES DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE PESSOAS COM
E SEM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: UMA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-
BLINDER COM DADOS DA PNS 2019**

DISSERTAÇÃO APRESENTADA À
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO
RIO GRANDE DO SUL COMO REQUISITO
PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE
EM ECONOMIA DO DESENVOLVIMENTO.

Mestrando: Gabriel Souza da Silva

Orientadora: Izete Pengo Bagolin


**Porto Alegre
2024**

Gabriel Souza da Silva


“DETERMINANTES DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: UMA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER COM DADOS DA PNS 2019”

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia, pelo Mestrado em Economia do Desenvolvimento da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.


BANCA EXAMINADORA:

Documento assinado digitalmente
 **IZETE PENGO BAGOLIN**
Data: 20/03/2024 16:01:45-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dr.^a Izete Pengo Bagolin
Orientadora e presidente da Sessão

Documento assinado digitalmente
 **ELY JOSE DE MATTOS**
Data: 21/03/2024 19:06:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Ely José de Matos

Documento assinado digitalmente
 **EDUARDO ANDRE TILLMANN**
Data: 20/03/2024 18:24:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Eduardo Tillmann

Ficha Catalográfica

S586d Silva, Gabriel Souza da

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. – 2024.

43 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento, PUCRS.

Orientadora: Profa. Dra. Izete Pengo Bagolin.

1. Pessoas com Deficiência (PCDs). 2. Limitações funcionais. 3. Decomposição salarial. 4. Pesquisa Nacional de Saúde. I. Bagolin, Izete Pengo. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Clarissa Jesinska Selbach CRB-10/2051

AGRADECIMENTOS

Sou grato ao esforço dedicado por meus compatriotas na minha formação acadêmica a nível de mestrado, por intermédio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Verás que um filho teu não foge à luta.

A minha orientadora, Izete Pengo Bagolin, devo tudo. Desde o comprometimento com o dever contratual mais "básico", de orientar e lecionar em disciplinas, até a sua máxima dedicação em promover o florescimento humano em todos os seus orientandos, incluindo eu. Foi sob sua orientação que pude viver marcos fundamentais: primeira viagem e congresso internacional, primeira aula lecionada, menção honrosa, formação de um novo grupo de amigos, retorno à atividade física e incontáveis alegrias vividas no caminho de quase seis anos. Apesar de todo esse sucesso, sempre lembrarei com mais carinho, no entanto, dos momentos mais difíceis que vivi durante este tempo. Foram neles em que a parceria se provou mais importante.

Aos recém introduzidos ao papel de pais, Eduardo André Tillmann e Ely José de Mattos, não posso deixar de agradecer por dedicarem seu tempo para a leitura e aprimoramento deste estudo, mesmo em meio a rotina de cuidado e formação de seus pequenos. Colocar um filho no mundo é o atestado máximo de esperança no futuro. Desejo a seus pequenos, para além de muita saúde, uma vida de muito significado.

"Pequenas" interações também não deixam de influenciar neste trabalho. Nesse sentido, agradeço ao incansável Gustavo Saraiva Frio pelas diversas dúvidas solucionadas enquanto aprendia a lidar com os modelos utilizados neste trabalho. Com estas interações, não aprendi apenas a modelar, mas também a ensinar e a passar adiante um pouco, também. Aos demais professores que participaram dessa caminhada, independente de atuarem na dissertação ou em projetos paralelos, meu muito obrigado. Agradeço em especial a Gustavo Inácio de Moraes, Silvio Hong Tiing Tai, Osmar Tomaz de Souza, Patrícia Krieger Grossi e Bettina Steren dos Santos pelas suas contribuições nos anos de 2022 e 2023. A meus (muitos) alunos de estágio docência da turma 170 de Economia 2023/1, obrigado pela parceria e interesse. Não posso desejar outra coisa senão um futuro brilhante a vocês, extremamente jovens. Em uma nota de sabedoria bastante precoce, lhes digo que tudo vai passar, e fazer sentido no futuro. Não parece, mas vai.

Aos amigos que fiz ao longo desta dissertação: obrigado pelo caos que trouxeram à minha vida. Face a indecisão, à falta de energia ou a uma estabilidade quase inabalável, foi somente a potência de vocês que trouxe movimento, ainda que desestabilizador. Mas

foi necessário: um pouco de caos é o efeito colateral do remédio para a inércia. Aos amigos antigos, que se mantiveram: obrigado pela sabedoria e estabilidade. A inércia possui um componente desestabilizador a longo prazo, um pouco de movimento calculado ajuda a manter o equilíbrio em uma trajetória de crescimento. Espero que o futuro nos traga formas de recompensar de forma justa esse esforço.

No ano de 2022, pude comparecer à HDCA 2022, em Antuérpia, Bélgica. Em uma viagem de 14 dias que me levou também a Barcelona, Espanha, não posso deixar de agradecer aos colegas Paulo Ricardo Ricco Uranga e Natássia Molina Bayer pela acolhida em sua morada na maravilhosa cidade mediterrânea. Incansáveis para a realização deste sonho, foram meus avós maternos, Getúlio da Costa Souza e Maria Lenoir Correa Souza. O apoio pode tomar diversas formas, inclusive financeira, mas sacrifícios também são feitos quando é hora de tomar distância geográfica. Apesar de todas as inseguranças, sou grato pela liberdade que ganhei de vocês. Também fundamentais nesta jornada foram meus dindos, Ana Carolina Correa Souza e Cristiano Martinelli Moreira; e primas, Maria Eduarda Correa Moreira e Rafaela Correa Moreira. Apesar da minha constante aversão ao risco e necessidade de permanência, foi sob a orientação de vocês que pude balancear responsabilidade e um pouco de espírito de aventura, também.

A meus pais, devo meus dois extremos. Por parte de mãe, Denise Correa Souza, uma humanidade incondicional, quase ingênua. Com diversos dos citados acima, fui capaz de aprender os meios de transformar a realidade, ou exercer estes atos. Nada disto basta, no entanto, na falta de modelos humanos. Por parte de pai, Giovanni Pierre Machado da Silva, um pragmatismo irreduzível, com foco na ação e concretude dos atos. Com diversos dos citados acima, estive envolto em causas nobres e de extrema relevância. Nada disto basta, no entanto, na falta de realismo e empenho.

Para aqueles que viraram estrelas, suas luzes continuam a iluminar este caminho. Se eu não soubesse a verdade, pensaria que vocês ainda estão por aqui. Take the moment and taste it, you've got no reason to be afraid. You're not on your own, kid. You have never been.

