

DETERMINANTES E DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS ENTRE TRABALHADORES COM E SEM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DO RIO GRANDE DO NORTE

Determinants and income differentials between workers with and without disabilities in the formal labor market of Rio Grande do Norte

Determinantes y diferenciales de ingresos entre trabajadores con y sin discapacidad en el mercado formal de Rio Grande do Norte



Fábio Lúcio Rodrigues 

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)
E-mail: prof.fabiolucio@gmail.com

José de Paiva Rebouças 

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
E-mail: josedepaivareboucas@gmail.com

RESUMO

Histórico do artigo

Recebido: 17 março, 2026
Aceito: 13 julho, 2026
Publicado: 02 agosto 2026

Este estudo analisa os determinantes salariais e os diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência no mercado de trabalho formal do estado do Rio Grande do Norte. Fundamentada na Teoria do Capital Humano e nas Teorias da Discriminação, a pesquisa utiliza uma abordagem quantitativa com base nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais de 2023. A análise da estrutura salarial foi conduzida por meio de regressões mincerianas e da decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados revelam que, ao contrário do panorama nacional, os trabalhadores com deficiência no mercado formal potiguar apresentam salário-hora médio ligeiramente superior. Contudo, a análise dos prêmios salariais aponta resultados contraintuitivos: pessoas com deficiência enfrentam uma penalidade interseccional por raça três vezes maior e não obtêm retorno sobre a experiência, embora sejam beneficiadas por vínculos no setor público. A decomposição de Oaxaca-Blinder demonstrou que a diferença salarial média entre os grupos não possui significância estatística. Conclui-se que a ausência de discriminação salarial sugere uma remuneração equitativa para as pessoas com deficiência que logram acessar o mercado formal no estado. Assim, as evidências indicam que o desafio crítico no Rio Grande do Norte não reside na remuneração interna, mas nas barreiras de acesso ao emprego formal, como a alta informalidade e os déficits educacionais que restringem a inserção desses trabalhadores.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Diferenciais de Rendimentos; Discriminação no Emprego; Capital Humano.

ABSTRACT

This study analyzes wage determinants and income differentials between workers with and without disabilities in the formal labor market of the state of Rio Grande do Norte. Based on Human Capital Theory and Theories of Discrimination, the research uses a quantitative approach using microdata from the 2023 Annual Social Information Report. The salary structure was analyzed through Mincerian regressions and the Oaxaca-Blinder decomposition. The results reveal that, contrary to the national outlook, workers with disabilities in the formal market of Rio Grande do Norte have a slightly higher average hourly wage. However, the analysis of wage premiums points to counterintuitive results: people with disabilities face an intersectional penalty for race three times higher and do not obtain a return on experience, although they benefit from public sector jobs. The Oaxaca-Blinder decomposition showed that the average wage difference between groups has no statistical significance. It is concluded that the absence of wage discrimination suggests equitable remuneration for people with disabilities who manage to access the formal market in the state. Thus, the evidence indicates that the critical challenge in Rio Grande do Norte lies not in internal remuneration, but in the barriers to access to formal employment, such as high informality and educational deficits that restrict the insertion of these workers.

Keywords: People with Disabilities; Income Differentials; Employment Discrimination; Human Capital.

RESUMEN

Este estudio analiza los determinantes salariales y los diferenciales de ingresos entre trabajadores con y sin discapacidad en el mercado laboral formal del estado de Rio Grande do Norte. Basada en la Teoría del Capital Humano y las Teorías de la Discriminación, la investigación utiliza un enfoque cuantitativo con microdatos de la Relación Anual de Informaciones Sociales de 2023. La estructura salarial se analizó mediante regresiones mincerianas y la descomposición de Oaxaca-Blinder. Los resultados revelan que, a diferencia del panorama nacional, los trabajadores con discapacidad en el mercado formal potiguar presentan un salario promedio por hora ligeramente superior. Sin embargo, el análisis de las primas salariales apunta a resultados contraintuitivos: las personas con discapacidad enfrentan una penalidad interseccional por raza tres veces mayor y no obtienen retorno por la experiencia, aunque se benefician de empleos en el sector público. La descomposición de Oaxaca-Blinder demostró que la diferencia salarial promedio entre los grupos no tiene significancia estadística. Se concluye que la ausencia de discriminación salarial sugiere una remuneración equitativa para las personas con discapacidad que logran acceder al mercado formal en el estado. Así, las evidencias indican que el desafío crítico en Rio Grande do Norte no reside en la remuneración interna, sino en las barreras de acceso al empleo formal, como la alta informalidad y los déficits educativos que restringen la inserción de estos trabajadores.

Palabras clave: Personas con Discapacidad; Diferenciales de Ingresos; Discriminación en el Empleo; Capital Humano.

1 INTRODUÇÃO

Em um país onde as políticas de inclusão têm avançado, ainda persiste uma preocupante discrepância salarial que afeta pessoas com deficiência (PcD). A luta pelo acesso igualitário a oportunidades de emprego e remuneração justa para esta população é um desafio em curso, frequentemente exacerbado por um complexo de barreiras físicas,



sociais e educacionais. Este desafio não é apenas uma questão de justiça social, mas um imperativo econômico; a exclusão de milhões de indivíduos do mercado de trabalho produtivo representa uma perda significativa de capital humano e potencial de consumo para a nação (Castro; Moreira; Silva, 2019).

Historicamente, a abordagem à deficiência foi dominada por um modelo médico, que a via como um problema individual de saúde. Contudo, marcos legais e teóricos recentes, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Brasil, e a própria Lei Brasileira de Inclusão (LBI, Lei nº 13.146/2015), consolidaram o modelo social. Este modelo redefine a deficiência não como uma limitação do indivíduo, mas como o resultado da interação entre impedimentos de longo prazo e as barreiras impostas pela sociedade (Organização Mundial da Saúde, 2021). É, portanto, a falha da sociedade em prover acessibilidade e equidade que gera a "deficiência" como um fenômeno social e econômico.

No Brasil, o principal avanço legislativo para combater as barreiras no mercado de trabalho foi a implementação de quotas de emprego, especificamente a Lei nº 8.213/91. Esta lei obriga empresas com 100 ou mais funcionários a preencherem de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados. Embora esta legislação tenha sido, inegavelmente, o principal motor de contratação formal de PcD nas últimas décadas, sua integração efetiva e a equidade salarial permanecem como metas distantes para muitos.

A literatura que investiga a aplicação desta lei aponta para uma implementação problemática. Muitas organizações cumprem a cota de forma reativa, apenas para evitar sanções, em um processo que Ribeiro e Carneiro (2009) definiram como a "inclusão indesejada". As empresas frequentemente alegam dificuldades em encontrar candidatos qualificados, enquanto, simultaneamente, falham em promover as adaptações necessárias no ambiente de trabalho e em combater as atitudes dos empregadores (Silva; Helal, 2017). O resultado é que, mesmo quando empregadas formalmente, as PcD são frequentemente alocadas em cargos de menor complexidade, baixo salário e pouca perspectiva de ascensão, servindo apenas como cumprimento estatístico da lei.

