

DISCRIMINAÇÃO OU GRUPOS EM SITUAÇÃO DE DESVANTAGEM NO MERCADO DE
TRABALHO? UMA ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO ACERCA DA RAÇA E GÊNERO

¿DISCRIMINACIÓN O GRUPOS EN SITUACIÓN DE DESVENTAJA EN EL MERCADO DE
TRABAJO? UN ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO
BRASILEÑO EN RELACIÓN CON LA RAZA Y EL GÉNERO

*DISCRIMINATION OR DSADVANTAGED GROUPS IN THE LABOUR MARKET?
A GENDER AND RACE ANALYSIS OF THE LABOUR MARKET*

Maria Cristina Cacciamali
Universidade de Sao Paulo
cciamali@uol.com.br

Guilherme Issamu Hirata
Universidade de Sao Paulo

BIBLID [1576-0162 (2005), 12, 53-86]

RESUMO

O objetivo deste trabalho é o de verificar a hipótese de discriminação no mercado de trabalho para homens e mulheres, segundo a sua auto-identificação racial – brancos ou pardos e negros - em dois estados brasileiros de predominância étnica distinta: Bahia e São Paulo. Os testes estatísticos foram realizados empregando um modelo probit. Os resultados indicam que a discriminação racial e por gênero estão presentes no mercado de trabalho brasileiro, de acordo com as categorias analisadas – Dirigentes e gerentes, Empregados com registro (proxy do mercado de trabalho formal) e Empregados sem registro (proxy do mercado de trabalho informal). Constata-se também que não há indícios de presença de discriminação racial entre os ocupados mais pobres – que pertencem ao primeiro quintil da distribuição de renda familiar per capita – embora neste grupo se verifique a discriminação contra a mulher. Entre as principais conclusões, três merecem ser destacadas. A discriminação segundo gênero é maior no mercado de trabalho formal do que no informal. O mercado de trabalho informal mostra um nível de discriminação maior do que o formal para os negros, homens e mulheres. E, entre os mais pobres, os resultados mostram que o mercado de trabalho discrimina contra as mulheres, brancas ou negras, especialmente as últimas, mas não contra os homens negros.

Palavras Chave: discriminação; raça; gênero; discriminação no mercado de trabalho; probit.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es el de verificar la hipótesis de discriminación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres de acuerdo con su auto-identificación racial – blancos o negros – en los estados brasileños de Bahía y Sao Paulo. Los tests estadísticos fueron realizados utilizando un modelo probit. Los resultados indican que la discriminación racial y de género está presente en el mercado de trabajo de Brasil, según las categorías analizadas. También se constata que no hay indicios de presencia de discriminación racial entre los ocupados más pobres – que pertenecen al primer quintil en la distribución de la renta familiar per capita – pero no descartamos la discriminación de la mujer. Entre las principales conclusiones destacan tres. La discriminación por género es mayor en el mercado de trabajo formal que en el informal. El mercado de trabajo informal muestra un nivel de discriminación mayor que el formal para los negros, hombres y mujeres. Y, entre los más pobres, los resultados muestran que el mercado de trabajo discrimina contra las mujeres, blancas o negras, especialmente contra las últimas, pero no contra los hombres negros.

Palabras Clave: discriminación; raza; género; discriminación en el mercado de trabajo; probit.

ABSTRACT

This paper attempts to verify the hypothesis of discrimination by gender and race in the Brazilian labor market in the states of Bahia and São Paulo. A probit model has been applied for the accomplishment of the tests. The results indicate that racial and gender discrimination are present in the Brazilian labour market, according to the analysed categories – Managers and supervisors, Registered employees (proxy of the formal labour market), Unregistered employees (proxy of the informal labour market) and Workers who belong to the 20% percent of poorest families. Among the main conclusions, three must be highlighted. Comparing the formal and the informal labour markets, concerning gender, the former is more discriminating than the latter. The informal labour market presents a higher level of discrimination against black men and women. Among the poorest workers, the results show that the labour market discriminates against women, both white and black, especially against the latter, but not against black males.

Key Words: discrimination; race; gender, discrimination in the Brazilian labor market; probit.

Clasificación JEL: J71.

1. INTRODUÇÃO¹

O objetivo deste trabalho é gerar evidências empíricas adicionais que contribuam para detalhar a análise da discriminação no mercado de trabalho e para formular programas e ações de políticas públicas que enfrentem a desigualdade de renda produzida no mercado de trabalho derivada da discriminação e do preconceito. Assim, o estudo se propõe a verificar a hipótese de discriminação no mercado de trabalho para homens e mulheres, segundo a sua auto-identificação racial – brancos, e pardos e negros - em dois estados do Brasil de predominância étnica distinta: Bahia e São Paulo.

O debate público concernente ao tema da discriminação no mercado de trabalho amplia o seu espaço e o seu reconhecimento institucional na agenda dos governos a partir da *Dedaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, aprovada, em junho de 1998, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)² em sua conferência anual. Dentre os quatro princípios que estruturam os *Direitos Fundamentais*, o princípio da eliminação

¹ Maria Cristina Cacciamali é Doutora e Livre Docente em Economia pela Universidade de São Paulo (Brasil) com Pós Doutorado pelo Massachusetts Institute of Technology. Atualmente é Professora Titular da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Presidente do Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo, onde leciona e pesquisa na área de estudos do trabalho e políticas públicas. Pesquisadora do Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (desde 1995), presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (2001-2003) e assessora especializada da Organização Internacional do Trabalho para o seguimento dos direitos fundamentais no trabalho (desde 2001). Guilherme Hirata é Bacharel em Economia pela Universidade de São Paulo e Mestrando de Economia na Universidade Federal de Minas Gerais (Brasil) bolsista CNPq. Os autores compõem o Grupo de Estudos Multidisciplinares para a Promoção de Políticas Públicas de Trabalho, Desenvolvimento Territorial e Processos de Integração (GEPPT_r/DTP) – USP/CNPq. <http://www.econ.fea.usp.br/cacciamali>

² Os princípios que regem os direitos fundamentais são quatro, a saber: i) livre associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva; ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; iii) efetiva abolição de trabalho infantil; iv) e a eliminação da discriminação com relação ao emprego

da discriminação com relação ao emprego e ocupação é um reforço para a atuação política dos atores sociais e dos governos visando definir políticas públicas para combater quaisquer tipos de discriminação, sejam motivadas por preconceitos de raça, étnica, orientação religiosa, orientação sexual, deficiência física e/ou idade, entre os principais. Por outro lado, o Projeto do Milênio, adotado pela Assembléia Geral das Nações Unidas de 2000, fixa metas para a diminuição da pobreza, focalizando a questão da igualdade de gênero como um dos grupos tarefas para alcançar os seus fins. Isto porque meninas e mulheres, especialmente nos países em desenvolvimento, cuidando de suas famílias sofrem os efeitos mais fortes da pobreza, além de muitas vezes encontrarem restrições legais para participar do mercado de trabalho ou ser titular na propriedade da terra. Assim, o objetivo de eliminar a discriminação contra as mulheres nos mercados de trabalho passa a integrar com maior frequência programas sociais, que tentam suprimir práticas deste tipo, e ampliar a proteção social, o acesso à escolaridade, à capacitação e ao crédito das mulheres, especialmente no setor informal.

Neste campo, diferentes administrações federais do Brasil, desde a Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos de Viena, em 1993, e os fóruns mundiais subseqüentes, vêm ampliando a sua adesão às campanhas e programas internacionais, de forma direta e/ou apoiando ações desenvolvidas por organizações não governamentais.³ O debate naquele país sobre a discriminação no mercado de trabalho centra-se simultaneamente sobre a desigualdade de raça e de gênero devido principalmente a dois motivos.⁴ O primeiro é o passado escravocrata do país e a manutenção da disparidade de renda entre brancos e amarelos e os demais grupos, situação que influencia na persistência do elevado grau de desigualdade na distribuição da renda. O segundo é o reforço mútuo negativo entre raça e gênero no caso das mulheres negras, identificado não apenas no Brasil como nos Estados Unidos (Bayard, Hellerstein, Neumark & Troske, 1999).

e ocupação. Esses princípios fundam uma base mínima universal de direitos independentemente de o país ter ratificado as seguintes convenções da Organização Internacional do Trabalho: Liberdade de associação e proteção ao direito de organização, 1948, nº 87; Direito de organização e de negociação coletiva, 1949, nº 98; Trabalho forçado, 1930, nº 29; Abolição do trabalho forçado, 1957, nº 105; Igualdade de remuneração, 1951, nº 100; Discriminação (emprego e ocupação), 1958, nº 111; Idade mínima (para o trabalho), 1973, nº 138; Piores formas de trabalho infantil, 1999, nº 182.

³ Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Social de Copenhague em 1995; conferência Mundial das Mulheres em 1995 e 2000; e a Conferência contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e outras Intolerâncias, em Durban, em 2001.

⁴ Devemos acrescentar que outras formas de discriminação começam a ganhar relevo, tanto como objeto de estudo, quanto pelas reivindicações dos grupos interessados, por exemplo, os deficientes físicos e os portadores de HIV.