RESUMO

Ser Pessoa com Deficiência (PCDs) implica em inúmeras dificuldades para o indivíduo, entre eles, maiores dificuldades para participar da força de trabalho e manter independência financeira. Maiores taxas de desemprego involuntário, falta de acessibilidade no ambiente de trabalho e ganhos salariais inferiores em comparação com trabalhadores que não apresentam nenhum tipo de deficiência ou limitação funcional estão entre os principais desafios enfrentados. Sendo assim, o presente estudo busca analisar as desigualdades salariais entre pessoas com e sem deficiência, com ênfase nas diferenças de limitações funcionais (leves ou severas) para este último grupo. Com o objetivo de verificar os principais determinantes da desigualdade salarial, equações de rendimento foram estimadas, corrigidas pelo modelo de seleção de Heckman e decompostas utilizando o método Oaxaca-Blinder. Os dados utilizados são provenientes da Pesquisa Nacional de Saúde do ano de 2019. Os resultados evidenciam que, ajustando para as diferenças entre as características observáveis, os diferenciais de salários reduzem para 3,75%, no caso de pessoas com limitações funcionais leves, e aumenta para 26,02% no caso de pessoas com limitações funcionais severas ou totais. Para o primeiro grupo, esta diferença foi atribuída principalmente às características explicadas, como educação, estado de saúde e tipo de emprego, enquanto para o segundo grupo foi atribuída ao componente não explicado. A ausência de um diferencial não explicado expressivo e significativo para o primeiro grupo não implica na inexistência de discriminação, pois variáveis observadas podem esconder discriminação indireta. Em contraste, a existência de um diferencial não explicado expressivo para o segundo grupo pode indicar tanto efeito discriminação quanto um efeito produtividade.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência (PCDs), limitações funcionais, decomposição salarial, Pesquisa Nacional de Saúde.

ABSTRACT

Being a disabled individual implies in numerous difficulties at the individual level, such as participating in the workforce and maintain financial independence. Larger rates of involuntary layoffs, lack of accessibility in the work environment and smaller wages compared to non-disabled people and people with no functional limitations are among the main challenges faced by the disabled. Therefore, this study aims to analyze wage inequalities between disabled and non-disabled people, emphasizing the difference in functionality levels (mild or severe) among the latter group. To verify the main drivers of earnings inequality, wage equations were estimated, corrected by Heckman selection model, and decomposed using Oaxaca-Blinder method. Microdata from Brazilian National Health Survey collected in 2019 were analyzed. Results show that, adjusting for differences between observable characteristics, wage differentials between non-disabled mildly disabled reduce to 3,75%, while increasing to 26,02% between non-disabled and severely disabled. For the first group, the differential is attributed to explained variables, such as education, self-reported health and type of employment, while for the second group, it is attributed to the unexplained component. The absence of an expressive and significant unexplained differential for the first group does not imply in the lack of discrimination in the workplace, given that observed variables can carry indirect discrimination. In contrast, the existence of an expressive unexplained differential for the second group may indicate both a discrimination effect and a productivity effect.

Keywords: Disabled people, functional limitations, wage decomposition, National Health Survey.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das variáveis selecionadas	22
Tabela 2 – Equação de seleção (probabilidade de participação na força de trabalho)	27
Tabela 3 – Equação de salários para os grupos analisados.....	30
Tabela 4 – Modelos <i>pooled</i> com a inclusão de dummies de deficiência.....	32
Tabela 5 – Valor estimado do salário hora para os grupos analisados	33
Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder para o logaritmo do salário hora	34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Descrição das variáveis analisadas	20
---	----

SUMÁRIO

1 Introdução	12
2 PCDs no mercado de trabalho: conceitos e evidências	14
2.1 Visões e conceitos de deficiência e limitações funcionais.....	14
2.2 Evidências sobre a participação e remuneração de PCDs no mercado de trabalho	16
3 Metodologia	19
3.1 Dados e estatísticas descritivas	19
3.2 Modelos econométricos e estratégia amostral	25
4 Resultados e discussão	27
4.1 Determinantes da participação de PcDs no mercado de trabalho	28
4.2 Decomposição da desigualdade salarial e determinantes dos salários de PcDs no mercado de trabalho	30
5 Considerações finais	36
REFERÊNCIAS	38

1. Introdução

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

A desigualdade salarial entre pessoas com e sem deficiência pode ser causada por diversos motivos. Os rendimentos inferiores podem estar associados a diferenças em características observáveis, como por exemplo gênero, raça, escolaridade, tempo de experiência ou setor (Jones, Latreille e Sloane, 2006; Becker, 2019), e a características que não são observáveis, como por exemplo, a produtividade (DeLeire, 2001; Castro, Moreira e da Silva, 2019). Estes também podem ser atribuídos a uma potencial discriminação pelos empregadores (Baldwin e Johnson, 1994), embora atribuir corretamente o diferencial de salários a este motivo apresente desafios e problemas (Jann, 2008; Baldwin e Choe, 2014). Um deles é a dificuldade de distinguir discriminação e produtividade (DeLeire, 2001), e outro consiste em características observáveis poderem esconder outros tipos de discriminação direta ou indireta. Por exemplo, uma mulher pode ser discriminada por conta de seu gênero, em vez de apenas por sua deficiência. Um indivíduo também pode ter sido discriminado ou enfrentado barreiras de acesso em etapas anteriores da vida, como no ambiente educacional, chave para a acumulação de capital humano (Becker, 2020).

Governos de diversos países e regiões buscam remediar a situação de duas formas. A primeira delas, mais imediata, é fornecer auxílios financeiros para deficientes em situação de desemprego (Banks et. al, 2017; Jiménez-Martin, Mestres e Castelló, 2019), e até mesmo para aqueles que estão empregados em casos pontuais, tendo em vista suas maiores necessidades de recursos para obter uma vida digna (Zaidi e Burchardt, 2005; Mitra et.al, 2017; Morris et. al, 2022). O trabalho, no entanto, possui benefícios para além

do ganho financeiro, como afiliação, agência e controle sobre o próprio ambiente. Ou seja, para além dos ganhos instrumentais, é uma forma de participação ativa na sociedade (Nussbaum, 2011). Logo, 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.

Para tentar corrigir a desigualdade de acesso, algumas políticas visam, na teoria, garantir um ambiente acessível e livre de discriminação como um todo. Iniciativas deste tipo incluem o Americans with Disabilities Act nos EUA (1990), os Disabilities Discrimination Acts na Austrália (1992) e Reino Unido (1995); e no Brasil, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), entre outras. Este último visa coibir qualquer tipo de discriminação contra a Pessoa com Deficiência, e estabelece que as empresas devem adotar medidas de acessibilidade e inclusão para alcançar igualdade de oportunidades no mercado. Além disso, proíbe discriminação em processos seletivos, contratação, capacitação e promoção, e busca garantir condições iguais de trabalho, entre estas, a salarial (Brasil, 2015).

Algumas políticas, no entanto, são mais diretas. Para além da desigualdade de tratamento, países como o Brasil buscam mitigar a desigualdade de inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Sendo assim, a lei 8213/91 surgiu com o objetivo de regulamentar os benefícios da Previdência Social no Brasil, e adicionalmente, essa lei busca estabelecer regras para adaptação e reinserção profissional de beneficiários da Previdência, entre eles PCDs. Um percentual mínimo de vagas no mercado de trabalho formal é destinado a estas pessoas, variando de 1 a 5% do total de empregados de uma empresa, a depender do tamanho da mesma, em instituições acima de 100 empregados (Brasil, 1991). Conhecida também como “Lei de Cotas”, é uma tentativa de endereçar a discriminação de acesso ao mercado formal de trabalho, protegendo-os em partes de eventuais discriminações na contratação.