É neste contexto de aparente contradição, um arcabouço legal progressista contra uma realidade de exclusão persistente, que os dados empíricos se tornam fundamentais. A mais recente e abrangente fotografia da situação da PcD no Brasil foi fornecida pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) de 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados trouxeram um



panorama alarmante.

Pelo lado educacional, uma barreira primária, a taxa de analfabetismo desta população foi de 19,5%, um número quase cinco vezes maior que o da população sem deficiência (4,1%). Esta desvantagem educacional é ainda mais acentuada em recortes regionais: a região Nordeste apresenta o maior número de pessoas com deficiência sem nenhum grau de instrução, atingindo 31,2%. Como a Teoria do Capital Humano (Becker, 1962) prevê, este déficit educacional tem implicações diretas na empregabilidade e nos rendimentos, uma vez que a produtividade marginal do trabalho e a eficiência produtiva estão vinculadas ao estoque de qualificações acumuladas pelo indivíduo. Contudo, os dados da PNAD 2022 mostram um fenômeno ainda mais complexo: mesmo quando a barreira educacional é superada, a inserção laboral não é garantida. Apenas 51,2% das pessoas com deficiência que possuíam nível superior de instrução estavam empregadas (IBGE, 2023).

Este dado estatístico sugere fortemente que outras barreiras, que atuam independentemente do capital humano, são determinantes. Sob a ótica das Teorias da Discriminação, tais barreiras refletem tanto a discriminação por preferência ou "gosto" (Becker, 1971), pautada no preconceito do empregador, quanto a discriminação estatística (Phelps, 1972), na qual o mercado penaliza o indivíduo com base em estereótipos de produtividade média atribuídos ao grupo. A literatura corrobora essa visão, apontando que o preconceito e a discriminação por parte dos empregadores (Silva; Helal, 2017), bem como a resistência das empresas em adaptar processos e a tendência de tratar a contratação como uma mera obrigação legal, via "inclusão indesejada", limitam a contratação de profissionais qualificados (Ribeiro; Carneiro, 2009). Mesmo quando a contratação ocorre no setor formal, estudos que decompõem os salários (Castro; Moreira; Silva, 2019) encontram evidências de discriminação (um hiato salarial não explicado), provando que o mercado falha em remunerar equitativamente o capital humano deste grupo.

No pilar laboral, as evidências revelam que, mesmo quando empregadas, pessoas com deficiência tendem a receber salários menores em comparação aos seus colegas sem deficiência (Johnson; Lambrinos, 1985; IBGE, 2023). Este fenômeno está intrinsecamente ligado à alta precarização. Mais da metade da população com deficiência ocupada (55%) está em trabalhos informais. Estes trabalhadores estão fora do alcance da Lei de Cotas e de qualquer proteção da legislação trabalhista, recebendo, em média, 30% a menos que pessoas sem deficiência (IBGE, 2023), sendo essa diferença salarial ainda mais evidente entre as mulheres. Este cenário de informalidade e baixos salários é complexo, ligado a



fatores que incluem o menor nível de educação formal, restrições de mobilidade, preconceito e uma concentração estrutural em atividades econômicas com menor valor agregado (Silva; Helal, 2017).

Ainda que sejam realidades nacionais, estas se manifestam de maneira particular em diferentes localidades. Fazendo um recorte regional, o Nordeste apresenta o maior percentual de pessoas com deficiência do país (10,3%). Paradoxalmente, mesmo sendo a região com maior número de PcD, o Nordeste é quem menos emprega essa população, com uma participação de apenas 26,8% na força de trabalho (IBGE, 2023).

É dentro deste epicentro da desigualdade, o Nordeste, que o estado do Rio Grande do Norte (RN) emerge como um caso de estudo relevante. No estado, as estatísticas refletem especificidades que merecem atenção. Com quase 10% de sua população possuindo alguma deficiência, o RN enfrenta os mesmos desafios nacionais, e apesar dos esforços em programas de inclusão e capacitação laboral, a realidade salarial desses trabalhadores ainda é marcada por heterogeneidades significativas (Silva; Helal, 2017; Coutinho; Azevedo, 2019; IBGE, 2023).

A estrutura econômica do RN, com forte representatividade no setor de serviços e turismo, poderia, a princípio, oferecer um campo fértil para a inclusão laboral. No entanto, as barreiras à inclusão efetiva vão além das oportunidades setoriais e incluem as já citadas questões de acessibilidade e, especificamente, a percepção e atitudes dos empregadores (Silva; Helal, 2017; Coutinho; Azevedo, 2019).

Essa configuração setorial confere ao estado uma dinâmica laboral particular, uma vez que o mercado de serviços e turismo é caracterizado por alta rotatividade e exigências de padronização funcional, elementos frequentemente permeados por barreiras capacitistas (Silva; Helal, 2017). Outrossim, o arranjo econômico potiguar impõe uma forte centralização das oportunidades e das ações de fiscalização da Lei de Cotas na Região Metropolitana de Natal, gerando uma assimetria socioespacial crônica na interiorização do emprego formal para trabalhadores com deficiência (Coutinho; Azevedo, 2019).

Diante deste quadro, emerge a questão central desta pesquisa. De um lado, tem-se o panorama nacional, descrito pelos dados da PNAD Contínua, que mostra exclusão, alta informalidade e um hiato salarial de 30% contra as PcD. Do outro, tem-se o mercado de trabalho formal, capturado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), onde a Lei de Cotas atua diretamente (Brasil, 1991). O que acontece com os trabalhadores com deficiência que superam as barreiras de entrada e conseguem acessar este mercado formal? A desvantagem salarial nacional persiste dentro das empresas formais do RN?



A quase totalidade da literatura quantitativa sobre diferenciais de rendimento para PcD no Brasil foca-se em análises de nível nacional (Castro; Moreira; Silva, 2019; Neri; Pinto; Soares, 2003). O estudo de Castro, Moreira e Silva (2019), em particular, utilizou a mesma base de dados (RAIS) e encontrou evidências de discriminação salarial contra PcD em nível nacional, mesmo no setor formal. Esta pesquisa, portanto, justifica-se pela necessidade de uma análise regionalizada, investigando se os padrões nacionais se replicam no contexto potiguar.