A análise para averiguar a hipótese de discriminação no mercado de trabalho por gênero e raça foi desenvolvida neste trabalho seguindo dois eixos. O primeiro examina essa hipótese segundo a situação no emprego dos indivíduos, e para tanto foram selecionadas três categorias que estruturam o mercado de trabalho – *Dirigentes e gerentes de empresas*; *Empregados registrados*, e *Empregados sem registro*. As duas primeiras categorias aproximam o mercado de trabalho formal, que é composto pelos empregos de melhor qualidade, dispo de contratos de trabalho de acordo com a legislação laboral, incluídos no sistema público de seguridade social, e abarcados pelas negociações coletivas. O grupo dos *Dirigentes e gerentes*, entretanto, foi destacado dos demais não apenas pelo seu tipo de inserção hierárquica, pois as atividades de formulação, participação e supervisão dos processos de produção e de trabalho, por si só são diferenciadores de remuneração e de condições de trabalho, como também porque essa inserção permite estabelecer mecanismos de maior apropriação na renda perante os demais grupos, através, por exemplo, de participação de lucros, prêmios, verbas de representação etc. Além disso, entre os empregados que mantêm relações de emprego formais, além de analisar outros recortes, verifica-se a situação dos jovens recém-formados no ensino médio. Sabe-se que a taxa de desemprego para os jovens é elevada. Porém, alcançado o tão sonhado primeiro emprego com carteira assinada, quais seriam as probabilidades de rendimentos para esses jovens, todos da mesma idade e mesma instrução? A última categoria – *Empregados sem registro* reflete situações de emprego de pior qualidade, pelo fato de se constituírem em empregos à margem da legislação trabalhista e da seguridade social pública, pelos menores salários pagos e/ou maior instabilidade dos empregos. Em cada uma das categorias selecionadas, analisa-se a situação de homens e mulheres de mesmo nível de escolaridade de acordo com a sua auto-identificação racial.

O segundo eixo investiga a discriminação entre os trabalhadores mais pobres, ou seja, aqueles que pertencem ao primeiro quintil da distribuição de renda familiar *per capita*.

A opção por uma análise comparativa segundo o recorte de inserção no mercado de trabalho foi motivada também para intentar o exame entre parcelas da população que se situam em empregos de qualidade menos desigual intragrupos, permitindo aprofundar as evidências empíricas sobre a temática. Por outro lado, o estudo da discriminação no mercado de trabalho dos trabalhadores que compõem o primeiro quintil da distribuição de renda familiar *per capita* tem como finalidade verificar o grau de discriminação entre trabalhadores que, em virtude de suas menores condições de vida material, se defrontam com menos oportunidades perante os demais. Por fim, efetua-se o estudo a partir dos microdados da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD, F.IBGE) de 2002, para dois estados da Federação, marcadamente distintos não apenas com relação ao nível de desenvolvimento econômico, confi-

guração e complexidade do mercado de trabalho, como também nos aspectos sociais, culturais e de predominância étnica – no estado de São Paulo, pardos e negros constituem 28% da população, enquanto na Bahia, essa proporção é de 77,9% (PNAD, 2002) ⁵.

Este artigo encontra-se subdividido em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. Na primeira seção expõe-se o embasamento teórico adotado para programar este estudo, fatos estilizados e evidências empíricas selecionadas da literatura especializada sobre o tema. A segunda seção é dedicada à descrição das características dos grupos de ocupados escolhidos para a realização dos testes. Na terceira apresenta-se a metodologia utilizada e a quarta seção completa o quadro por meio da análise dos resultados encontrados.

2. DEBATE SOBRE A DESIGUALDADE DE RENDA E A SUA REPRODUÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

A discriminação ocorre quando uma pessoa é preterida de um posto de trabalho em prol de outra de mesma produtividade, em virtude da sua cor de pele, gênero, religião, tipo de doença ou outra característica. Essa prática ocorre em todos os países do mundo, acarretando obstáculos na igualdade de oportunidade e de tratamento entre as pessoas no mercado de trabalho, agravando em muitos países os diferenciais de salários e/ou o grau de desigualdade na distribuição da renda. A literatura especializada aponta que nos Estados Unidos, a desvantagem de renda é maior para os homens do que para mulheres, devido à maior segregação ocupacional entre homens negro-hispânicos e os brancos do que entre as mulheres negro-hispânicas e as brancas. (Bayard, Hellerstein, Neumark & Troske, 1999). A desvantagem salarial, por outro lado, é maior para as ocupações nas quais o trabalhador tem maior número de contatos externos ou com clientes; e aumenta com a escolaridade, pois 53% da diferença do salário-hora entre universitários negros americanos e brancos imigrantes africanos, graduados por universidades norte-americanas, não é explicada nem pelos atributos pessoais ou pela ocupação. (Grodsky & Pager, 2001; Dodoo & Takyi, 2002).

As desigualdades sociais e de renda entre brancos e negros no Brasil podem ser interpretadas de duas maneiras, conforme as sínteses realizadas

⁵A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) se constitui em uma pesquisa anual por amostragem dos domicílios urbanos e rurais brasileiros, salvo na região norte onde se pesquisam apenas domicílios urbanos. Pesquisa aborda vários aspectos da população brasileira, incluindo o tema do trabalho que é pesquisado de acordo com os padrões e conceitos internacionais de estatísticas do trabalho. A pesquisa é realizada pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, órgão responsável pelo sistema nacional de informações estatísticas do Brasil, é disponibilizada sob a forma de micro dados por indivíduo, podendo ser agregados em unidades domiciliares.

por Lovell (1992) e Wood & Carvalho (1994). A primeira nos remete à herança escravocrata que ainda permeia as relações sociais no Brasil, redundando em tratamento inferior para os negros e pardos e consolidando a sua participação nos estratos inferiores da sociedade. A segunda interpretação considera que a discriminação na nossa sociedade se baseia em um preconceito negativo com relação aos mais pobres ao invés de raça. Considerando que a maioria dos pobres é parda e negra, somos levados a confundir a discriminação contra os pobres com discriminação racial. Assim, segundo essa última interpretação, na medida em que negros e pardos ascendam para estratos de renda superiores, eles deixarão de ser discriminados.

A discriminação das mulheres no mercado de trabalho, por outro lado, se sobrepõe àquela de raça e incide de forma altamente negativa, especialmente sobre a mulher negra. Ela se revela através de mecanismos de segregação social e ocupacional instaurados pela tradição patriarcal na nossa sociedade, criando menores oportunidades de mobilidade vertical e estabelecendo salários inferiores para as mulheres, especialmente nos postos de trabalho nas quais elas predominam. As maiores responsabilidades da mulher no que tange à família e o seu papel na reprodução biológica podem acarretar seu menor envolvimento e descontinuidade no exercício do trabalho. Dessa maneira, esse papel social das mulheres contribui para a manutenção de práticas que as discriminam no mercado de trabalho, seja através de remunerações menores e/ou de menores investimentos das empresas em treinamento e capacitação para os seus empregados do sexo feminino, restringindo-lhes sua ascensão profissional.

A existência de valores arraigados, numa dada sociedade, que levem à discriminação por raça e/ou gênero, significa que essas características exercem influência no mercado de trabalho tanto na admissão em um determinado tipo ou relação de emprego quanto na definição de sua remuneração. Ou seja, pessoas que apresentam atributos iguais, exceto quanto à raça e/ou gênero, são valorizadas de forma distinta pelos empregadores ou pelos usuários de serviços, apenas em virtude desses últimos atributos, caracterizando a existência de preconceito que leva a uma discriminação direta. Isso seria o motivo pelo qual o mercado remunera mais adequadamente o homem branco em detrimento dos homens negros e pardos e das mulheres – brancas, negras ou pardas. Por outro lado, se a discriminação segundo raça e gênero proceder de uma situação de desvantagem de atributos das mulheres, negros e pardos frente aos homens brancos no que se refere à escolaridade, experiência, qualificação, capital social e outras características relevantes que influenciam a admissão de uma pessoa em um posto de trabalho, devemos esperar que, no momento em que essas condições se igualem, as distinções de remuneração e/ou de oportunidades entre esses grupos serão eliminadas. Neste caso, a sociedade não encerra um viés discriminador contra mulheres, negros e pardos, e o mercado de trabalho acaba, na realidade, selecionando para os mel-

hores postos de trabalho, de remunerações mais elevadas, aqueles mais bem qualificados. O fato de isso favorecer os brancos, e especialmente o homem branco, deriva das diferentes dotações e condições iniciais dos participantes do mercado de trabalho, que favorecem os brancos, e em especial o homem branco.