São escassas as evidências empíricas acerca das desigualdades de acesso e de rendimentos entre pessoas com e sem deficiência no Brasil (Garcia e Maia, 2014; Becker, 2019; Castro, Moreira e da Silva, 2019), bem como relativas ao impacto da Lei de Cotas no emprego de PCDs (Maia e Garcia, 2019; Szerman, 2022). Há, ainda, uma lacuna temporal nos estudos existentes, que não cobre o período após a introdução do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Este estudo busca reforçar o escopo de evidências acerca dos

determinantes da desigualdade social entre pessoas com e sem deficiência no Brasil, em especial no período pós Estatuto da Pessoa com Deficiência. Para além disso, utiliza-se de um conceito expandido de deficiência, o que implica em mudanças conceituais em relação as amostras de Pessoas com Deficiência já analisadas por estudos anteriores no Brasil. Ainda que não esteja entre os objetivos deste trabalho avaliar o impacto direto desta política, devido sua relativa novidade e falta de dados com maior granularidade, o mesmo busca analisar as desigualdades salariais entre pessoas com e sem deficiência no país, utilizando-se da mais recente 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. Estas equações tiveram o viés de seleção corrigido pelo modelo de Heckman. Na sequência, é utilizado o método de decomposição de Oaxaca-Blinder para verificar a contribuição das características observáveis e do diferencial não explicado.

O artigo, após esta introdução, será composto por um capítulo de revisão, seguido da seção de metodologia, incluindo conceitos, variáveis e estratégia econométrica; uma seção de resultados e discussões, e será encerrado com a apresentação das considerações finais.

2. PCDs no mercado de trabalho: conceitos e evidências

A análise empírica de características socioeconômicas envolvendo Pessoas com Deficiência esbarra em uma série de questões conceituais, em especial ao analisar os rendimentos do trabalho. Sendo assim, este capítulo busca inicialmente, no subcapítulo 2.1, realizar uma revisão conceitual dos conceitos e das diferentes visões de deficiência, seguido de uma revisão das evidências empíricas até o momento no subcapítulo 2.2.

2.1 Visões e conceitos de deficiência e limitações funcionais

O conceito de deficiência é controverso por definição, uma vez que pode ser descrito através de diferentes perspectivas. Na perspectiva médica, esta é tratada como uma questão individual causada por motivos acidentais ou de saúde, e que requer tratamento. Sendo assim, o indivíduo é considerado Pessoa com Deficiência de acordo com a 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 relacionado com o contexto social, e exige adaptações de

acessibilidade e inclusão aos diferentes espaços (Mitra, 2006). Isto traz implicações para o monitoramento da população, de políticas públicas e até mesmo para a construção de novas legislações. Uma terceira definição de deficiência, formulada pela OMS, busca interligar estas definições. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde busca integrar as dimensões biológicas, individuais em uma única perspectiva, conhecida também como perspectiva biopsicossocial da deficiência (WHO, 2011). Em meio a estas indefinições, muitos países acabam por não monitorar a deficiência em suas pesquisas amostrais e censitárias, e os países que os fazem, nem sempre aderem a padrões internacionais (Mitra, 2013). Este era o caso do Brasil, que na sua primeira edição da Pesquisa Nacional de Saúde (2013), perguntou de forma direta qual a deficiência do indivíduo, seguido de como esta afeta as suas atividades diárias.

Uma iniciativa do Washington Group on Disability Statistics, no entanto, busca padronizar a coleta de informações sobre o assunto, com o objetivo de permitir comparações internacionais e padronizar conceitos utilizados. Dentre os diversos questionários elaborados pelo grupo, o mais utilizado ao redor do mundo, e que por consequência foi utilizado em pesquisas seguintes no Brasil, é o conjunto curto. Este é composto por perguntas relativas a quatro 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. São consideradas Pessoas com Deficiência (PcD), de acordo com estes critérios, indivíduos que apresentam muita dificuldade ou não conseguem de modo algum desempenhar tarefas nos domínios anteriormente mencionados, independente 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.

Esta 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 e Sloane, 2006; Becker, 2019; Castro, Moreira e da Silva, 2019). Nestes estudos, a distinção entre discriminação e diferencial de produtividade era obtida através da comparação entre deficientes autodeclarados com limitações, e sem limitações funcionais. 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). Esta literatura, ao decompor salários, frequentemente atribui as diferenças salariais ao diferencial explicado, aquele atribuído a características observáveis como tempo de experiência, setor produtivo, e não explicado, atribuído a variáveis que influenciam na diferença salarial, mas não são quantificáveis ou não estão disponíveis. Para além disso, estas 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 este valor subtraído do diferencial não explicado dos salários de deficientes com limitações funcionais.

É preciso atentar-se à dois pontos: primeiramente, o diferencial não explicado do salário destes deficientes sem limitações deve-se apenas à discriminação, ou pode ser atribuído também à produtividade, tendo em vista a perspectiva das deficiências dinâmicas? E se sim, deficientes com e sem limitações enfrentam discriminação em escala similar? Caso a resposta para alguma destas 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. Tendo isto em vista, para além do fato que o conceito de deficiência utilizado no presente estudo é baseado, entre outros quesitos, na funcionalidade, este 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-se dos dados do Censo Demográfico, que dispõe de uma estrutura de questões baseadas em limitações funcionais. No entanto, não é possível utilizar uma estratégia que determine com precisão a parcela do diferencial não explicado atribuída, respectivamente, à discriminação e produtividade.

2.2 Evidências sobre a participação e remuneração de PcDs no mercado de trabalho

Ao analisar desigualdades salariais, é necessário considerar dois pontos distintos. Um deles é a própria desigualdade de rendimentos entre dois grupos. Para 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. Neste 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 rendimento esperado do trabalho versus o rendimento de pensão caso decida não trabalhar. Os resultados mostram que 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 fazer com que o indivíduo trabalhe menos horas, e aumentam a eficiência do mercado como um todo ao permitir que esta pessoa procure por um trabalho mais adequado a sua realidade. Müller e Boes (2020), para o contexto suíço, indicam que benefícios sociais diminuem a probabilidade de PCDs trabalharem em tempo integral, mas aumenta a probabilidade de estes buscarem empregos de meio período, e reduzem minimamente as chances do indivíduo abandonar por completo o mercado de trabalho.

No que tange ao diferencial de salários, existem evidências quanto à existência de um diferencial de salários entre PCDs e pessoas sem deficiência, porém não há consenso quanto as 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 à características observáveis e a diferença de produtividade entre os grupos. Garcia e Maia (2014) encontra 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, atribuindo novamente grande parte do diferencial à características observáveis. Adicionalmente, encontra que deficientes sem limitações funcionais superam os rendimentos de pessoas sem deficiências no quantil 90, o que traz importantes questões quanto a escolha dos empregadores para o cumprimento de normas. Para o Reino Unido, Jones, Latreille e Sloane (2006) também encontraram grandes diferenças no nível de emprego, promoção no trabalho e de nível salarial. Ao decompor, no entanto, apenas uma pequena discriminação salarial para pessoas com deficiência é constatada. Porém, ao passo que 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) encontram evidências similares para os Estados Unidos, sendo que o diferencial de salários se deve principalmente à características observáveis e relacionadas a auto

seleção, bem como a uma pequena parcela atribuída a discriminação, esta última maior para mulheres.

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, encontram um diferencial de salários não explicado entre homens com deficiência e homens sem deficiência. Mais importante ainda, encontraram grandes diferenças no nível de emprego dos dois grupos, sendo que uma das razões poderia ser o diferencial de salários desfavorável aos deficientes.