Neste contexto, o presente trabalho propõe-se a analisar os determinantes salariais e os diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência no estado do Rio Grande do Norte, focando exclusivamente no mercado de trabalho formal, com base nos microdados da RAIS de 2023.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E EMPÍRICO

2.1 Conceituação de deficiência e barreiras no mercado de trabalho

A deficiência é definida, segundo a legislação brasileira, como qualquer condição que limite a participação plena e efetiva da pessoa em sociedade, em igualdade de condições com as demais. O Brasil segue os parâmetros estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Organização das Nações Unidas, 2006), que foi ratificada em 2008, e pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146/2015, que regulamenta os direitos das pessoas com deficiência no país. De acordo com a legislação, a Pessoa com Deficiência (PcD) é aquela que apresenta impedimentos de longo prazo em uma ou mais funções físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que ao interagir com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) também define deficiência como um termo que abrange uma grande diversidade de condições, incluindo deficiências físicas, sensoriais, mentais e intelectuais, que podem variar de leves a severas. A OMS adota uma abordagem social da deficiência, enfatizando que é a interação entre as condições de saúde da pessoa e as barreiras sociais, arquitetônicas e de atitudes que define o grau de inclusão social (Organização Mundial da Saúde, 2021).

Sob a perspectiva dos *disability studies* (estudos críticos da deficiência), essa abordagem social é tensionada ao evidenciar que o conceito de "capacidade laboral" não é neutro, mas sim uma construção socioespacial moldada pelas exigências de desempenho



e padronização do mercado, o qual tende a rotular corpos funcionais divergentes como "improdutivos" antes mesmo de sua inserção laboral.

Em termos globais, as estatísticas indicam que cerca de 15% da população mundial vive com algum tipo de deficiência, o que representa mais de 1 bilhão de pessoas. No Brasil, conforme o Censo de 2010 do IBGE, aproximadamente 24% da população apresentava algum tipo de deficiência, embora esse indicador tenha sido revisado pelo próprio instituto em 2018 para cerca de 6,7% ao alinhar-se às diretrizes internacionais do Grupo de Washington, que restringem a mensuração aos graus severos de limitação. A Organização das Nações Unidas (ONU) considera que, além das condições de saúde, as deficiências estão profundamente relacionadas às desigualdades sociais, sendo necessário promover políticas públicas que garantam a inclusão plena dessas pessoas no mercado de trabalho, educação e vida social.

O acesso ao mercado de trabalho para PcD enfrenta desafios específicos. As barreiras físicas, como a falta de rampas ou elevadores, dificultam o acesso ao ambiente de trabalho. Além disso, a ausência de tecnologias assistivas adequadas, como softwares de leitura de tela ou equipamentos adaptados, impede a inclusão de PcD em funções que exigem essas ferramentas (Silva *et al.*, 2025). A ONU (2022) relata que globalmente, o acesso a essas tecnologias que são essenciais para a produtividade e participação é negado a uma vasta proporção da população que delas necessita.

No campo educacional, a formação de pessoas com deficiência muitas vezes é limitada. Dados do IBGE (2023) confirmam que pessoas com deficiência têm, em média, níveis de instrução significativamente mais baixos que a população sem deficiência, o que reduz as opções de qualificação e aumenta as dificuldades para entrar no mercado de trabalho (Maciel, 2024).

Socialmente, o estigma de que PcD são menos produtivas persiste, resultando em discriminação no processo seletivo. A própria Lei de Cotas, embora seja o principal vetor de inclusão formal, enfrenta enorme resistência das empresas, que muitas vezes a encaram como uma "inclusão indesejada", adotando estratégias para contornar ou minimizar a contratação compulsória (Ribeiro; Carneiro, 2009). Isso compromete a efetiva inclusão e a qualidade das vagas oferecidas.

2.2 Fundamentos teóricos: capital humano e discriminação

A Teoria do Capital Humano, popularizada por Becker (1962) e Mincer (1974),



postula que os salários de um indivíduo são determinados por suas dotações produtivas. Investimentos em educação (escolaridade) e treinamento (experiência no trabalho) aumentam a produtividade do trabalhador e, conseqüentemente, seus rendimentos. A equação minceriana, utilizada neste estudo, é a ferramenta empírica padrão para estimar os retornos desses investimentos. Nesta visão, diferenças salariais entre grupos (como PcD e não-PcD) seriam justificadas se existissem diferenças médias nessas características produtivas. Por exemplo, se o grupo PcD possui, em média, menor escolaridade ou menos experiência, a Teoria do Capital Humano esperaria que seus salários fossem correspondentemente menores.

Esse nexos causal é amplamente tensionado pela economia do trabalho contemporânea, que aponta uma limitação severa na teoria de Mincer e Becker por pressupor um trabalhador padrão universal; ignora-se que as barreiras de acessibilidade e o capacitismo estrutural alteram a dinâmica de conversão desses atributos, impedindo que investimentos em educação gerem taxas de retorno simétricas para trabalhadores com e sem deficiência (Castro; Moreira; Silva, 2019; Silva; Helal, 2017).

O capacitismo, compreendido como o preconceito estrutural que predetermina a inferioridade e a invalidez de corpos funcionais divergentes, opera no mercado de trabalho ao rotular aprioristicamente o trabalhador com deficiência como menos produtivo, subvertendo a lógica meritocrática do capital humano e justificando barreiras de remuneração e ascensão (Silva; Helal, 2017).

Contudo, a Teoria do Capital Humano não explica a totalidade dos diferenciais de rendimentos. Quando um hiato salarial persiste após o controle pelas características produtivas observáveis, entra em cena a Teoria da Discriminação. O trabalho seminal de Becker (1971) sobre a "discriminação por gosto" sugere que empregadores, colegas ou clientes podem ter uma preferência (preconceito) por não interagir com um determinado grupo, estando dispostos a pagar um "custo" para evitar essa interação, seja pagando salários menores ao grupo discriminado ou salários maiores ao grupo preferido.

Alternativamente, a "discriminação estatística", proposta por Phelps (1972) e Arrow (1973), argumenta que a discriminação pode ocorrer mesmo sem preconceito (gosto). Empregadores possuem informação imperfeita sobre a produtividade real de um candidato. Se eles acreditam que, em média, trabalhadores de um certo grupo (por exemplo, PcD) são menos produtivos (talvez devido a estigmas ou médias educacionais mais baixas), eles podem oferecer um salário menor a todos os membros desse grupo, inclusive àqueles que são individualmente altamente produtivos.



A decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) é a metodologia que operacionaliza essas duas teorias. Ela divide o hiato salarial total em duas partes: o componente explicado, que mede a parte do hiato devida a diferenças nas dotações médias de capital humano (como escolaridade, experiência, setor de atuação); e o componente não explicado, que captura diferenças nos retornos a essas dotações. Este segundo componente é frequentemente interpretado como uma proxy para a discriminação (seja ela por gosto ou estatística), refletindo o tratamento desigual de indivíduos com as mesmas qualificações produtivas.