Estudos empíricos realizados na década de 1990 no Brasil apontam resultados que ratificam essas duas interpretações. Negros e pardos se encontram sobrerrepresentados entre os mais pobres, em 1999, representam 45% do total da população, 64% da população abaixo da linha da pobreza, 69% abaixo da linha de indigência⁶ e 70% dos 10% mais pobres do país (Henriques, 2000). Soares analisa os diferenciais de salários entre o grupo padrão – homens brancos – e outros três: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, para 1987 e 1998, decompondo o diferencial, por meio do método de Oaxaca, em três termos. O primeiro representa o *efeito qualificação*, ou seja, a diferença salarial devido às diferenças de escolaridade e experiência - para essa última variável, o autor utiliza a idade como *proxy*. O segundo é o *termo de discriminação*, que avalia o diferencial devido ao gênero e à raça para pessoas com iguais atributos de escolaridade e de experiência no mercado de trabalho. E um terceiro termo evidencia o *efeito inserção*, que inclui controles, por meio de variáveis *dummies*, acerca das regiões do país, dos setores de atividade e do tipo de vínculo empregatício. Os resultados mostram que os diferenciais de salário dos três grupos em relação ao grupo padrão têm origens diferentes. As mulheres brancas, dentre os demais, apresentam o menor diferencial com relação ao grupo-padrão. Porém, apesar de serem tão ou mais qualificadas que os homens brancos no que se refere ao nível de escolaridade e experiência, e de estarem trabalhando em setores de atividade e regiões que não as diferenciam dos homens brancos quanto ao salário, ou seja, não há *efeitos de inserção*, elas chegam a perceber uma diferença salarial em torno de 35%. Isso significa que os retornos salariais gerados por meio da obtenção de educação e experiência são sobrepujados pela discriminação devido ao preconceito de gênero. Por serem mais educadas, as mulheres brancas diminuem o diferencial com relação aos homens brancos, mas o *efeito discriminação* compensa esse ganho. Os homens negros apresentam maior defasagem salarial em termos de qualificação, ou seja, a discriminação ocorre no momento de sua formação educacional, e o mercado de trabalho, nesse caso, atua muito mais como ratificador da desigualdade do que gerador, ao contrário da situação verificada para as mulheres brancas. Um ponto a frisar é que a dife-

⁶ A linha de indigentes refere-se aos custos de uma cesta alimentar, regionalmente definida, que atenda às necessidades de consumo calórico mínimo de um indivíduo, enquanto a linha da pobreza inclui, além dos gastos com alimentação, um mínimo de gastos individuais com vestuário, habitação e transportes.

rença salarial do homem negro com relação ao homem branco cresce com o aumento da renda do primeiro, evidenciando que a obtenção de educação e a experiência não são suficientes para dar fim à discriminação contra os negros⁷. A situação das mulheres negras é indubitavelmente a pior, pois experimentam dupla discriminação por serem mulheres e por serem negras. Recebem 33% do salário dos homens brancos em 1987, e atingem 40% em 1998. Aliás, essa tendência, vagarosa, de diminuição do diferencial de salário segundo gênero, é a única constatação positiva na análise realizada por Soares (2000), não tendo sido constatada para as desagregações segundo a raça⁸.

A teoria econômica dispõe de diferentes interpretações sobre a discriminação no mercado de trabalho, entre elas selecionamos o modelo de preconceito pessoal proposto e desenvolvido inicialmente por Arrow (1980) por sua clareza, precisão e poder de explicação. Além dessas qualidades, e em virtude delas, esse modelo permite a definição de testes estatísticos relativamente simples para a verificação da hipótese de discriminação salarial. O modelo de Arrow trata da situação na qual os empregadores, usuários de serviços e os próprios colegas de emprego têm aversão, em maior ou menor grau, de se relacionar com pessoas de determinadas características, evidenciando o preconceito. O conceito chave para explicar a discriminação, segundo o autor, é a desutilidade que um agente econômico se defronta na presença de uma pessoa portadora de uma característica que, devido à existência de um preconceito, ele considera indesejável. Essa situação leva à discriminação da pessoa ou do grupo portador dessa característica, pois o empregador desvaloriza a produtividade do candidato ao emprego que a apresenta. Mesmo que esse trabalhador possua semelhante qualificação e potencial que outro candidato, o empregador o considerará menos produtivo. Isso porque, segundo Arrow, o empregador possui uma utilidade marginal negativa com relação aos candidatos que não se enquadram no seu perfil adequado pré-concebido. De modo que, atuando no sentido de maximizar a sua utilidade, o empregador tomará a sua decisão sobre a admissão de um candidato, levando em conta o número de empregados com tais características. Assim, o salário do trabalhador discriminado será igual ao valor de sua produtividade marginal desvalorizada pelo empregador. Quanto maior é a discriminação, maior será a desvalorização e, portanto, menor será o salário. Para aqueles que não são alvos do preconceito, o salário será determinado de acordo com a sua verdadeira produtividade marginal.

⁷ Evidências para os Estados Unidos apontam resultados similares, por exemplo (Dodoo & Takyi, 2002).

⁸ Desejamos salientar que os diferenciais de salário segundo gênero estão se estreitando em todos os países da OCDE, desde o início dos anos de 1980 (OCDE, diversos anos), e em todos os países latino-americanos desde o início dos anos de 1990 (ILO, diversos anos).

Sob a hipótese de que os trabalhadores são substitutos perfeitos, e, portanto, apresentam a mesma produtividade marginal, o empregador que não pratica a discriminação maximiza lucros, contratando trabalhadores até o salário igualar a produtividade marginal. Porém, quando há discriminação, o equilíbrio no mercado de trabalho, de acordo com Arrow, é possível somente quando o salário dos trabalhadores sobre os quais não pesa o preconceito estiver acima de sua produtividade marginal, e o salário daqueles que são vítimas do preconceito estiver abaixo. Isso ocorre porque o empregador que discrimina maximiza a sua utilidade e não o lucro. Dessa forma, o empregador que discrimina não se ajusta ao postulado da teoria neoclássica de que o volume de contratações é determinado quando o salário é igual à produtividade marginal. O equilíbrio, neste caso, ocorre em uma situação na qual ele contrata relativamente menos trabalhadores discriminados, e relativamente mais trabalhadores não discriminados. A contratação de trabalhadores discriminados é interrompida antes que a produtividade marginal iguale o salário; e a contratação de trabalhadores não discriminados é realizada até um ponto em que produtividade marginal está além do salário recebido. Matematicamente, temos:

$$w_{nd} = w_d + d, \text{ sendo:}$$

$$w_{nd} = \text{salário dos não discriminados,}$$

$$w_d = \text{salário dos discriminados}$$

$$d = \text{coeficiente de discriminação.}$$

Considerando que todos os trabalhadores possuem a mesma produtividade marginal, essa equação pode ser interpretada de duas maneiras, mas com consequências idênticas. Uma delas é que, supondo que as empresas sejam tomadoras de preços, os discriminados receberão menores salários relativamente aos não discriminados. As empresas que não discrimina os contratam, pois salários menores implicam custos menores, e maximizam lucros. As empresas que discriminam, por outro lado, contratam os discriminados apenas se $w_d + d < w_{nd}$. Caso contrário, ou seja, $w_{nd} < w_d + d$, somente os não discriminados serão contratados.

Outra interpretação é que as empresas discriminadoras atribuem aos trabalhadores que elas discriminam menor produtividade marginal com relação aos demais. Assim, o salário do trabalhador que experimenta o preconceito será igual ao salário do trabalhador não discriminado subtraído de certa quantia (d), que representa a diferença de produtividade marginal avaliada pelas empresas discriminadoras. O equilíbrio nesta interpretação é alcançado da mesma forma que no caso anterior. A discriminação faz com que esses empregadores contratem menos trabalhadores devido ao maior custo de mão-de-obra. E aqueles que não discriminam, continuam maximizando lucros, pois avaliam a verdadeira produtividade marginal para qualquer trabalhador.

O interessante neste modelo é que se o empregador preconceituoso realmente praticar a discriminação, seu lucro não será o máximo possível, pois contratará empregados aquém do que seria o ponto ótimo, ou seja, contrata-

rá trabalhadores em um ponto onde a produtividade marginal não é igual ao salário. Se a oferta de trabalhadores passíveis de serem discriminados é pequena, os empregadores que não discriminam absorvem-nos todos e os empregadores discriminadores podem obter lucro máximo, uma vez que somente contratarão trabalhadores de suas preferências. Entretanto, se a oferta for abundante, os empregadores que discriminam não maximizam lucros, pois terão de contratar trabalhadores de características indesejáveis que não foram absorvidos pelas empresas que não discriminam. Na prática, o coeficiente de discriminação, d , que indica a desutilidade ou desvalorização da produtividade marginal do trabalhador, é medido por meio dos diferenciais de salário.

3. CARACTERIZAÇÃO DAS CATEGORIAS E/OU GRUPOS SELECIONADOS DE ACORDO COM OS DOIS EIXOS DE ANÁLISE: PRIMEIROS INDÍCIOS DE DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.

A população brasileira, de acordo com a PNAD de 2002, se distribui na mesma proporção entre pardos, negros e indígenas – 50,6%, e brancos – 49,4%. Nos estados da Bahia e de São Paulo, esses relativos são de 77,9 e de 28%, respectivamente, para o grupo da população que se auto-identifica como parda e negra. A elevada predominância de pardos e negros no estado da Bahia não impede, entretanto que se mantenha nos dois estados o mesmo perfil segundo a situação no emprego e a auto-identificação racial. Negros e pardos se encontram subrepresentados nas categorias que mostram melhor qualidade de emprego, *Empregados com registro* e especialmente entre *Dirigentes e gerentes*, ao contrário dos brancos que se encontram sobrerrepresentados nessas categorias e subrepresentados nas categorias *Empregados sem registro* e entre os *Trabalhadores do primeiro quintil de renda familiar per capita* (Tabela 1).

TABLA 1. COMPOSIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA SEGUNDO COR/RAÇA. BAHIA E SÃO PAULO. 2002.