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, apontando que houve um crescimento simultâneo no número de beneficiários de transferência de renda, mas que isto não parece ser causa para a redução no nível de emprego. Em vez disso, apontam como possível causa a própria política, que dificulta o emprego de PCDs. Tais resultados não são exclusivos para os EUA. Barnay et al (2019) encontram que uma legislação anti-discriminação de 1987 na França trouxe efeitos negativos para o nível de emprego de PCDs no país, com a particularidade de que neste caso é possível pagar multas ao governo, em vez de investir na contratação e inclusão destes 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) encontram que a Lei de Cotas reduziu significativamente o diferencial não explicado dos salários, especialmente de PCDs com limitações consideradas mais severas. Escolaridade mais elevada contribuiu para a redução desse diferencial, ainda que estes indivíduos, em média, continuem sendo alocados a

funções de menor nível educacional e menores salários. Sob o ponto de vista da firma, Szerman (2022) corrobora o estudo anterior, encontrando que as empresas tendem a cumprir a lei alocando funcionários PcDs a vagas de menor nível salarial e menor exigência educacional. No entanto, não existem efeitos negativos em decorrência da lei, tanto para firmas, como para trabalhadores sem deficiência.

3. Metodologia

Para além das complexidades conceituais, é necessário expor a estratégia empírica que este estudo emprega. Este capítulo busca, no subcapítulo 3.1, caracterizar a amostra analisada e as variáveis de interesse, seguido de uma exposição das equações de salários e decomposições de Oaxaca-Blinder utilizadas no subcapítulo 3.2.

3.1 Dados e estatísticas descritivas

Para este trabalho, são utilizados os dados da segunda edição da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), coletada em 2019 e realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Possui detalhamento a nível de domicílio e de indivíduo, podendo ser respondida por apenas um integrante da família, assim como o Censo Demográfico, com detalhamento de todos os residentes. Esta edição da PNS é composta de 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. Sendo assim, este estudo se utilizou de peso amostral para correção da amostra. A variável utilizada (V00291) corresponde ao peso do morador selecionado com correção de não entrevista e calibração pela projeção de população para morador selecionado. Para além de informações sobre deficiência e demais dados de controle como escolaridade, trabalho, rendimento, e condições do domicílio, a pesquisa analisa um panorama amplo da saúde a nível individual. Isto inclui informações como o 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 a terceira idade. O quadro 1, abaixo, 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
cod	Variável que enquadra a ocupação do indivíduo na “Classificação nacional de ocupações para pesquisas domiciliares (COD) 2010”, buscando controlar por competência (complexidade e diversidade) profissional. 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 e Barbosa Filho, 2021).	Categórica, 1=Diretores e gerentes, 2=Cientistas e intelectuais, 3=Técnicos de nível médio, 4=Trabalhadores de apoio administrativo, 5=Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados, 6=Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca, 7=Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, 8=Operadores de instalações e máquinas e montadores, 9=Ocupações elementares
homem	Variável que indica o sexo do indivíduo.	Dummy, 1=homem e 0=mulher
exper	Variável proxy para indicar tempo de experiência do indivíduo, calculado como a idade do indivíduo subtraída de 18 anos (proxy para tempo de formação básica)	Contínua, 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 do 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 assume indica o status de regularização do trabalho do indivíduo, através da Carteira Assinada.	Dummy, 1=regularizado e 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 e 0=não branco
saúde	Variável que indica o estado auto reportado 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 e 0=desempregado
idade	Variável que indica a idade em anos do indivíduo.	Contínua, em anos
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 e 0=não casado
chefe	Variável que indica a condição do morador no domicílio (chefe de família ou outras condições).	Dummy, 1=chefe e 0=outro
rural	Variável que indica a localização do domicílio em zona rural e zona urbana.	Dummy, 1=rural e 0=urbano
n_moradores	Número de moradores na residência do indivíduo analisado.	Contínua
nordeste	Variável que indica se o indivíduo reside na região Nordeste.	Dummy, 1=Nordeste e 0=outras regiões
norte	Variável que indica se o indivíduo reside na região Norte.	Dummy, 1=Norte e 0=outras regiões
sudeste	Variável que indica se o indivíduo reside na região Sudeste.	Dummy, 1=Sudeste e 0=outras regiões
sul	Variável que indica se o indivíduo reside na região Sul.	Dummy, 1=Sul e 0=outras regiões
centrooeste	Variável que indica se o indivíduo reside na região Centro-Oeste.	Dummy, 1=Centro-Oeste e 0=outras regiões

Fonte: Elaborado pelo autor.

Foram desconsiderados neste estudo pessoas menores de 18 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 esta formação. Estima-se que a população analisada seja inicialmente composta por 52.361.621 indivíduos, sendo 45.033.542 pessoas sem deficiência (86% da população), 5.975.398 (11,4%) pessoas com alguma limitação funcional (limitações leves) e 1.352.682 com muita limitação funcional ou nenhuma capacidade de executar tarefas (2,58%), sendo classificadas, portanto como deficientes pelo IBGE (2021). Após a equação de seleção, que restringe a análise apenas a indivíduos empregados, restaram 45.469.267 indivíduos, em idade economicamente ativa (18 a 65 anos) e trabalhadores do setor privado, sendo 38,148,567 pessoas sem deficiência, 5,968,317 com limitações leves, e 1,352,383 com limitações severas. A Tabela 1 apresenta, por classificação da deficiência, as estatísticas descritivas para as variáveis selecionadas.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas das variáveis selecionadas

	Pessoas sem deficiência	Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
Rendimento do trabalho (R\$/mês)	2098,28	1759,93	1441,21
Rendimento do trabalho (R\$/hora)	11,70	10,15	11,63
Complexidade profissional (%)			
Diretores e gerentes	4,47	2,33	1,80
Cientistas e intelectuais	8,97	5,82	6,13
Técnicos de nível médio	9,28	6,85	7,41
Trabalhadores de apoio administrativo	13,39	10,12	5,59
Trabalhadores dos serviços, comércios e mercados	21,87	19,90	20,04
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, caça e pesca	2,34	3,48	1,55
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção	11,84	15,17	14,77
Operadores de instalações e máquinas e montadores	11,52	13,09	7,08
Ocupações elementares	16,30	23,23	35,60
Sexo (%)			
Homens	47,25	42,8	38,3

Mulheres	52,75	57,2	61,7
Experiência (anos)	19,2	26,8	30,6
Escolaridade (%)			
Sem escolaridade	23,87	46,75	62,26
Fundamental completo	16,77	15,41	13,50
Médio completo	44,44	30,34	19,52
Superior completo	14,92	7,50	4,72
Carteira assinada (%)			
Possui	76,7	68,55	68,0
Não possui	23,3	31,45	32,0
Cor (%)			
Branco e amarelos	43,3	37,24	35,25
Pretos, pardos e indígenas	56,7	62,76	64,75
Estado de Saúde (%)			
Muito bom	19,07	6,97	3,27
Bom	59,43	41,86	22,11
Regular	19,42	40,82	41,60
Ruim	1,77	8,91	24,45
Muito ruim	0,31	1,44	8,56
Status ocupacional (%)			
Ocupado	84,8	80,9	77,2
Não ocupado	15,2	19,1	22,8
Idade (média)	37,2	44,8	48,6
Rendimento de outras fontes (R\$)	593,29	528,06	602,75
Status marital (%)			
Casado	60,1	61,45	53,9
Outros	39,9	38,55	46,1
Condição na família (%)			
Chefe de família	51,3	65,75	63,9
Outro	48,7	34,25	36,1
Zona de residência (%)			
Rural	12,1	15,45	17,4
Urbana	87,9	84,55	82,6
Nº de Moradores (residência)	3,59	3,28	3,28
Região (%)			
Nordeste	24,97	32,53	33,09
Norte	7,25	7,22	7,06
Sudeste	44,71	40,20	39,81
Sul	15,10	13,25	13,49
Centro-Oeste	7,96	6,48	6,55

Fonte: elaborado pelo autor com dados da PNS (2019).