Adicionalmente, as abordagens contemporâneas sobre a estrutura salarial têm incorporado a perspectiva da interseccionalidade para compreender como diferentes marcadores sociais de opressão interagem de forma não aditiva. No mercado de trabalho brasileiro, a fusão entre deficiência e raça engendra uma "hiper-desvantagem", na qual as barreiras capacitistas e o racismo estrutural se sobrepõem e se potencializam mutuamente. Estudos como os de Castro, Moreira e Silva (2019) e Silva e Helal (2017) sinalizam que a penalidade de rendimentos imposta pelo mercado não se distribui uniformemente entre as pessoas com deficiência, sendo marcadamente agravada quando múltiplas características estigmatizadas convergem no mesmo indivíduo, o que restringe ainda mais o retorno econômico de seus atributos produtivos.

2.3 Estudos empíricos sobre deficiência e rendimentos

A literatura empírica internacional que aplica essa metodologia consistentemente encontra um hiato salarial desfavorável para pessoas com deficiência. Um dos estudos pioneiros, Johnson e Lambrinos (1985), já utilizava dados dos Estados Unidos da América (EUA) para estimar que quase um terço do diferencial salarial para homens e metade para mulheres com deficiência podia ser atribuído à discriminação. Estudos mais recentes na Europa, Reino Unido e Austrália continuam a identificar um "disability wage gap" significativo, mesmo após controlar por um vasto conjunto de variáveis de capital humano e ocupacionais.

No Brasil, estudos baseados em pesquisas domiciliares amplas, como o Censo Demográfico ou a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que capturam tanto o mercado formal quanto o informal, tendem a encontrar uma forte desvantagem para a população com deficiência. Neri, Pinto e Soares (2003), em um dos "retratos da deficiência" mais influentes usando o Censo 2000, já apontavam para níveis de renda e



ocupação muito inferiores. Mais recentemente, Castro, Moreira e Silva (2019), utilizando a RAIS, analisaram os diferenciais salariais em nível nacional. Eles identificaram que, mesmo no mercado de trabalho formal, trabalhadores com deficiência no Brasil tinham rendimentos significativamente menores e que uma parcela substancial desse hiato não era explicada por características produtivas, apontando para a discriminação.

O mercado formal é o principal campo de atuação da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº 8.213/91). Esta lei obriga empresas com 100 ou mais funcionários a preencherem de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

A literatura que avalia a Lei de Cotas mostra que ela foi, inegavelmente, o principal motor para o aumento da empregabilidade formal de PcD no Brasil (Ribeiro; Carneiro, 2009). Contudo, esses mesmos autores e outros apontam que a lei é frequentemente cumprida de forma "quantitativa" e não "qualitativa". As empresas contratam para atingir o número mínimo, muitas vezes alocando os trabalhadores com deficiência em cargos de menor prestígio, menor salário e pouca perspectiva de ascensão, apenas para evitar multas.

É neste contexto do mercado formal regulado que os estudos de diferencial salarial se tornam particularmente interessantes. O estudo de Castro, Moreira e Silva (2019) é um paralelo direto desta pesquisa, pois também utilizaram microdados da RAIS e a decomposição de Oaxaca-Blinder para o Brasil. Seus achados para o nível nacional indicaram que, mesmo no setor formal, existia um diferencial salarial desfavorável aos PcD e que parte significativa era inexplicada (possível discriminação).

2.4 A Lacuna da pesquisa: heterogeneidade regional e o caso do RN

A quase totalidade da literatura quantitativa sobre diferenciais de rendimento para PcD no Brasil foca-se em análises de nível nacional (Neri; Pinto; Soares, 2003; Castro; Moreira; Silva, 2019) ou, no máximo, em grandes regiões (Marques *et al.*, 2024). O Brasil, contudo, é um país de extrema heterogeneidade estrutural e o mercado de trabalho do Nordeste não opera sob a mesma dinâmica de outras regiões. Marques *et al.* 2024, por exemplo, analisando a inserção de PcD no estado do Ceará, focaram nos padrões de inserção e nas barreiras de acesso ao mercado formal, notando grandes disparidades entre a capital e o interior. Isso sugere que as dinâmicas regionais são distintas.

Portanto, a lacuna que este trabalho se propõe a preencher é a ausência de uma



análise de decomposição salarial focada especificamente no estado do Rio Grande do Norte. Não se sabe se o padrão nacional de discriminação salarial no setor formal, encontrado por Castro, Moreira e Silva (2019), se replica no contexto potiguar. É possível que a estrutura econômica do RN, com forte peso no setor de serviços e uma implementação particular das políticas de cotas e da fiscalização, gere um resultado distinto.

Esta pesquisa justifica-se, assim, por mover a lupa da análise nacional para a estadual. Ao aplicar a metodologia de Mincer e Oaxaca-Blinder aos microdados da RAIS 2023 para o RN, este artigo busca identificar se os diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência no mercado formal potiguar são explicados por dotações de capital humano ou se persiste um componente não explicado, indicativo de discriminação, contribuindo com evidências localizadas para o debate de políticas públicas de inclusão.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa caracteriza-se por uma abordagem quantitativa, de natureza empírico-analítica e descritiva. O desenho metodológico fundamenta-se na estimação de modelos econométricos para avaliar as disparidades de rendimentos sob a ótica da Geografia Econômica e das relações de trabalho.

Para o desenvolvimento deste estudo, foi empregada a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) como principal fonte de dados, utilizando especificamente a base de microdados referente ao ano de 2023, o mais recente disponível com informações totalmente divulgadas e atualizadas. A RAIS é um sistema de coleta de informações anual, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), destacando-se como o mais completo banco de dados sobre emprego formal no Brasil.

O procedimento de amostragem assume caráter censitário em relação ao mercado de trabalho formal, uma vez que os microdados da RAIS capturam o universo dos vínculos empregatícios com carteira assinada e estatutários. Reconhece-se que a delimitação metodológica ao setor formal impõe um viés de seleção inerente à análise, visto que as pessoas com deficiência enfrentam barreiras estruturais severas de inserção, sendo frequentemente empurradas para a inatividade ou para a informalidade. Esse panorama macroeconômico e demográfico das desigualdades de acesso foi devidamente contextualizado nas seções introdutórias a partir de indicadores da PNADC. Contudo,



ressalta-se que a PNADC desempenha um papel estritamente contextual neste estudo, sendo as regressões mincerianas e a decomposição de Oaxaca-Blinder estimadas de forma exclusiva com os dados da RAIS. O Quadro 01 apresenta as descrições das variáveis que foram construídas e utilizadas neste estudo.

Quadro 01 – Descrições das Variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	logaritmo do rendimento por hora	Logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal
explicativas	mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário
	idade	Idade em anos do trabalhador
	idade ao quadrado	Idade elevada ao quadrado
	experiência	Tempo de emprego do trabalhador em meses completos
	experiência ao quadrado	Tempo de emprego elevado ao quadrado
	raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	serviço público	Assume valor 1 se o indivíduo for trabalhador do serviço público e 0, caso contrário
	região metropolitana	Assume valor 1 se o indivíduo trabalha na zona metropolitana de Natal e 0, caso contrário
	controles de escolaridade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de escolaridade específica (analfabeto, alfabetizado, ensino fundamental completo, ensino médio completo, nível superior completo e pós-graduação) e 0, caso contrário

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS.