Grupo	Bahia		São Paulo	
	Negros	Branco	Negros	Branco
Dirigentes e Gerentes	55,6	44,4	10,8	89,2
Empregados com carteira	76,5	23,5	27,2	72,8
Empregados sem carteira	79,9	20,1	31,0	69,0
Primeiro Quintil	82,2	17,8	43,0	57,0
População	77,9	22,1	28,0	72,0

Fonte: Elaboração própria. PNAD 2002 - microdados.

As rendas médias e medianas ratificam as notações anteriores, e geram indícios sobre a presença de dois tipos de discriminação: raça e gênero (Tabela 2). No primeiro tipo, os brancos apresentam indicadores de renda

média e mediana superiores aos pardos e negros, e no segundo tipo os homens mostram indicadores superiores aos das mulheres. Esta hierarquia de remunerações é constatada freqüentemente na literatura, apontando ainda que a discriminação por raça seja maior do que por gênero (Soares, 2000; Ramos & Viera, 2000). No entanto, detectamos neste estudo algumas singularidades e exceções. Entre os *Dirigentes e gerentes*, a mulher branca mostra renda mediana superior ao homem pardo e negro, mas a renda média é inferior. Isto significa que a distribuição dos rendimentos entre as mulheres brancas é menos desigual do que entre os homens pardos e negros, ou seja, entre esses últimos existem ocupados que recebem remunerações bastante elevadas, implicando média maior, mas não em uma distribuição menos desigual, pois a mediana é menor entre os homens pardos e negros do que entre as mulheres brancas.

TABLA 2. RENDA MÉDIA E MEDIANA DE HOMENS E MULHERES, NEGROS E BRANCOS, SEGUNDO GRUPOS ESCOLHIDOS .
Bahia e São Paulo. 2002.

	Em R\$							
	Bahia				São Paulo			
	Negros		Brancos		Negros		Brancos	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Renda Média								
Dirigentes e Gerentes	1381,91	875,84	2156,58	1352,10	1962,10	1019,74	2928,69	1951,53
Empregado com carteira	483,37	400,37	869,78	707,05	635,52	506,74	1053,38	788,00
Empregado sem carteira	225,27	210,24	328,55	318,86	399,12	320,54	633,90	532,18
Primeiro Quintil	114,37	54,15	112,00	46,10	194,18	148,26	191,20	129,71
Renda Mediana								
Dirigentes e Gerentes	700,00	500,00	1425,00	775,00	1000,00	800,00	2000,00	1500,00
Empregado com carteira	308,50	280,00	450,00	390,00	500,00	400,00	600,00	490,00
Empregado sem carteira	180,00	180,00	200,00	200,00	300,00	250,00	350,00	300,00
Primeiro Quintil	100,00	30,00	100,00	0,00	200,00	150,00	200,00	120,00

Fonte: Elaboração própria. PNAD 2002 – microdados

Entre os trabalhadores das famílias mais pobres, verificam-se níveis inferiores de renda média e mediana para a população branca, tanto masculina, quanto feminina, podendo sugerir que a população branca pobre tem maior dificuldade de acesso a determinadas ocupações, ou se recusa a exercê-las, ou possui relativamente mais condições materiais para optar pelo desemprego ou pela inatividade.

A análise segundo os níveis de escolaridade expõe que a ocupação de *Dirigentes e gerentes*, conforme esperado, detêm o maior percentual de integrantes com o segundo ou terceiro ciclos completos, justificando as maiores remunerações médias e medianas perante as demais categorias, seja pelos cargos ocupados e/ou pelo grau de escolaridade. Na seqüência, em ordem decrescente, de acordo com o critério de porcentagem de integrantes de níveis de escolaridade mais elevados, situam-se as categorias de *Empregados*

com registro e *Empregados sem registro*, e por fim situam-se os *Trabalhadores do primeiro quintil de renda familiar per capita*. Confirmando o fato que os indivíduos de maior escolaridade ocupam postos de trabalho de melhor qualidade e segurança.

Percebe-se que pardos e negros, de modo geral, se encontram em situação de desvantagem com relação aos níveis escolares, concentrando-se nos níveis até o ensino fundamental completo e mostrando, relativamente aos brancos, menor percentual de universitários. Esses resultados geram a primeira evidência que os postos de trabalho de melhor qualidade e segurança são ocupados por indivíduos de escolaridade mais elevada nos dois estados. O diferencial de rendimentos entre os estados da Bahia e São Paulo, contudo, não encontra respaldo pelos níveis de escolaridade, pois os baianos, em média, possuem maior proporção de ocupados a partir do ensino médio incompleto. Dessa maneira os diferenciais devem ser remetidos às condições de oferta e demanda dos dois mercados de trabalho e aos níveis mais elevados de produtividade alcançados pelos trabalhadores em São Paulo, devido ao ambiente econômico mais denso e intensivo em tecnologia⁹.

As mulheres, na maior parte dos grupos em análise, apresentam maiores níveis de escolaridade frente aos homens, contudo, contrariando o esperado, ganham muito menos que os homens, independentemente de sua auto-identificação racial. Dentre os grupos analisados, o maior diferencial de renda refere-se aos *Dirigentes e gerentes*, indicando uma correlação positiva entre nível de educação e discriminação neste grupo. O homem pardo e negro, a mulher branca e a mulher parda e negra no estado da Bahia recebem, respectivamente, 64,1%, 62,6% e 40,6% do salário do homem branco, para São Paulo, os percentuais são 67%, 66,6% e 34,8%, respectivamente. Isso significa que a maioria das pessoas não consegue traduzir o nível educacional obtido em maiores rendimentos com a mesma eficiência que o homem branco o faz. A situação da mulher parda e negra, de longe, é a pior. Mesmo apresentando alta escolaridade, estando na mesma ocupação, e dentro do mesmo estado, ela auferia apenas 2/5 e 1/3 do salário do homem branco.

Entre os *Empregados com registro* a situação é diferente. O homem branco continua com salários mais elevados, mas a diferença é menor com relação às mulheres brancas. O que se nota é a inversão de posições dessas últimas com relação aos homens pardos e negros. O maior salário dos homens brancos pode estar sendo excessivamente influenciado pelos rendimentos daqueles de nível superior, faixa educacional em que eles têm maior proporção relativamente aos demais. As mulheres negras, por outro lado, se defrontam com as piores condições, mesmo possuindo o segundo ciclo de escolaridade.

⁹ A renda média dos ocupados no estado da Bahia é R\$ 351,03 e ainda mediana de R\$ 200,00; Em São Paulo, os valores são R\$ 818,88 e 451,50, respectivamente.

Nos empregos de menor qualificação, os diferenciais de salário, como eram de se esperar, diminuem com relação ao homem branco, sendo mais evidente essa queda na Bahia do que em São Paulo. A escolaridade das mulheres brancas entre os *Empregados sem registro* tem mais influência sobre os seus rendimentos que nos demais grupos analisados, maior na Bahia do que em São Paulo. Elas recebem o equivalente a 97% dos homens brancos na Bahia e 84% em São Paulo. Esse "efeito educação" também pode ser observado no caso dos pardos e negros, embora a diferença salarial se mantenha elevada.

Por fim, os trabalhadores que se encontram no primeiro quintil de renda familiar *per capita* reforçam a discriminação contra a mulher. As rendas média e mediana são praticamente idênticas para os homens, levando a crer que a discriminação segundo a cor da pele é praticamente inexistente no estrato mais pobre da população. Para as mulheres, em evidente desvantagem segundo este critério de renda média, as pardas e negras apresentam leve vantagem sobre as brancas. A análise por meio da educação permite dizer apenas que a média salarial mais elevada em São Paulo decorre de maior escolaridade. E essa mesma escolaridade volta a não fazer efeito para as mulheres, na medida em que em todos os grupos, a proporção em cada nível de escolaridade é muito próxima.

Até o momento, percebe-se, pelas informações produzidas, o indício de discriminação no mercado de trabalho, e dependendo do grupo analisado prepondera ora a racial, ora a por gênero. Não podemos ignorar resultados tão enfáticos. No entanto, a discriminação que observamos pode estar enviesada, pois não considera inúmeros fatores. A idade, por exemplo, não foi levada em conta; os agrupamentos de escolaridade podem esconder diferenças de até quatro anos de estudo; e a renda média, todos sabemos, não pode ser considerada uma boa medida estatística, pois o peso de valores extremos é excessivo. No intuito de realizar uma análise mais elaborada e estatisticamente consistente da discriminação no mercado de trabalho, analisamos na próxima seção os diferenciais de salário por meio da estimação de um modelo com variável dependente discreta, mais especificamente, o modelo Probit.