O rendimento médio mensal da amostra analisada é de R\$ 2098,28 para pessoas sem deficiência, R\$ 1759,93 para pessoas com limitações funcionais leves e R\$ 1441,21 para pessoas com limitações funcionais graves. No entanto, ao se analisar o salário/hora, o rendimento de pessoas sem deficiência e com limitações severas é similar, enquanto o menor valor/hora está entre as pessoas com limitações funcionais leves. A formalização do trabalho é menor entre os PcDs, independente do seu nível funcional.

A maior parte da amostra é composta por mulheres, independente da intensidade da deficiência, no entanto, o percentual de mulheres aumenta conforme o nível das limitações funcionais aumenta. 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 de moradores médio nas residências tende a ser ligeiramente maior entre indivíduos sem nenhum tipo de deficiência, e é bastante similar entre pessoas com limitações funcionais leves e severas. Mais da metade dos analisados são chefes de família, porém, enquanto esse percentual gira em torno de 51,3% entre pessoas sem deficiência, alcança 66% e 64% entre deficientes com limitações leves e severas, respectivamente.

Pessoas sem deficiência apresentam um nível educacional consideravelmente mais elevado em relação a PcDs sem limitações funcionais leves, e a diferença se acentua em relação a pessoas com limitações funcionais severas. Apenas 4,72% dos PcDs com limitações funcionais severas possuem ensino superior completo, contra 7,5% dos PcDs com limitações funcionais leves e 14,92% das pessoas sem deficiência. No outro extremo, 62,26% das pessoas com limitações funcionais severas não possuem nenhum grau de escolaridade completo, contra 46,75% das pessoas com limitações leves e 23,87% das pessoas sem deficiência.

Tendo em vista que a deficiência tende a ser um fenômeno de maior prevalência em fases avançadas da vida (IBGE, 2021), trabalhadores com deficiência apresentam, em média, mais anos de experiência, sendo esta maior para deficientes com limitações funcionais, o que pode ocorrer devido à idade dos indivíduos da amostra ser mais elevada conforme o nível de limitações funcionais. Nesta linha, a renda não proveniente do trabalho tende a ser maior para indivíduos com deficiência, e maior para aqueles com limitações funcionais. No entanto, quanto maior o nível de limitação funcional do

indivíduo, maior a probabilidade deste indivíduo trabalhar em ocupações de menor nível de complexidade, de acordo com a classificação de ocupações utilizada. Enquanto 4,47% das pessoas sem deficiência ocupam cargos de direção e gerência, apenas 1,80% das pessoas com limitações funcionais severas o fazem.

Por fim, quanto maior a intensidade da deficiência, pior o estado de saúde auto reportado. Considerando que este pode variar de 1 a 5, sendo 1 “muito bom” e 5 “muito ruim”, a média para não deficientes é de 2,048, para PCDs sem limitações funcionais é de 2,560 e para PCDs com limitações funcionais é de 3,129. Entre as pessoas sem deficiência, a maioria das pessoas considera o seu estado de saúde “bom”, enquanto pessoas com limitações funcionais leves se dividem entre os estados “bom” e “regular”, e por fim, a maioria das pessoas com limitações funcionais severas considera o seu estado de saúde “regular”.

A distribuição dos indivíduos por região é bastante similar entre os grupos, com exceção das regiões Sudeste, em que há menor prevalência de Pcds de ambos os tipos, e Nordeste, que possuem uma porcentagem maior dos seus indivíduos declarando algum grau de limitação funcional.

3.2 Modelos econométricos e estratégia amostral

Para verificar as desigualdades salariais entre pessoas com e sem deficiência, bem como seus determinantes, são estimadas três equações de salários, para pessoas sem deficiência, PCDs sem limitações funcionais e PCDs com limitações funcionais. Equações de salário buscam compreender o impacto de variáveis como escolaridade, treinamento e anos de experiência sob 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 $exper$ representam os anos de escolaridade e experiência, e ρ ; β_1 e β_2 são os retornos à escolaridade e experiência.

Estimar equações de rendimentos desta maneira não é suficiente, no entanto. Uma vez que equações de salário são estimadas apenas para aqueles indivíduos que estão ocupados e possuem um salário hora positivo, isto causa um problema de viés de seleção prévio, tendo em vista que ambos os grupos não participam igualmente na força de

trabalho. Para corrigir este viés de seleção, Heckman (1979) propõe a estimativa de uma equação probabilística de participação na força de trabalho:

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

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 é 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. Este vetor X é composto de variáveis como gênero, idade, raça, status marital e domiciliar, bem como número de moradores e condição auto reportada de saúde. Para além disso, estimar uma equação de seleção frequentemente exige o uso de variáveis instrumentais (Puhani, 2000; Cook, Lee e 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 desincentivos de pensões, benefícios sociais e outras fontes de renda na participação de PCDs no mercado de trabalho, também é incluído neste vetor o logaritmo da renda proveniente de outras fontes, como aplicações financeiras, dividendos, programas sociais, seguro desemprego e defeso, entre outros.

Sendo assim, a estimativa desta 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 $\ln w$ novamente é o logaritmo do salário hora, β_0 é o intercepto, β_1 são os coeficientes relacionados às variáveis independentes, e X é um vetor de variáveis explicativas dos rendimentos, como trabalho de carteira assinada, hierarquia profissional, anos de experiência, escolaridade, raça, gênero e estado de saúde auto 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 da 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). Este procedimento divide o diferencial entre dois grupos analisados em 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 em um componente não explicado, que não pode ser atribuído a estas diferenças incluídas no modelo. Sendo 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:

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

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

$$Y_i = X_i' \beta_i + \epsilon_i, E(\epsilon_i) = 0, i \in (A, B) \quad (5)$$

onde 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. Desta 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, desta 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 diferencial não explicado. Este vetor é estimado utilizando um modelo *pooling*, que inclui a deficiência como covariada. Os procedimentos de equação de seleção e rendimentos foram estimados separadamente, primeiramente entre não deficientes e deficientes sem limitações funcionais; na sequência, não deficientes e deficientes com limitações funcionais foram considerados.

4. Resultados e discussão

Ao analisar as desigualdades salariais entre PcDs e não PcDs, são necessários dois olhares separados. O primeiro, em relação à participação no mercado de trabalho, e o segundo, em relação aos rendimentos obtidos neste. Este capítulo apresentará, em ordem,

os resultados relacionados à probabilidade de participação na força de trabalho no subcapítulo 4.1, e as equações de salários, os modelos *pooled*, e as decomposições de Oaxaca-Blinder no subcapítulo 4.2.