Para captar os efeitos de cada componente salarial foi utilizada a equação de rendimentos baseada em Mincer (1974). A Equação Minceriana tradicionalmente modela o impacto do capital humano sobre os rendimentos. Nesta adaptação, a equação é modificada para incorporar as variáveis específicas definidas no Quadro 1. A equação de rendimentos é especificada da forma:

$$\ln(Y) = \beta_0 + \sum \beta_i X_i + \varepsilon \quad (1)$$

Onde $\ln(Y)$ é o logaritmo natural do rendimento por hora; os termos X_i representam as variáveis descritas no Quadro 1; e cada β_i é um coeficiente que estima o efeito da variável correspondente X_i sobre o rendimento. A categoria “analfabeto” foi definida como a base de comparação omitida para os controles de escolaridade. Ademais, a agregação da cor ou raça na categoria “raça não branca” justifica-se pela restrição amostral do recorte regional e setorial; a fragmentação nas categorias oficiais do IBGE elevaria



substancialmente os erros-padrão, inviabilizando a significância estatística dos coeficientes para o subgrupo de pessoas com deficiência.

Para identificar os diferenciais de rendimentos entre os trabalhadores com e sem deficiência foi utilizada a Decomposição de Oaxaca-Blinder. Desenvolvida por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), é geralmente empregada para desmembrar as diferenças nos rendimentos médios entre os trabalhadores quando há suspeita de desigualdades estruturais, como entre gêneros, raças ou tipos de emprego. A decomposição é expressa por:

$$\Delta Y = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \hat{\beta} + (\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2) \bar{X}_2 \quad (2)$$

Em que ΔY denota expressamente a diferença nos logaritmos naturais médios dos rendimentos entre os grupos analisados. Para a operacionalização da decomposição, o grupo de trabalhadores sem deficiência foi adotado como a estrutura de “preços” (coeficientes) de referência para a composição do contrafactual não discriminatório.

Na expressão (2), o termo $(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \hat{\beta}$ mede a contribuição das diferenças nas características entre os dois grupos para a diferença total nos rendimentos, e; $(\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2) \bar{X}_2$ captura a diferença que não pode ser explicada pelas características observáveis, ou seja, a decomposição identifica a contribuição de características observáveis e não observáveis (como discriminação ou habilidades não medidas) nas diferenças salariais.

Enquanto a parte explicada da decomposição de Oaxaca-Blinder pode ser atribuída a diferenças observáveis em habilidades e atributos, a não explicada é frequentemente interpretada como um indicativo de discriminação. No contexto desta pesquisa, o componente não explicado pode sugerir a existência de discriminação salarial relacionada aos trabalhadores com deficiência.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo central desta pesquisa é analisar os determinantes e os diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência no mercado formal do Rio Grande do Norte. A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis.

Os resultados da Tabela 1 mostram que, em termos de salário por hora, os trabalhadores com deficiência têm uma média salarial de R\$ 17,84, enquanto os sem deficiência ganham em média R\$ 15,99 por hora. Esta diferença, que representa aproximadamente 11,54%, sugere que os trabalhadores com deficiência no mercado formal



potiguar estão em uma posição ligeiramente mais vantajosa no que se refere à remuneração.

Este resultado particular é o principal paradoxo do estudo, pois contraria o panorama nacional de exclusão. Dados da PNAD Contínua (IBGE, 2023) apontam uma desvantagem salarial de 30% contra as PcD no mercado de trabalho geral (formal e informal). A inversão deste sinal no mercado formal potiguar sugere que o grupo de trabalhadores com deficiência que supera as barreiras de entrada e acessa o emprego formal possui características distintas da média nacional (Silva; Helal, 2017).

Contudo, o aprofundamento da análise descritiva a partir do comportamento das medianas desmistifica esse aparente paradoxo e revela uma severa heterogeneidade intragrupo. Enquanto a média salarial das PcD é inflacionada por uma cauda de rendimentos muito elevados na extrema direita da distribuição, comportamento evidenciado pelo expressivo desvio-padrão (R\$ 48,00) e assimetria do grupo, o salário-hora mediano das pessoas com deficiência situa-se em R\$ 8,15, valor inferior aos R\$ 8,47 registrados para os trabalhadores sem deficiência. Esse resultado demonstra que a suposta vantagem remuneratória não se sustenta para a maioria dos trabalhadores desse segmento.

A divergência entre a média e a mediana comprova que o mercado formal do RN concentra a maior parcela das PcD em postos de baixa remuneração e na base da pirâmide salarial, comportamento típico do cumprimento passivo e formal da Lei de Cotas, restando os salários elevados restritos a uma minoria alocada em guetos profissionais ou protegida pela isonomia do setor público (IBGE, 2023; Ribeiro; Carneiro, 2009; Silva; Helal, 2017).

Tabela 01 – Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	Trabalhadores com deficiência				Trabalhadores sem deficiência			
	Média	Desvio padrão	Mín	Máx	Média	Desvio padrão	Mín	Máx
rendimento por hora trabalhada	17,84	48,00	2,00	1573,20	15,98	35,73	1,61	3047,04
mulher	0,3366	0,4726	0	1	0,4058	0,4910	0	1
idade	39,21	10,43	16	75	37,14	11,20	14	75
experiencia	61,77	70,20	1	480,00	56,03	82,42	1	480,00
não branco	0,7789	0,4150	0	1	0,8088	0,3932	0	1
serviço público	0,0700	0,2500	0	1	0,1655	0,3717	0	1
região metropolitana	0,7121	0,4528	0	1	0,5483	0,4977	0	1
analfabeto	0,0563	0,2305	0	1	0,0345	0,1824	0	1
alfabetizado	0,0857	0,2800	0	1	0,0582	0,2341	0	1

ensino fundamental	0,1397	0,3467	0	1	0,1196	0,3245	0	1
ensino médio	0,5731	0,4947	0	1	0,6121	0,4873	0	1
ensino superior	0,1390	0,3459	0	1	0,1682	0,3740	0	1
pós-graduação	0,0062	0,0788	0	1	0,0074	0,0856	0	1
observações	7.210				746.794			

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS.

A análise das demais variáveis da Tabela 1 ajuda a caracterizar esses grupos e aprofunda o paradoxo. No que diz respeito ao gênero, a proporção de mulheres entre os trabalhadores com deficiência é menor (33,66%) em comparação com 40,58% entre os sem deficiência. Além disso, a idade média dos trabalhadores com deficiência é de 39,21 anos, ligeiramente superior à média de 37,14 anos dos trabalhadores sem deficiência, indicando uma força de trabalho um pouco mais madura.