4. MODELO

Utilizou-se um modelo probit cuja variável dependente indica a situação do ocupado perante uma renda especificada – ou obtém pelo menos tanto quanto ou ganha menos. Tal situação deverá ser explicada por um vetor (X_i) com as seguintes características: raça, gênero, idade e escolaridade, sendo as duas primeiras variáveis dummies. Temos, portanto:

$$Y_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i$$



$Y_i = 1$, se a renda¹⁰ do ocupado i é maior que R\$ Y ; e 0, se menor ou igual
 $X_1 = 1$, se o ocupado se autodeclarar pardo ou negro; e 0, se branco
 $X_2 = 1$, se o ocupado for do sexo feminino; e 0, se masculino
 $X_3 =$ idade
 $X_4 =$ escolaridade, em anos de estudo

O objetivo é comparar dois indivíduos com as mesmas características, exceto a sua cor/raça e gênero. A comparação é realizada intra-estados, intracategorias, na mesma faixa etária, e no mesmo nível educacional, buscando minimizar, respectivamente, diferenças decorrentes de efeitos regionais; de oportunidades no mercado e da qualidade da ocupação; da experiência no trabalho devido à idade; e da influência da escolaridade sobre os salários.

A comparação virá por meio da estimação da probabilidade dos ocupados auferirem rendimento acima de R\$ Y no trabalho principal, sendo Y uma variável de renda com valores múltiplos de R\$ 100,00. Assim, para cada Y , teremos uma probabilidade P para cada ocupado, sendo a diferença entre os 'P's' a medida da discriminação. Poderíamos realizar as estimações para intervalos menores de renda, por exemplo, para múltiplos de 50, de 10, de 1 real. Essa opção, contudo não foi considerada por ser tedioso e não ter muito significado em termos práticos. Mas, sabe-se que, para cada "tipo" de ocupado, poderíamos calcular a probabilidade conforme variamos a renda infinitesimalmente, e, no limite, obteríamos uma curva contínua, sendo a distância vertical entre essas linhas a visualização da discriminação, ou sua magnitude em termos de probabilidade. No presente estudo, escolheu-se ficar com os múltiplos de R\$ 100,00.

Partimos das seguintes hipóteses:

- a inclinação de cada curva é negativa, pois conforme a renda escolhida aumenta, a probabilidade de um ocupado apresentar rendimento acima da desta renda diminui;
- a inclinação das curvas para ocupados pardos ou negros deve ser maior que para brancos, mostrando que para dois ocupados com características idênticas, a raça influencia negativamente os seus rendimentos.
- A inclinação das curvas referente às mulheres deve ser maior relativamente à dos homens, indicando a discriminação por gênero.

¹⁰ Renda, valores em reais (R\$) de 2002, no trabalho principal na semana de referência da pesquisa, de 23 a 30 de setembro de 2002. A renda para todos os ocupados foi padronizada para 40 horas semanais.

5. ESTIMATIVAS E RESULTADOS

Dirigentes e gerentes

Esta categoria comporta pessoas com experiência no mercado de trabalho, incluindo ocupados normalmente acima dos 30 anos de idade e de nível de escolaridade superior à média da população. Os homens brancos, conforme apresentado anteriormente, se constituem no grupo majoritário dessa categoria, embora as mulheres brancas e os homens pardos e negros estejam ampliando a sua participação. Procurando eliminar os efeitos que não a raça e o gênero selecionamos três ensaios: *Ocupados de 30 anos e nível superior completo*; *Ocupados de 30 anos e ensino médio completo*; e *Ocupados de 45 anos e nível superior completo*.

Conforme pode ser observado nos gráficos de 1 a 3, para o estado de São Paulo, e de 4 a 6, para o estado da Bahia, as probabilidades dos ocupados de ensino médio completo caem mais rapidamente em relação aos ocupados de nível superior indicando, conforme esperado, um retorno maior àqueles que possuem maior escolaridade. As probabilidades dos homens brancos se situam sempre acima das mulheres e dos homens pardos e negros. A mulher negra mostra sempre a pior colocação dentre os demais grupos. O controle por idade e escolaridade não implica aumento das probabilidades de auferir rendimentos iguais aos demais. A mulher negra de 30 anos de idade e nível superior, em cada nível de renda analisado, tem menor probabilidade de receber renda superior com relação à mulher branca e aos homens em geral. A mesma situação ocorre para a faixa dos 30 anos e ensino médio completo e para o recorte de 45 anos e nível superior. Na Bahia, o quadro é ligeiramente mais desfavorável às mulheres negras do que em São Paulo.

GRAFICO 1: OCUPADOS DE 30 ANOS E NÍVEL SUPERIOR. SAO PAULO

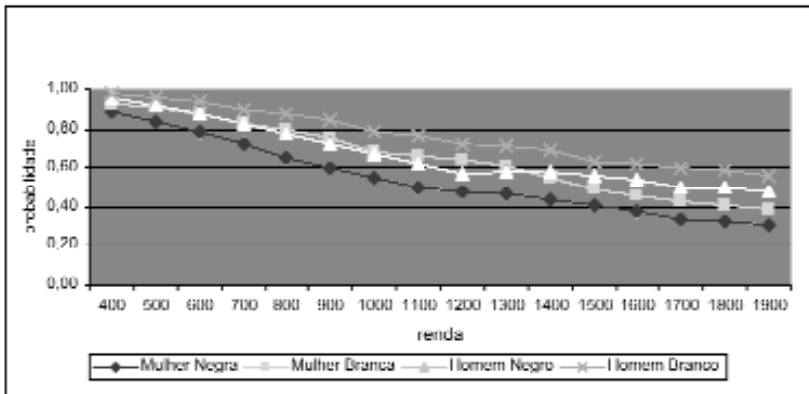


GRAFICO 2: OCUADOS DE 30 ANOS E ENSINO MEDIO COMPLETO, SAO PAULO

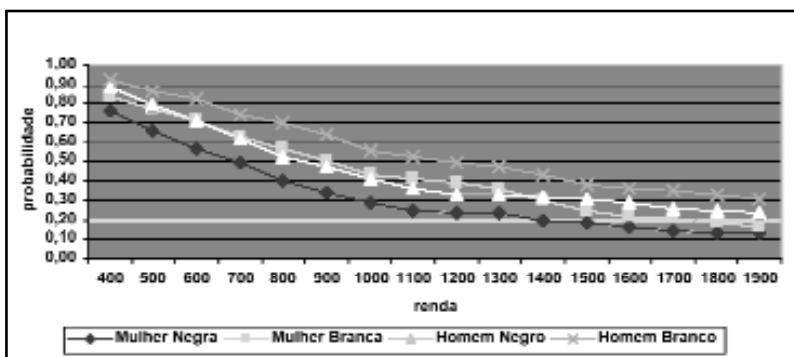


GRAFICO 3: OCUADOS DE 45 ANOS E NIVEL SUPERIOR, SAO PAULO

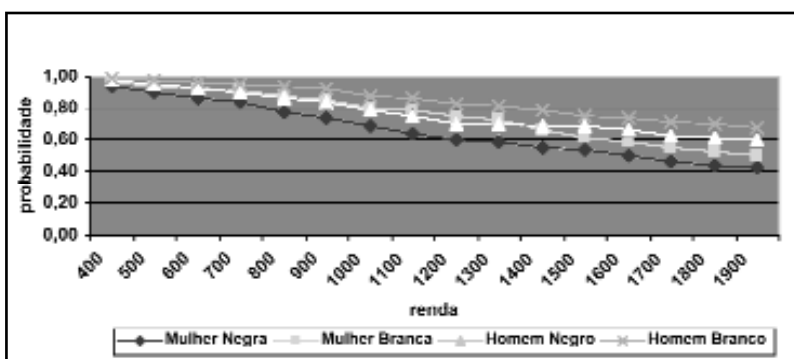


GRAFICO 4: OCUADOS DE 30 ANOS E NIVEL SUPERIOR, BAHIA

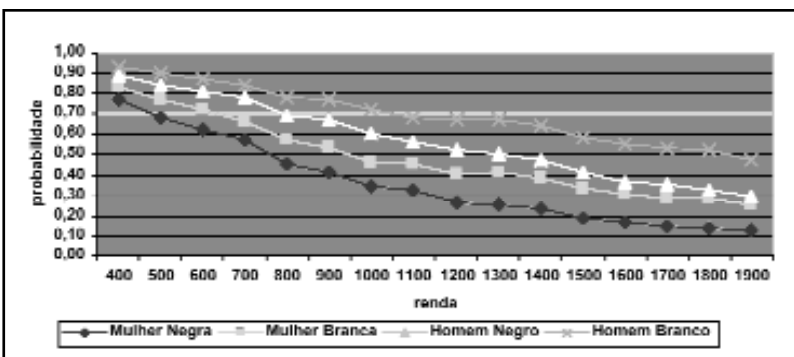


GRAFICO 5: OCUPADOS DE 30 ANOS E ENSINO MEDIO COMPLETO. BAHIA.