4.1 Determinantes da participação de PcDs no mercado de trabalho

Os motivos que levam um indivíduo a ofertar trabalho no mercado são tema de discussão constante, sendo uma preocupação central no trabalho de Heckman (1979). Na Tabela 2, são apresentadas as equações de seleção, que estimam a probabilidade de participação na força de trabalho, para PcDs com limitações funcionais leves (modelo 1) e com limitações severas (modelo 2), conforme a equação 2 do capítulo 3. 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 participação, com efeitos ainda maiores conforme o nível de limitações funcionais. Para além da maternidade, este resultado pode estar relacionado com um maior impacto negativo das políticas de inclusão laboral sob as mulheres, assim como Jones, Latreille e Sloane (2006) encontraram no caso do Reino Unido.

Tabela 2: Equação de seleção (probabilidade de participação na força de trabalho)

	(1)	(2)
	Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
homem	0.321*** (0.102)	0.510*** (0.146)
idade	0.010** (0.004)	0.009 (0.006)
branco	-0.001 (0.110)	0.125 (0.167)
lnrendaoutra	-0.149*** (0.026)	-0.038 (0.029)
casado	0.187* (0.098)	-0.114 (0.124)
chefe	0.354*** (0.100)	-0.160 (0.118)
rural	0.144 (0.118)	0.474* (0.265)
n_moradores	-0.028 (0.033)	0.040 (0.034)
norte	0.094 (0.127)	0.121 (0.217)
sudeste	0.330*** (0.126)	-0.024 (0.131)
sul	0.376** (0.173)	-0.092 (0.165)

centrooeste	0.457*** (0.145)	0.096 (0.162)
saude	-0.199*** (0.063)	0.070 (0.075)
Constante	0.426* (0.259)	-0.180 (0.357)

Erro padrão entre parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Para indivíduos com limitações funcionais leves, a idade está positivamente correlacionada com a probabilidade de participação na força de trabalho, contrapondo Sevak et. al. (2015). Ou seja, quanto maior a idade, mais propensos a trabalharem, o que o que pode ser explicado devido ao fato de a deficiência ser mais prevalentes entre faixas etárias mais altas (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.

Para indivíduos com limitações funcionais severas, residir em zona rural aumenta consideravelmente a probabilidade de participar da força de trabalho. Isto pode indicar uma fragilidade maior das famílias que residem nestas regiões, seja pelo aspecto financeiro isoladamente, ou devido também à estrutura produtiva em que estes estão envolvidos. Este resultado também pode evidenciar um caráter mais excludente das profissões que se encontram no ambiente urbano para estes indivíduos. Para além do gênero e da zona de residência, nenhuma outra variável analisada é capaz de explicar a probabilidade de participação na força de trabalho de forma significativa.

Corroborando em partes o estudo de Baldwin e Johnson (1994), quanto pior o estado de saúde, menor a probabilidade de participação de pessoas com limitações funcionais leves na força de trabalho, enquanto para pessoas com limitações severas, a variável não possui significância. Isto pode ser explicado, em partes, pelo estado auto reportado de saúde médio ser pior neste último grupo. Outra explicação adicional podem ser os maiores custos de vida necessários para a manutenção de um padrão de vida básico, conforme Morris et. al (2022) apontam. Os rendimentos de outras fontes reduzem a probabilidade de participação na força de trabalho para indivíduos com limitações funcionais leves. Este grupo apresenta o menor valor médio de rendimento mensal proveniente de outras fontes, e corrobora em partes Morris et. al (2022) e 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).

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

Após a tomada de decisão de ofertar trabalho, e do indivíduo se colocar no mercado, é necessário um olhar mais atento aos fatores determinantes dos salários neste ambiente. Abaixo, são apresentadas as equações mincerianas (Tabela 3) para os três grupos analisados (pessoas sem deficiência, limitações funcionais leves e limitações funcionais severas), conforme a equação 1 do capítulo 3.

Tabela 3: Equação de salários para os grupos analisados

	(1)	(2)	(3)
	Pessoas sem deficiência	Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
cod	-0.061*** (0.004)	-0.045*** (0.011)	-0.057*** (0.012)
homem	0.205*** (0.015)	0.189*** (0.040)	0.404*** (0.114)
exper	0.014*** (0.001)	0.008*** (0.002)	0.013*** (0.003)
fundamentalcomp	0.148*** (0.021)	0.003 (0.062)	0.305** (0.130)
mediocomp	0.062*** (0.019)	0.204*** (0.061)	0.035 (0.122)
superiorcomp	0.555*** (0.026)	0.611*** (0.084)	0.197* (0.120)
carteiraassinada	0.246*** (0.020)	0.251*** (0.061)	0.381*** (0.077)
branco	0.140*** (0.015)	0.179*** (0.037)	0.216* (0.120)
saude	-0.110*** (0.011)	-0.093*** (0.028)	-0.005 (0.042)
Constante	1.810*** (0.042)	1.874*** (0.126)	0.907*** (0.258)
População	38,148,567	5,968,317	1,352,383

Erro padrão entre parênteses

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Novamente, o gênero é um forte determinante, desta vez para os rendimentos, sendo que homens tendem a receber maiores salários entre os três grupos. Para o grupo de PcDs com limitações funcionais, este efeito é especialmente forte, corroborando Jones, Latreille e Sloane (2006). Os anos de experiência apresentam impacto positivo sobre os salários, embora este efeito seja pequeno. A complexidade profissional também é significativa, sendo que menor complexidade leva a menores rendimentos.

Diferente da equação de participação na força de trabalho, a cor do indivíduo é significativa para os três grupos analisados, sendo que brancos e amarelos tendem a obter maiores salários em relação a pretos, pardos e indígenas. O efeito é maior conforme a intensidade das limitações funcionais aumenta. O estado de saúde é significativo para pessoas sem deficiência e PcDs com limitações funcionais leves, sendo que quanto pior o estado autoreportado, menores os rendimentos. Para PcDs com limitações funcionais severas, o efeito não é significativo, o que pode estar relacionado com um maior percentual destes indivíduos reportarem a sua saúde como regular, ruim ou muito ruim.

Possuir um emprego de carteira assinada apresenta um forte efeito sobre os rendimentos para todos os grupos analisados, sendo que a importância dessa é significativamente maior para o grupo de PcDs com limitações funcionais severas. Em contraste, as estatísticas descritivas mostram que é este 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, porém de formas distintas. Enquanto pessoas sem deficiência e pessoas com limitações funcionais leves apresentam ganhos substantivos resultantes da conclusão deste nível de ensino, o retorno do investimento na formação superior entre pessoas com limitações funcionais severas é apenas um terço do percebido pelos seus pares.

Na sequência, são apresentados os respectivos modelos *pooled*. Nos modelos *pooled*, em que ambos os grupos comparados são unidos e a *dummy* de deficiência utilizada é incluída como um controle adicional na equação de salários. Esta estimativa é utilizada, na sequência, pela decomposição de Oaxaca-Blinder. Isoladamente, este modelo permite identificar o impacto das condições de deficiência e limitações funcionais sobre os salários. Para pessoas com limitações funcionais leves, o impacto sobre os salários não é significativo, enquanto para PcDs com limitações funcionais severas apresenta significância de 10%, com um impacto de -0,093.