Quanto à experiência, os trabalhadores com deficiência apresentam uma média de 61,77 meses, superior aos 56,03 meses dos trabalhadores sem deficiência. Isso sugere que os trabalhadores com deficiência tendem a permanecer mais tempo em seus empregos, um resultado que pode estar relacionado tanto a uma menor rotatividade quanto a uma possível estagnação em funções de entrada, como sugerido pela literatura sobre a "inclusão indesejada" (Ribeiro; Carneiro, 2009).

No setor público, uma menor proporção de trabalhadores com deficiência (7%) está empregada em comparação com os sem deficiência (16,55%). Este dado é particularmente relevante, pois o setor público é conhecido por oferecer maiores salários e estabilidade, sugerindo que o salário médio mais alto das PcD não se deve a uma maior participação neste setor. Observa-se também uma maior proporção de trabalhadores com deficiência (71,21%) alocada na Região Metropolitana de Natal, em comparação com 54,83% dos trabalhadores sem deficiência, indicando uma esperada concentração de oportunidades de emprego e de fiscalização da Lei de Cotas na capital.

Os resultados relacionados ao nível educacional expostos na Tabela 1 confirmam as barreiras estruturais. Enquanto a proporção de trabalhadores com ensino médio, graduação e pós-graduação é maior entre os sem deficiência, os trabalhadores com deficiência apresentam uma maior proporção de analfabetos (5,63% vs 3,45%) e com ensino fundamental (13,97% vs 11,96%). Este resultado está alinhado com o cenário nacional de barreiras educacionais crônicas (IBGE, 2023; Maciel, 2024).

A Tabela 2 expõe os resultados para os prêmios salariais estimados para ambas as condições de trabalhadores.



Tabela 02 – Prêmios salariais comparativos entre trabalhadores com e sem deficiência no Rio Grande do Norte

Variáveis	Trabalhadores com deficiência	Trabalhadores sem deficiência
mulher	– 0,1466*** (0,0151)	– 0,1721*** (0,0014)
idade	0,0242*** (0,0043)	0,0265*** (0,0004)
idade ao quadrado	– 0,0002*** (0,0001)	– 0,0003*** (0,0001)
experiência	– 0,0002 (0,0003)	0,0019*** (0,0001)
experiência ao quadrado	0,0001*** (0,0001)	0,0001*** (0,0001)
raça não branca	– 0,1701*** (0,0205)	– 0,0510*** (0,0019)
serviço público	0,4144*** (0,0394)	0,1388*** (0,0023)
região metropolitana	– 0,1451*** (0,0176)	0,0521*** (0,0014)
alfabetizado	– 0,0630* (0,0375)	– 0,0498*** (0,0040)
ensino fundamental	0,0076 (0,0362)	0,0834*** (0,0036)
ensino médio	0,1086*** (0,0337)	0,1722*** (0,0034)
ensino superior	0,9154*** (0,0478)	0,8744*** (0,0042)
pós-graduação	1,1212*** (0,1341)	1,3818*** (0,0123)
constante	1,8251*** (0,0881)	1,4653*** (0,0078)
R ²	0,3203	0,3274
observações	7.210	746.794

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos das estimativas entre parênteses.

Os resultados da Tabela 2 indicam que os prêmios e penalidades salariais não são uniformes, revelando como o mercado de trabalho potiguar valoriza (ou desvaloriza) as características de cada trabalhador de maneiras distintas. O sexo do trabalhador, por exemplo, influencia significativamente os rendimentos de ambos os grupos. Ser mulher está associado a uma redução salarial de aproximadamente 14,66% para trabalhadores com deficiência e uma redução ainda maior, de 17,21%, para os sem deficiência. Embora ambas



as situações evidenciem uma disparidade, o fato de a penalidade ser ligeiramente menor para as mulheres com deficiência é um primeiro indício de que as estruturas de remuneração deste grupo seguem lógicas próprias.

Quanto à idade e experiência, observa-se que a idade tem o efeito esperado de crescimento e declínio salarial ao longo da vida profissional. No entanto, para os trabalhadores com deficiência, o parâmetro de experiência não se mostrou estatisticamente significativo. Enquanto o trabalhador sem deficiência vê sua experiência acumulada ser recompensada com um prêmio salarial positivo, o mesmo não ocorre para o trabalhador com deficiência. Isso indica que, para este grupo, outros fatores são mais determinantes para a evolução salarial. Este resultado é uma evidência estatística robusta que dialoga diretamente com a literatura sobre a "inclusão indesejada" (Ribeiro; Carneiro, 2009). A sugestão é que os trabalhadores com deficiência são contratados (muitas vezes para cumprir a Lei de Cotas), mas podem enfrentar estagnação profissional; seu tempo de casa não se converte em maior produtividade percebida ou em ascensão de carreira, ao contrário do que acontece com seus colegas.

Em contraponto, o setor de trabalho surge como um efeito equalizador. Estar empregado no setor público oferece um prêmio salarial substancialmente maior para pessoas com deficiência (41,44%) em comparação com aquelas sem deficiência (13,89%). Este resultado é fundamental para compreender o paradoxo da Tabela 1 (onde PcD ganham mais). As políticas de inclusão via concurso público e as estruturas de remuneração isonômicas do setor público protegem o trabalhador com deficiência da discriminação (Becker, 1971; Castro; Moreira; Silva, 2019) e da desvalorização da experiência vistas no setor privado (Ribeiro; Carneiro, 2009), puxando a média salarial de todo o grupo para cima.

A análise da variável de "raça" revela que ser de uma raça não branca impõe uma penalidade salarial de 17,01% para trabalhadores com deficiência, um valor substancialmente mais severo do que a já significativa penalidade de 5,10% encontrada para trabalhadores sem deficiência. Este resultado é uma evidência empírica clara de discriminação interseccional: o mercado de trabalho formal do RN não apenas penaliza a raça, mas o faz de forma multiplicada quando o trabalhador também possui uma deficiência. Esta dupla penalidade sugere que os mecanismos de discriminação, sejam eles por gosto (Becker, 1971) ou estatísticos (Arrow, 1973; Phelps, 1972), são potencializados quando múltiplas características estigmatizadas estão presentes no mesmo indivíduo.

Esta dupla penalidade sugere que os mecanismos de discriminação, sejam eles



por gosto (Becker, 1971) ou estatísticos (Arrow, 1973; Phelps, 1972), são potencializados quando múltiplas características estigmatizadas estão presentes no mesmo indivíduo. Esse comportamento empírico valida a matriz teórica da interseccionalidade de Crenshaw (1989), demonstrando que as categorias de raça e deficiência não funcionam como eixos cumulativos independentes, mas sim indissociáveis, gerando uma desvantagem qualitativamente mais severa e complexa no mercado de trabalho (Castro; Moreira; Silva, 2019; Silva; Helal, 2017).