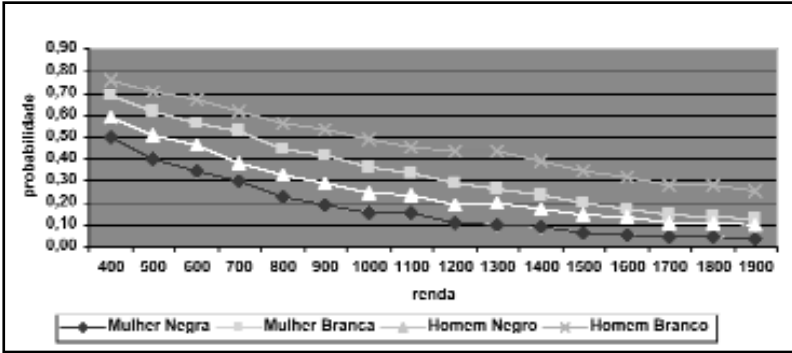
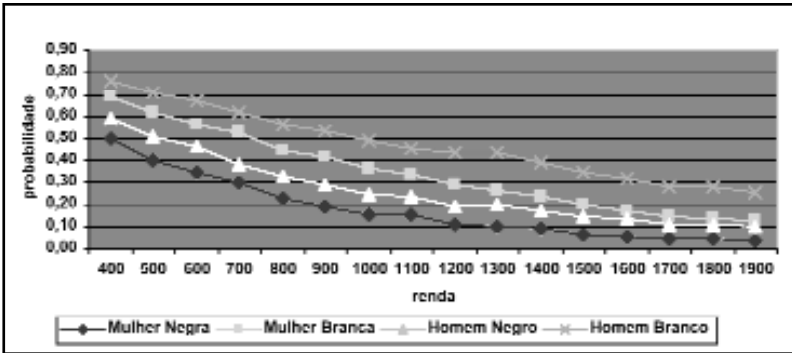


GRAFICO 6: OCUPADOS DE 45 ANOS E NIVEL SUPERIOR. BAHIA.



Entre os dois extremos, homem branco e mulher negra, se encontram os homens negros e as mulheres brancas. Vimos na análise por renda média e mediana efetuadas na seção 2, que entre os *Dirigentes e gerentes*, os homens negros tinham ligeira superioridade salarial com relação às mulheres brancas. Agora, nesta análise mais detalhada, encontramos resultados que ampliam o conhecimento sobre essa questão. No estado de São Paulo, ora o homem pardo e negro tem probabilidade maior que a mulher branca de receber renda maior, ora menor, dependendo do nível de renda considerado. Mas de modo geral, e para os três ensaios realizados, o homem pardo e negro frente à mulher branca mostra probabilidades inferiores nas faixas de renda intermediárias, e superiores nos níveis mais elevados de rendimento. A discriminação por gênero é maior entre os *Dirigentes e gerentes*, na medida em que na comparação de ocupados de mesma idade e nível educacional idêntico, as mulheres

– pardas e negras, e brancas - auferem rendimentos menores que os homens. Porém, faz-se necessário apontar que, nesse grupo ocupacional, o homem pardo e negro está sistematicamente pior que o homem branco e a mulher parda e negra sistematicamente pior que a mulher branca, sempre em termos de probabilidades.

No estado da Bahia, a discriminação racial é maior entre os homens. Para ocupados de nível escolar médio, os homens brancos apresentam probabilidades sempre acima dos pardos e negros, apesar da diferença decrescer pouco a pouco conforme aumenta o nível de renda. Quando, porém, observamos o comportamento das probabilidades para os ocupados de nível superior, o homem pardo e negro está sempre em uma situação superior à da mulher branca, com diferenças maiores nas faixas intermediárias de renda. Ou a discriminação contra a mulher é maior nos cargos que pagam maiores salários, ou o efeito da educação traz maiores retornos ao homem do que à mulher. Na realidade, podemos entender que os efeitos não são excludentes e se sobrepõem.

Na Bahia a discriminação sofrida pela mulher negra é alarmante. Para a de nível superior, quanto maior a renda, maior é a diferença nas probabilidades em relação à mulher branca e aos homens. A comparação com os homens brancos agrava ainda mais esse quadro: as diferenças nas probabilidades chegam a 40 pontos percentuais para mulheres negras de 30 anos, e a 60 pontos para as de 45 anos. Para aquelas com ensino médio completo, as probabilidades são baixas, em torno de 50%, já nas primeiras faixas de renda. A diferença para os demais grupos é relativamente constante conforme aumentam os rendimentos, porém ainda elevada: em torno de 10 pontos percentuais para os homens negros, 20 para as mulheres brancas, e 30 para os homens brancos.

As evidências apresentadas nesta seção alinham-se com os argumentos de que na raiz das diferenças salariais são encontrados motivos de discriminação devido à raça, pois entre *Dirigentes* e *gerentes*, tanto no estado da Bahia, quanto no estado de São Paulo, as probabilidades dos homens e mulheres pardos e negros, independentemente do nível de escolaridade e da faixa etária, são inferiores àquelas dos brancos - homens e mulheres, respectivamente, não justificando as interpretações que negros e pardos são discriminados pelo fato de serem pobres ou pelo seu status social.

Empregados com registro

A análise desta categoria apresentada na seção 2 mostra que os diferenciais de rendimento dos homens pardos e negros e mulheres diminuem com relação ao homem branco, e que os rendimentos das mulheres brancas superam aqueles dos homens negros. Realizamos novamente três ensaios para averiguar com maior acuidade essa questão: *Ocupados de 18 anos de idade e ensino médio completo*; *Ocupados de 35 anos de idade e antigo primário*

completo(ou 4 anos de estudo ou 4ª série); e *Ocupados de 35 anos de idade e ensino superior completa*. O objetivo do primeiro recorte é verificar a discriminação no mercado para jovens recém formados no ensino médio. Sabe-se que o desemprego para juventude é elevado. Porém, alcançado o tão sonhado primeiro emprego com carteira assinada, quais seriam as probabilidades de rendimentos para esses jovens, todos da mesma idade e com a mesma instrução?

A partir dos gráficos 7 e 8 podemos extrair três comportamentos. O primeiro refere-se a uma queda acentuada a partir das primeiras faixas de salário, indicando, conforme esperado, a pequena probabilidade dos ocupados jovens auferirem salários elevados devido à sua pouca experiência no mercado de trabalho. O segundo relaciona-se com a diferença salarial inicial entre gênero e raças, que só começa a diminuir na casa dos R\$ 700,00 e mesmo assim apenas para os jovens negros e as jovens brancas. O terceiro diz respeito à improbabilidade de quaisquer um dos grupos de jovens em análise auferir maiores níveis de salários, indicando a valorização da experiência no mercado de trabalho, independentemente do gênero ou raça.

GRAFICO 7: OCUADOS DE 18 ANOS E ENSINO MEDIO COMPLETO. SAO PAULO.

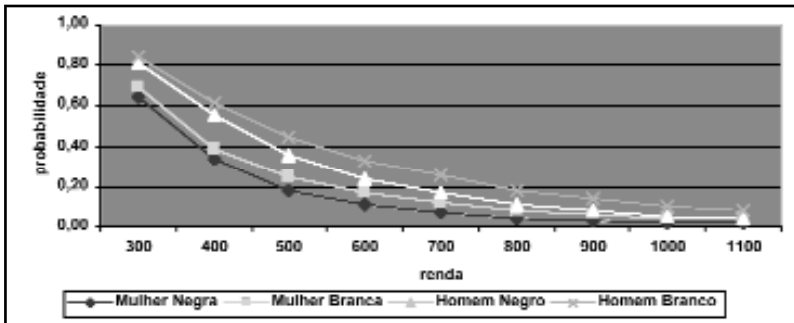
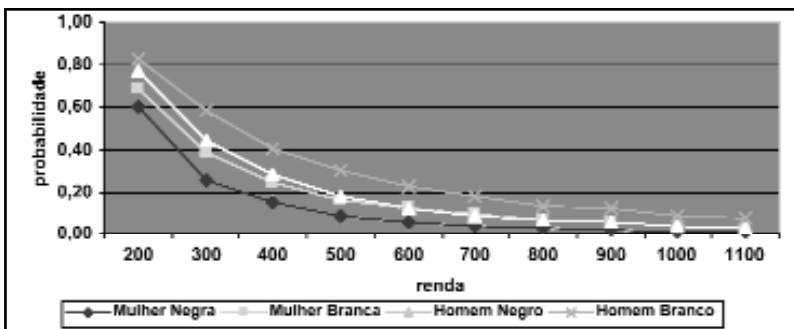


GRAFICO 8: OCUADOS DE 18 ANOS E ENSINO MEDIO COMPLETO. BAHIA.



Novamente, os ocupados brancos do sexo masculino e as ocupadas pardas e negras encontram-se nos extremos, observando-se que o formato da curva dos primeiros decresce de uma maneira mais suave que aquela das últimas. É difícil encontrar uma explicação para tais diferenças salariais em um conjunto de jovens com características tão homogêneas inseridos no mercado de trabalho formal. Uma possível explicação refere-se às variáveis que não são contempladas pelo modelo, por exemplo, o tipo de ocupação exercida por esses jovens, que difere dentro da categoria analisada. Uma outra razão pode reportar-se ao maior capital social dos jovens brancos do sexo masculino, que lhe abre as portas para melhores oportunidades. Esta hipótese é plausível, na medida em que, por estarem no início de suas vidas de trabalho, as diferenças entre os novatos, as características não observáveis, não estão ainda em plena evidência. Por fim, parte da diferença também pode ser atribuída ao preconceito contra jovens pardos e negros, e à discriminação de gênero.

Os gráficos 9 e 10 mostram os resultados para os ocupados de 35 anos que contam apenas com o antigo primário completo, em São Paulo e na Bahia, respectivamente. Em ambos os estados, os homens apresentam probabilidades maiores que as mulheres, e sempre para cada nível salarial a probabilidade dos brancos é maior. Destacam-se ainda dois comportamentos: para qualquer probabilidade, o salário é inferior no estado da Bahia que em São Paulo, evidenciando as diferenças econômicas regionais; e as diferenças nas probabilidades dos homens pardos e negros e das mulheres brancas caem mais rapidamente entre os baianos, praticamente se igualando na faixa dos R\$ 500,00, fato que só acontece por volta dos R\$ 900,00 entre os paulistas.