Tabela 4: Modelos *pooled* com a inclusão de dummies de deficiência

	(1)	(2)
	Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
cod	-0.058*** (0.003)	-0.061*** (0.003)
homem	0.207*** (0.014)	0.206*** (0.015)
exper	0.013*** (0.001)	0.014*** (0.001)
fundamentalcomp	0.131*** (0.020)	0.158*** (0.021)
mediocomp	0.078*** (0.018)	0.059*** (0.019)
superiorcomp	0.561*** (0.025)	0.551*** (0.026)
carteiraassinada	0.248*** (0.019)	0.246*** (0.020)
branco	0.143*** (0.014)	0.141*** (0.015)
saude	-0.111*** (0.010)	-0.103*** (0.010)
deficiênciaslf	0.004 (0.023)	
deficiencialf		-0.093* (0.048)
Constante	1.808*** (0.039)	1.791*** (0.041)
População	42,977,071	39,193,311
R2 Ajustado	0.4015	0.4053

Erro padrão entre parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Assim como Maia e Garcia (2019), que utilizam da definição em que pessoas com limitações funcionais leves são consideradas deficientes leves, e pessoas com limitações funcionais severas e falta de funcionalidade nos domínios como deficientes severos, a utilização desse conceito é capaz de apresentar partes dos efeitos desta condição considerada leve sobre os rendimentos. De acordo com o IBGE (2021), apenas o último grupo foi considerado como envolvendo Pessoas com Deficiência. Estes resultados, indicam que políticas visando combater a desigualdade de salários envolvendo pessoas com limitações leves deve focar em características que impactam fortemente este grupo, como aquelas relacionadas a seu estado de saúde. Por outro lado, este resultado evidencia o impacto direto da deficiência sobre os rendimentos daqueles que possuem limitações severas, mesmo na presença de outras variáveis significativas.

Abaixo, são apresentados os valores estimados, médios e ajustados, do salário hora, para os grupos analisados. Enquanto o diferencial médio é o diferencial de fato observado na amostra, o diferencial ajustado é aquele diferencial que permanece após serem consideradas as diferenças nas distribuições das características observáveis. O logaritmo do salário médio de pessoas sem deficiência (valor de referência) é 2,145, enquanto para pessoas com limitações funcionais leves é de 2,034, uma diferença de 5,31%. Por sua vez, o logaritmo dos salários para PcDs com limitações funcionais severas é de 1,878, apresentando uma diferença de 13,27% em relação às pessoas sem deficiência e de 7,97% em relação a pessoas com limitações funcionais leves.

Tabela 5: Valor estimado médio e ajustado do salário hora para os grupos analisados

	(1)	(2)	(3)
VARIABLES	Pessoas sem deficiência	Limitações funcionais leves	Limitações funcionais severas
Insalario (média)	2.145*** (0.009)	2.034*** (0.025)	1.878*** (0.050)
diferença		0.111*** (0.027)	0.267*** (0.051)
Insalario (ajustado)	2.145*** (0.009)	2.092*** (0.036)	1.652*** (0.057)
diferença		0.052 (0.038)	0.493*** (0.058)

As diferenças são analisadas em relação a pessoas sem deficiência.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

O diferencial ajustado para pessoas com limitações funcionais leves é menor que o diferencial médio, em relação a não deficientes. Para pessoas com limitações funcionais leves, no entanto, o diferencial ajustado é maior, ou seja, ao corrigir o viés de seleção e controlar pelas características observadas, a lacuna entre os rendimentos diminui para pessoas com limitações funcionais leves e aumenta para pessoas com limitações severas. Esta redução no diferencial do primeiro grupo ocorre em função do componente não explicado, que assume valor negativo. É importante ressaltar que este componente não explicado é pequeno, e não significativo. Por outro lado, grande parte do diferencial de salários entre não deficientes e deficientes com limitações ocorre em função do componente não explicado, que é significativo e assume valor positivo, superior ao do componente explicado. O diferencial de pessoas com limitações funcionais leves é corroborado pela evidência empírica, (DeLeire, 2001; Jones, Latreille e Sloane, 2006;

Baldwin e Choe, 2014; Becker, 2019; Castro, Moreira e da Silva, 2019), no sentido em que a maior parte do diferencial de salários é atribuída às características observadas. No entanto, é incomum a existência de diferenciais não explicados maiores do que o diferencial explicado, na literatura sobre diferencial de salários entre deficientes e não deficientes. Isto pode ocorrer tanto por conta de limitações nas variáveis observadas, em especial relacionadas à produtividade, tanto pela existência de uma significativa discriminação no ambiente de trabalho.

A Tabela 6, por sua vez, apresenta 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 apresenta a comparação entre pessoas sem deficiência e pessoas com limitações funcionais severas ou totais. Enquanto o modelo *pooled* permite verificar o impacto da condição de deficiência sobre os salários, a decomposição de Oaxaca-Blinder busca verificar os determinantes do diferencial de salários.

Tabela 6: Decomposição de Oaxaca-Blinder para o logaritmo do salário-hora

	(1)	(2)
	SD X LFL	SD x LFS
Lnsalario (diferencial)	0.052 (0.038)	0.493*** (0.058)
Não explicado	-0.062* (0.035)	0.319*** (0.054)
Explicado	0.114*** (0.017)	0.174*** (0.031)
- cod	0.038*** (0.006)	0.061*** (0.012)
- homem	-0.003 (0.004)	0.011 (0.008)
- exper	-0.065*** (0.007)	-0.121*** (0.014)
- fundamentalcomp	0.020*** (0.004)	0.034*** (0.008)
- mediocomp	0.013*** (0.003)	0.014*** (0.005)
- superiorcomp	0.042*** (0.007)	0.055*** (0.013)
- carteiraassinada	0.020*** (0.005)	0.021*** (0.008)
- branco	0.011*** (0.003)	0.016*** (0.005)
- saude	0.037*** (0.005)	0.082*** (0.011)

SD = Pessoas sem Deficiência; LFL = Limitações funcionais leves; LFS = Limitações funcionais severas

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Entre as características observáveis, destaca-se o papel da educação. O diferencial explicado por este motivo é bastante expressivo, e ganha força na presença de limitações funcionais, sendo que Ensino Superior é o nível com maior impacto. Tais resultados são esperados e corroboram, a literatura existente. Tendo em vista a mudança de uma economia industrial em direção a uma economia de serviços e empregos que exigem maior capacitação, e 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. Assim como através da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 1991; 2015), o país busca reduzir as desigualdades de acesso e discriminação ao mercado de trabalho, movimentos similares ocorrem nos diferentes níveis educacionais (Brasil, 2008; Martins, Leite e Lacerda, 2015). Apesar dos resultados 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. Este 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 de carteira assinada e da cor do indivíduo, corroborando a literatura existente. Todos esses efeitos são maiores para PCDs com limitações funcionais severas, e a variável de gênero não foi significativa. Este resultado corrobora em partes a literatura, que apresenta dificuldades em atribuir corretamente o impacto do gênero sobre os salários ao analisar pessoas com deficiência de maneira geral (DeLeire, 2001; Jones, Latreille e Sloane, 2006).