A respeito da localização geográfica, os resultados da Tabela 2 apresentam um resultado um pouco contraintuitivo. Enquanto os trabalhadores sem deficiência recebem um prêmio de aglomeração esperado por trabalhar na região metropolitana de Natal (+5,21%), os trabalhadores com deficiência enfrentam uma penalidade de -14,51%. Uma hipótese que pode ser levantada é que a fiscalização da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) seja mais intensa na capital, levando a um preenchimento de vagas em setores de serviços de baixa remuneração (como telemarketing ou serviços gerais), alinhando-se à ideia de "inclusão indesejada" (Ribeiro; Carneiro, 2009). Em contraste, as vagas possivelmente públicas no interior do estado podem, proporcionalmente, oferecer melhores salários, distorcendo a média.

Embora essa hipótese permaneça no plano analítico-especulativo para o escopo atual, a validação definitiva desse comportamento socioespacial demanda investigações posteriores. Sugere-se, para futuras agendas de pesquisa, o teste formal de termos de interação econométrica entre a região metropolitana e a natureza jurídica do setor (público versus privado), permitindo verificar se a penalidade territorial identificada se concentra, de fato, no mercado privado regulado (Ribeiro; Carneiro, 2009).

Em relação ao impacto do estoque de capital humano, observa-se uma dinâmica de "tudo ou nada" para os trabalhadores com deficiência. Os níveis mais baixos de escolaridade (alfabetizado, fundamental) não apresentam retornos estatisticamente significativos em relação aos analfabetos. Isso sugere que, na base da pirâmide, o mercado não diferencia o capital humano deste grupo, possivelmente alocando todos em vagas de entrada da Cota (Ribeiro; Carneiro, 2009), independentemente de terem concluído o ensino fundamental. Contudo, o cenário se transforma com a educação superior. O prêmio por possuir uma graduação é elevado (+91,54%), sendo inclusive maior que o prêmio recebido pelos trabalhadores sem deficiência (+87,44%). Este é um indicativo de que a educação superior funciona como o principal vetor de ascensão, permitindo ao PcD romper a barreira das cotas de baixa qualificação e acessar cargos profissionais ou públicos de alta



remuneração, onde seu capital humano parece ser devidamente valorizado.

A Tabela 03 apresenta os resultados para as estimativas dos diferenciais de rendimentos entre os trabalhadores com e sem deficiência.

Tabela 03 – Diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência no Rio Grande do Norte

Rendimentos/hora médios			Componentes da decomposição	
Trabalhadores com deficiência	Trabalhadores sem deficiência	Diferença Salarial	Explicada	Não explicada
10,8054*** (0,0087)	10,6922*** (0,0957)	0,1132 (0,0088)	0,9961 (0,0043)	0,9933 (0,0075)
observações			754.004	

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos das estimativas entre parênteses.

Os resultados da decomposição expostos na Tabela 3 mostram que a diferença salarial entre os dois grupos não é estatisticamente significativa. Embora a média bruta exposta na Tabela 1 sugerisse uma leve vantagem para os trabalhadores com deficiência, a decomposição revela que, do ponto de vista estatístico, essa diferença é zero. Isso indica a ausência de discriminação salarial sistêmica (seja ela positiva ou negativa) entre trabalhadores com e sem deficiência no mercado formal do Rio Grande do Norte.

Cumprе ressaltar, contudo, que a não significância do componente não explicado deve ser interpretada com parcimônia metodológica; do ponto de vista econométrico, esse achado revela que não se identificou evidência estatística de discriminação salarial com base nas variáveis observáveis controladas no modelo, o que não elimina a possibilidade de ocorrência de disparidades ligadas a atributos não mensurados pela base de dados (Castro; Moreira; Silva, 2019). Este é um indicativo positivo de que, uma vez dentro do sistema formal, as políticas de inclusão, como a isonomia do setor público, podem estar contribuindo para um ambiente de remuneração mais equitativo.

No entanto, é importante interpretar este resultado com a devida cautela. A ausência de discriminação salarial não implica, de forma alguma, uma completa igualdade de oportunidades. Principalmente em decorrência do "filtro" de entrada que a PNAD Contínua (IBGE, 2023) revela: a alta informalidade (55%), as barreiras educacionais (Maciel, 2024) e o preconceito na contratação (Silva; Helal, 2017). O que os dados da RAIS para o RN parecem mostrar não é um mercado de trabalho totalmente inclusivo, mas sim



um mercado formal que remunera de forma justa a pequena e seleta fração de trabalhadores com deficiência que consegue superar as imensas barreiras de acesso. Logo, os resultados obtidos limitam-se a esse subgrupo estatístico específico, sendo inviável estender a conclusão de equidade remuneratória para a totalidade do mercado laboral potiguar, cuja maior parcela permanece desprotegida e informal (IBGE, 2023).

Outros fatores, como a acessibilidade no local de trabalho, a disponibilidade de acomodações razoáveis com tecnologias assistivas e as atitudes sociais em relação à deficiência, que muitas vezes levam a uma "inclusão indesejada" em cargos de baixa ascensão (Ribeiro; Carneiro, 2009), continuam sendo questões centrais para a pesquisa e para a ação política.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou os determinantes salariais e os diferenciais de rendimentos entre trabalhadores com e sem deficiência no estado do Rio Grande do Norte. Para isso, foram utilizados os microdados da RAIS de 2023, aplicando-se a equação de rendimentos de Mincer e a Decomposição de Oaxaca-Blinder para analisar a estrutura salarial dos grupos.

Os resultados descritivos revelaram que trabalhadores com deficiência no setor formal potiguar possuem salário médio ligeiramente superior. A análise dos prêmios salariais mostrou que este grupo enfrenta uma penalidade racial interseccional significativamente maior e não obtém retorno financeiro sobre a experiência, mas é fortemente beneficiado por prêmios salariais maiores no setor público e na educação superior.

A decomposição de Oaxaca-Blinder confirmou o resultado central: a diferença salarial média entre os grupos não se mostrou estatisticamente significativa após o controle das características produtivas e socioeconômicas. Este resultado indica a ausência de discriminação salarial sistêmica no mercado de trabalho formal do Rio Grande do Norte, sinalizando que o mercado formal potiguar remunera de forma equitativa os atributos e qualificações dos indivíduos inseridos. Contudo, evidencia-se que a desigualdade reside no acesso diferencial a tais atributos e ao próprio emprego formal, um resultado que contrasta com estudos de nível nacional que utilizaram a mesma base de dados (Castro; Moreira; Silva, 2019).