GRAFICO 9: OCUPADOS DE 35 ANOS E ANTIGO PRIMARIO COMPLETO. SÃO PAULO.

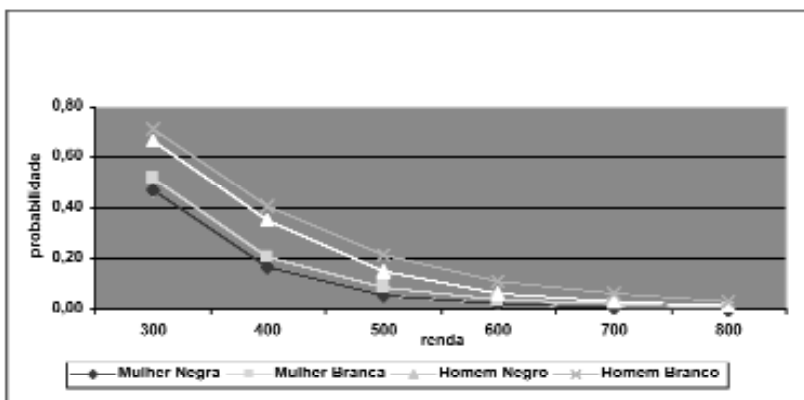
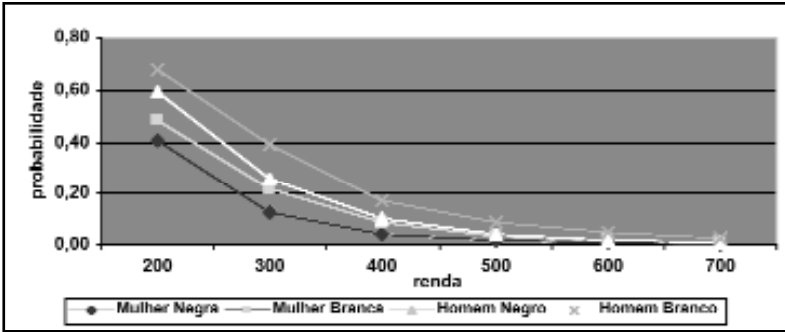


GRAFICO 10: OCUPADOS DE 35 ANOS E ANTIGO PRIMARIO COMPLETO. BAHIA



Nos gráficos 11 e 12 expõem-se os resultados para a mesma idade anterior, 35 anos, mas dos ocupados de alta escolaridade. Conforme pode ser observado, a educação formal faz muita diferença em termos ganhos de rendimento, mas não em termos de diminuição da discriminação. Na Bahia, a situação é um pouco melhor para as mulheres brancas: elas apresentam probabilidades muito próximas dos homens negros até a faixa dos R\$ 1.500,00, na qual a figura masculina passa a ser mais valorizada. No estado de São Paulo, entretanto, as mulheres apresentam sempre probabilidades menores do que os homens.

A situação da mulher parda e negra, apesar de mostrar melhor patamar de renda em termos absolutos, não recebe a interferência da escolaridade em termos relativos, apresentando uma diferença exacerbada com relação aos homens e às mulheres brancas, especialmente porque as empregadas domésticas foram excluídas deste grupo. Contudo, o perfil das estimativas mostra que o mercado de trabalho valoriza o trabalho da mulher parda e negra através de níveis de salários similares, independentemente de seu nível de escolaridade.

GRAFICO 11: OCUPADOS DE 35 ANOS E NIVEL SUPERIOR. SAO PAULO.

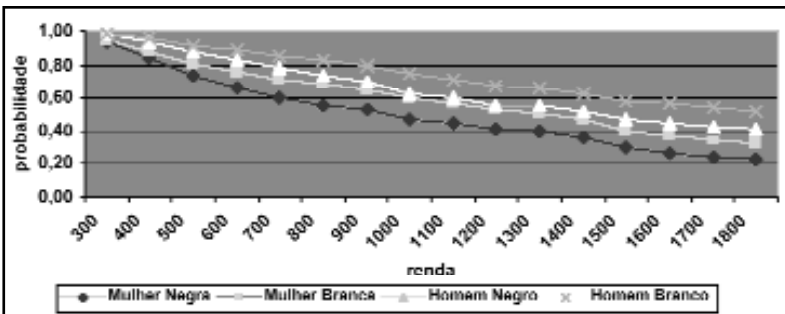
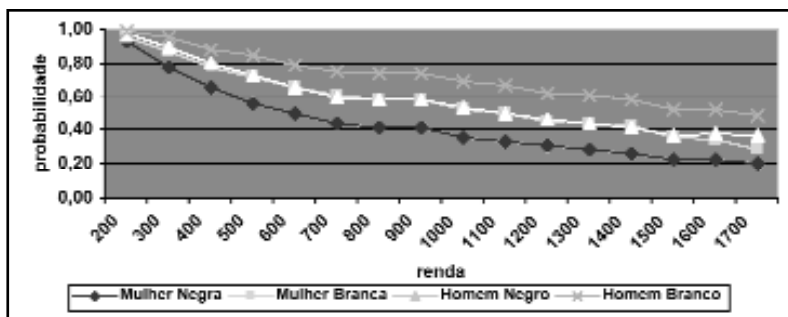


GRAFICO 12: OCUPADOS DE 35 ANOS E NIVEL SUPERIOR, BAHIA.



Empregados sem registro

A estimação do modelo para esta categoria apresentou resultados mais frágeis relativamente àqueles das duas categorias anteriores, em termos de significância para a variável raça¹¹. Isso reflete uma tendência à eliminação da discriminação entre esses trabalhadores e até mesmo sua ausência em alguns casos. No entanto, realizamos os ensaios na medida em que os resultados apontam indícios de discriminação por gênero. Foram escolhidos os seguintes grupos: *Ocupados de 20 anos e Ensino fundamental completo*; *Ocupados de 40 anos e Antigo primário completo (4 anos de estudo)*, e *Ocupados de 40 anos e nível superior*.

No gráfico 13, percebem-se logo de início as baixas probabilidades, desde os primeiros níveis de rendimento, para todos os ocupados de 20 anos de idade e ensino fundamental completo no estado da Bahia. Esses empregados sem registro possuem baixa probabilidade de obter até mesmo R\$ 200,00 de renda. Mesmo o homem branco, que sempre está em melhor situação perante os demais, possui apenas 40% de probabilidade de receber mais de R\$ 200,00 por mês, e menos de 5% de perceber rendimentos na faixa dos R\$ 600,00. Isso reflete o baixo rendimento próprio desta forma de inserção, implicando menores diferenças nas probabilidades entre os quatro grupos por gênero e raça que estamos analisando. A mesma situação ocorre para as pessoas de 40 anos que possuem apenas 4 anos de estudo (gráfico 14). As probabilidades são baixas e próximas umas das outras. Comparando esses dois gráficos, percebe-se que nessa situação de emprego, a experiência no mercado de trabalho não conta muito em termos de remuneração, pois para os primeiros níveis de renda, provavelmente onde se encontra a maioria desses ocupados, as probabilidades dos mais jovens são maiores que as dos mais

¹¹ Em São Paulo, até R\$ 1.000,00, não apresentaram significância as faixas de R\$ 100,00, R\$ 200,00, R\$ 400,00 e R\$ 500,00. Na Bahia, as faixas de R\$ 100,00, R\$ 400,00, R\$ 700,00 e R\$ 800,00.

velhos, indicando que essas pequenas diferenças ocorrem devido à escolaridade. No entanto, um detalhe deve ser mencionado, ainda sobre os primeiros estratos de renda: os ocupados brancos apresentam probabilidades ligeiramente maiores às dos pardos e negros, evidenciando que a despeito da categoria *Empregados sem registro* apreender um grupo menos desigual de ocupados em termos de renda média, ainda há espaço para a discriminação racial.

GRAFICO 13: OCUPADOS DE 20 ANOS E ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO. BAHIA.