Por fim, é preciso ressaltar o impacto da percepção de saúde auto reportada 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 Castro, Moreira e da Silva (2019) pelo uso de um conjunto similar de questões de saúde. O impacto maior na presença de limitações severas era esperado; chama atenção, no entanto, a importância das condições de saúde também para pessoas com limitações funcionais leves. A literatura de decomposição salarial existente, no geral, apresenta impactos de saúde bastante reduzidos no grupo de deficientes sem limitações funcionais, em contraste com os resultados deste estudo, o que coloca dúvidas sobre este 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 afetam os resultados obtidos. Na tentativa de isolar os efeitos da produtividade e discriminação, corre-se o risco de ignorar estas flutuações funcionais ao atribuir 100% do diferencial não explicado de deficientes considerados como sem limitações funcionais à discriminação, como sugere a abordagem de DeLeire (2001) e utilizada por diversos estudos.

Tendo em vista o Estatuto da Pessoa com Deficiência, introduzido em 2015 pelo governo brasileiro, este trabalho encontra diferenciais de rendimentos ligeiramente menores em comparação a estudos como o de Garcia e Maia (2014) e Castro, Moreira e da Silva (2019), que se utilizam de dados anteriores a introdução deste estatuto. Não é possível atribuir os resultados obtidos diretamente à introdução desta legislação, 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 neste 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.

5. 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 5,31% entre não deficientes e pessoas com limitações funcionais leves, e de 13,27% entre não deficientes e pessoas com limitações funcionais severas. Ajustando para as diferenças entre as características observáveis, estes

diferenciais reduzem para 3,75% no caso de pessoas com limitações funcionais leves, e aumenta para 26,02% no caso de pessoas com limitações funcionais severas. O diferencial de salários, foi atribuído principalmente ao componente explicado da decomposição de Oaxaca-Blinder para o primeiro grupo. Para o segundo grupo, foi atribuído principalmente ao diferencial não explicado.

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 este motivo, este trabalho analisou apenas o impacto que a deficiência exerce sobre as probabilidades de participação e na determinação dos salários. Para além disto, esta redefinição conceitual coloca em questão a análise através de um grupo intermediário que não sofre de diferenciais de produtividade, uma vez que os indivíduos deste 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 as características observadas.

A ausência de um diferencial não explicado expressivo e significativo não implica, necessariamente, na 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 eles ocuparem posições, em média, de menor complexidade profissional, pode esconder discriminação direta, bem como a ausência ou insuficiência de programas de treinamento e capacitação para a promoção de oportunidades de forma igualitária. A menor percepção de saúde auto reportada pode ser resultado da própria condição de deficiência e limitação funcional, bem como da interação desta com o contexto social e do trabalho.

A existência de discriminação nas características observadas também não pode ser descartada entre PCDs com limitações severas. Este 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 deste

efeito discriminatório. Não é correto, no entanto, atribuir a totalidade deste último efeito à discriminação, uma vez que é possível a existência de diferencial de produtividade entre pessoas com e sem deficiência (DeLeire, 2001), ainda que o estudo seja limitado na capacidade de atribuir corretamente o diferencial a cada um destes fatores.

Ainda assim, este trabalho sofreu limitações de dados. Entre elas, estão 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.

Este estudo se soma a algumas categorias. Reforça o escopo de evidências acerca dos determinantes da desigualdade social entre pessoas com e sem deficiência no Brasil, e até o momento, é o único que analisa o período pós Estatuto da Pessoa com Deficiência. Adicionalmente, utiliza-se de um conceito expandido de deficiência, indicando a necessidade de políticas públicas para pessoas com limitações funcionais de menor intensidade. Por fim, corrobora e reforça a necessidade de manutenção das políticas atuais de redução de desigualdades de acesso, permanência e discriminação nos domínios da educação e do trabalho. São recomendados estudos diretamente focados nos impactos diretos e indiretos deste Estatuto sobre o nível de emprego e salários, bem como aspectos qualitativos relacionados.

REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron; ANGRIST, Joshua 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.

BALDWIN, Marjorie; JOHNSON, William G. Labor market discrimination against men with disabilities. **Journal of Human Resources**, p. 1-19, 1994.

BANKS, Lena Morgon 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, Ben; JONES, Melanie; WASS, Victoria. 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, Kalinca Léia. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, p. 39-64, 2019.

- BECKER, Kalinca Léia. Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil. **Nova Economia**, v. 29, p. 1009-1039, 2020.
- BIRAU, Felicia Ramona; DĂNĂCICĂ, Daniela-Emanuela; SPULBAR, Cristi Marcel. Social exclusion and labor market integration of people with disabilities. A case study for Romania. **Sustainability**, v. 11, n. 18, p. 5014, 2019.
- BRASIL. 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: Presidência da República, 1991.
- BRASIL. Diretrizes Operacionais da educação especial para o atendimento educacional especializado na educação básica. Brasília, DF: Presidência da República, 2008.
- BRASIL. 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: Presidência da República, 2015.
- BURCHARDT, Tania. **Incomes, functionings and capabilities: The well-being of disabled people in Britain**. 2005. Tese de Doutorado. London School of Economics and Political Science.
- CASTRO, Nicole Rennó; MOREIRA, Gustavo Carvalho; DA SILVA, Rodrigo Peixoto. Wage structure differential and disability in Brazil—Underperformance or discrimination? **Economia**, v. 20, n. 3, p. 211-228, 2019.
- COOK, Jonathan; LEE, Joon-Suk; NEWBERGER, Noah. On identification and estimation of Heckman models. **The Stata Journal**, v. 21, n. 4, p. 972-998, 2021.
- DELEIRE, Thomas. The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act. **Journal of Human Resources**, p. 693-715, 2000.
- DELEIRE, Thomas. Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984-93. **Journal of Human Resources**, p. 144-158, 2001.
- FEIJÓ, Janaina; VELOSO, Fernando; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. Padrões ocupacionais do mercado de trabalho brasileiro. **FGV IBRE**, 2021.
- GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 31, p. 395-418, 2014.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa nacional de saúde: 2019: ciclos de vida: Brasil / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro, 139p, 2021.
- JIMÉNEZ-MARTÍN, Sergi; MESTRES, Arnau Juanmartí; CASTELLÓ, Judit Vall. Hiring subsidies for people with a disability: do they work? **The European Journal of Health Economics**, v. 20, p. 669-689, 2019.
- JONES, Melanie K.; LATREILLE, Paul L.; SLOANE, Peter J. Disability, gender, and the British labour market. **Oxford Economic Papers**, v. 58, n. 3, p. 407-449, 2006.

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

MARTINS, Diléia Aparecida; LEITE, Lúcia Pereira; LACERDA, Cristina Broglia Feitosa 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.

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

MITRA, Sophie. The capability approach and disability. **Journal of disability policy studies**, v. 16, n. 4, p. 236-247, 2006.

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

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

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

MORRIS, Zachary 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, Tobias; BOES, Stefan. Disability insurance benefits and labor supply decisions: evidence from a discontinuity in benefit awards. **Empirical economics**, v. 58, p. 2513-2544, 2020.

NAZAROV, Zafar; KANG, Dongug; VON SCHRADER, Sarah. 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, Ronald. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, p. 693-709, 1973.

PINILLA-RONCANCIO, Mónica; GALLARDO, Mauricio. 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, Patrick. The Heckman correction for sample selection and its critique. **Journal of economic surveys**, v. 14, n. 1, p. 53-68, 2000.

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

WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. **World report on disability 2011**. World Health Organization, 2011.

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



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Av. Ipiranga, 6681 – Prédio 1 – Térreo
Porto Alegre – RS – Brasil
Fone: (51) 3320-3513
E-mail: propesq@pucrs.br
Site: www.pucrs.br