Essa divergência em relação ao padrão nacional evoca hipóteses explicativas de



natureza temporal e estrutural. Sob o aspecto temporal, os microdados de 2023 refletem um cenário de maior maturação normativa e fiscalizatória da Lei de Cotas e da própria Lei Brasileira de Inclusão, mitigando disparidades salariais brutas que eram capturadas em períodos anteriores da literatura nacional (Castro; Moreira; Silva, 2019). Sob a ótica estrutural, as severas barreiras de entrada e a alta informalidade regional geram um forte efeito de seleção, onde os trabalhadores com deficiência que superam o "filtro" de acesso ao mercado formal potiguar representam um estrato altamente qualificado e específico, cujo perfil produtivo, associado aos expressivos prêmios salariais do setor público estadual reportados na Tabela 02, atua como um mecanismo compensatório que neutraliza o hiato salarial inexplicado.

Esse panorama evidencia como a análise dos diferenciais salariais transcende a dimensão puramente econômica e se insere no debate da Geografia Econômica e Regional, ao revelar que o mercado de trabalho é espacialmente heterogêneo. A fragmentação territorial da exclusão no Nordeste e as assimetrias na interiorização do emprego formal desenharam verdadeiras geografias da desigualdade no Rio Grande do Norte, onde as características do território operam condicionando quem acessa as redes formais de proteção trabalhista.

Sob essa perspectiva, reitera-se que a ausência de discriminação salarial constatada se restringe exclusivamente ao ambiente regulado do emprego formal, de modo que a dinâmica global de exclusão do mercado total não deve ser mitigada, visto que o contingente majoritário de pessoas com deficiência permanece à margem dessa estrutura (Castro; Moreira; Silva, 2019; IBGE, 2023).

Os resultados sugerem que as ações de políticas públicas no RN devem se concentrar menos na equidade salarial dentro do mercado formal, que parece estar relativamente equitativa, e mais nas severas barreiras de acesso a ele, combatendo a exclusão educacional e a alta informalidade. Além disso, são necessárias ações focadas no setor privado para combater a estagnação na carreira (a falta de retorno à experiência) e para mitigar a forte penalidade salarial interseccional imposta aos trabalhadores não brancos com deficiência. A ausência de retorno à experiência pode estar associada a um cumprimento estritamente passivo da Lei de Cotas por parte das empresas, as quais tendem a restringir a contratação desse segmento a postos de trabalho operacionais ou de entrada para fins de conformidade legal, sem promover canais efetivos de progressão e ascensão profissional.

Ademais, assume-se como uma limitação metodológica deste trabalho a adoção



da especificação funcional tradicional da experiência e a não inclusão de controles por ocupações detalhadas na equação minceriana. A ausência de abordagens não lineares mais flexíveis, como *splines*, e a omissão de barreiras ocupacionais específicas impedem discriminar se a inexpressividade da experiência é um comportamento puramente temporal ou se decorre da segregação inicial em postos de baixa qualificação, constituindo uma importante agenda de pesquisa futura para o aprofundamento das dinâmicas de carreira no setor privado.

Soma-se a isso a limitação inerente à impossibilidade de atribuição estritamente causal do viés de discriminação por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder. Do ponto de vista métrico, o componente não explicado absorve de forma indissociável tanto o tratamento desigual de mercado quanto o efeito de atributos produtivos relevantes omitidos pela base de dados, o que exige parcimônia analítica e veda leituras estritamente causais do fenômeno.

Diante disso, destaca-se que a Lei de Cotas opera sob uma neutralidade racial formal, omitindo recortes étnico-raciais em seu desenho legislativo. A constatação de que a penalidade racial triplica para as PcD não brancas evidencia os limites de ações de inclusão universais, fundamentando a necessidade urgente de reformulações de políticas públicas e corporativas sob uma perspectiva estritamente interseccional, que articule acessibilidade física com equidade étnico-racial.

REFERÊNCIAS

ARROW, K. **The theory of discrimination**. In: ASHENFELTER, O.; REES, A. (ed.). *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press, 1973. p. 3–33. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/24110396_The_Theory_of_Discrimination.

Acesso em: 17 nov. 2025.

BECKER, G. S. **Investment in human capital: A theoretical analysis**. *Journal of Political Economy*, [S. l.], v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BECKER, G. S. **The economics of discrimination**. 2. ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.

BLINDER, A. S. **Wage discrimination: reduced form and structural estimates**. *Journal of Human Resources*, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

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]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213.htm. Acesso em: 12 out. 2025.

BRASIL. [Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015]. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 12 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Microdados RAIS e CAGED**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rais-e-caged>. Acesso em: 31 jul. 2025.

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

COUTINHO, A. C. A.; AZEVEDO, F. F. Desenvolvimento do Turismo e a Interface com a Instância De Governança estadual: Um estudo no Rio Grande do Norte/Brasil. **PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural**, v. 17, n. 4, p. 655-669, 2019.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, n. 1, p. 139-167, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010: características da população e dos domicílios – resultados do universo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=10503&at=sobre>. Acesso em: 19 nov. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 17 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 14 out. 2025.

JOHNSON, W. G.; LAMBRINOS, J. Wage discrimination against handicapped men and women. **Journal of Human Resources**, p. 264-277, 1985.

MACIEL, A. S. **Educação inclusiva na educação superior: acessibilidade para os estudantes com deficiência**. 2024. Monografia (Especialização em Educação) – Centro de Referência em Formação e em Educação a Distância, Instituto Federal do Espírito



Santo, Vitória, 2024. Disponível em:

<https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/6142>. Acesso em: 4 nov. 2025.

MARQUES, J. P. C.; MOREIRA, T. M. M.; FREITAS, C. A. S. L.; MAZZA, V.; SILVA, G. F. M. Pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho: estudo ecológico de séries temporais. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 32, n. 4, p. e32040275, 2024.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. Columbia University Press, 1974.

NERI, M. C.; PINTO, A.; SOARES, W. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV, Centro de Políticas Sociais, 2003. Disponível em:

https://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_P%C3%A1ginasIniciais.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Cerca de um bilhão de pessoas com deficiência têm acesso negado a tecnologia assistiva**. Nações Unidas no Brasil, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/182189-cerca-de-um-bilh%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia-t%C3%AAm-acesso-negado-tecnologia-assistiva>.

Acesso em: 25 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. [S. l.]: ONU, 2006. Disponível em:

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconve.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Disability and health**. [S. l.]: OMS, 2021.

Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>.

Acesso em: 25 set. 2025.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, p. 545-564, 2009.

SILVA, A. G. C. D.; HELAL, D. H. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspectivas e desafios. **Revista FSA**, v. 14, n. 5, p. 32-54, 2017.

SILVA, I. L. F.; OLIVEIRA, E. S.; SANTOS, L.; SILVA, R. S.; ANDRADE, J. R. G. Inclusão e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Desafios, estratégias e construção da identidade profissional. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-SERGIPE**, v. 9, n. 2, p. 24-40, 2025.