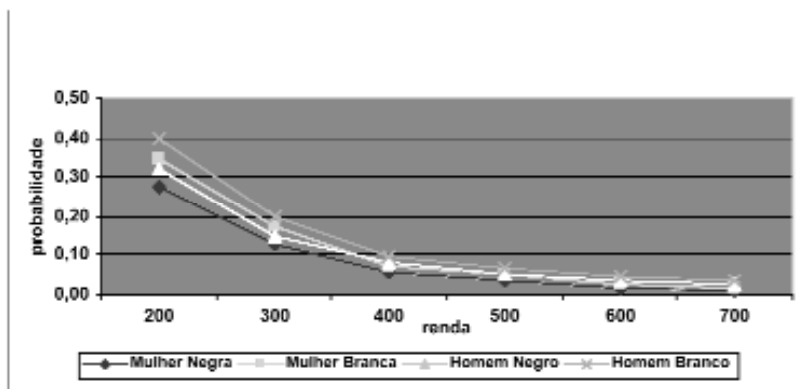
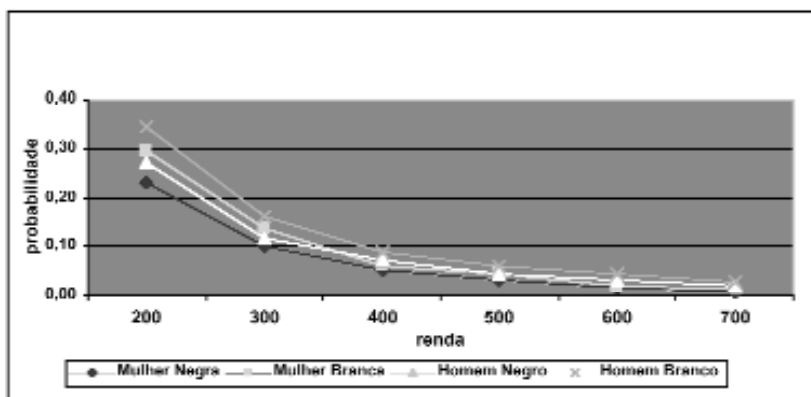


GRAFICO 14: OCUPADOS DE 40 ANOS E ANTIGO PRIMARIO COMPLETO. BAHIA.



Em São Paulo, ao contrário da Bahia, a discriminação volta-se contra a mulher (Gráficos 15 e 16). Para os mesmos grupos até aqui analisados, no estado do nordeste na categoria dos empregados sem registro - ocupados de

20 anos com ensino fundamental completo e ocupados de 40 anos com anti-go primário completo - os homens apresentam maiores probabilidades em relação às mulheres, indistintamente da raça. Outra diferença entre os dois estados é que em São Paulo os ocupados de 40 anos apresentam maiores probabilidades do que os ocupados na faixa etária de 20 anos, indicando que no estado do sudeste a tendência é a valorização da experiência, enquanto na Bahia é a maior escolaridade. Por fim, há uma semelhança entre os dois estados: as probabilidades são baixas para todos os ocupados analisados, evidenciando as dificuldades de obtenção de renda por parte dos trabalhadores sem registro.

GRAFICO 15: OCUPADOS DE 20 ANOS E ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO. SAO PAULO.

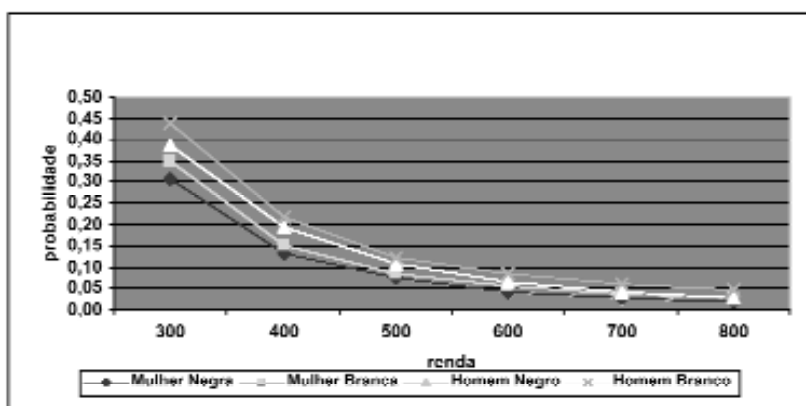
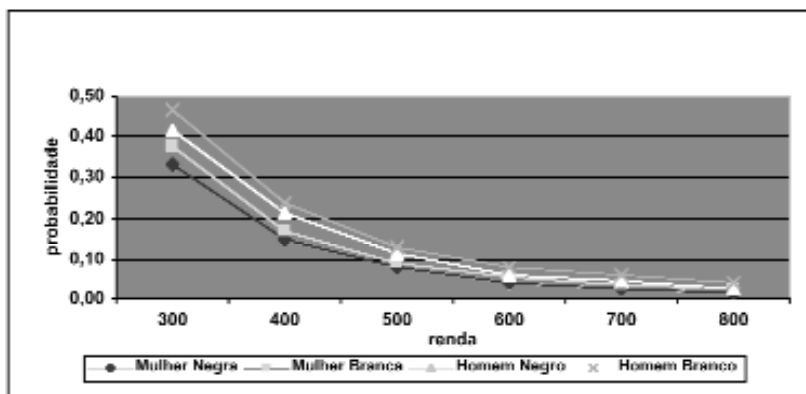


GRAFICO 16: OCUPADOS DE 40 ANOS E ANTIGO PRIMARIO COMPLETO. SAO PAULO.



Para notar o efeito que faz a obtenção de escolaridade, comparamos os ocupados de 40 anos em dois extremos de níveis de escolaridade. As altas probabilidades de obtenção de salário elevado, características dos ocupados de nível superior (gráficos 17 e 18), se mantêm nos dois estados, evidenciando a diferença com relação aos ocupados de mesma idade e baixa escolaridade (Gráficos 14 e 16). Interessante notar o seguinte: quando abordamos os grupos de menor escolaridade, na Bahia havia maiores indícios de discriminação racial e, em São Paulo, maiores indícios de discriminação por gênero. Agora, entre os ocupados sem registro de nível superior, a situação vista anteriormente se inverte. Entre os que possuem nível superior completo na Bahia, os homens, negros ou pardos e brancos, apresentam probabilidades mais altas do que as mulheres, destacando a discriminação por gênero ao invés da discriminação por raça, que vimos existir entre os ocupados de menor escolaridade. Em São Paulo, assim como na Bahia, o homem branco tem probabilidades maiores do que todos os outros grupos. Porém, a mulher branca, ora apresenta maiores probabilidades que o homem pardo ou negro, ora apresenta probabilidades menores, situação que não ocorre entre aqueles que não possuem nível superior. O fato relevante é que as maiores probabilidades a favor das mulheres ocorrem entre as faixas de renda mais elevadas, invertendo a tendência da discriminação: entre os mais educados nesta categoria de ocupados, a discriminação racial ganha força em relação à discriminação por gênero.

GRAFICO 17: OCUPADOS DE 40 ANOS E NIVEL SUPERIOR. BAHIA.

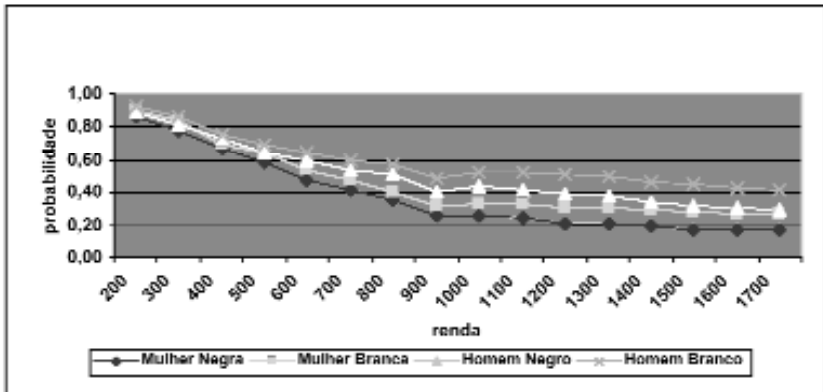
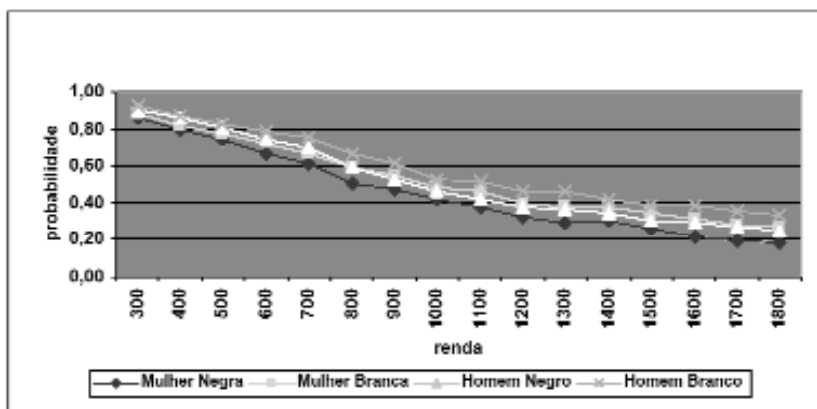


GRÁFICO 18: OCUPADOS DE 40 ANOS E NÍVEL SUPERIOR, SÃO PAULO.



Primeiro Quintil de Renda Familiar Per Capta

As pessoas que compõem este grupo são as mais pobres dos estados selecionados. Sabemos que a renda média dessas pessoas é muito baixa com renda familiar *per capita* não alcançando R\$ 70,00 por mês e que a grande maioria tem escolaridade máxima até o ensino fundamental incompleto. Nessa situação de extremo desfavorecimento, há espaço para a desigualdade? Os resultados do modelo indicam que neste grupo há discriminação por gênero, ou seja, contra a mulher. Os coeficientes para esta variável são significantes, confirmando o que vimos na análise da renda média: a renda das mulheres – brancas, e negras ou pardas - é menor que a dos homens. Entretanto, os coeficientes para cor ou raça estimados não apresentam significância. Desse modo, não podemos afirmar que a raça influencia na probabilidade de obtenção de renda, e, portanto, conclui-se que não existe essa discriminação entre os mais pobres.

As estimações realizadas para o estado de São Paulo não apresentam significância para nenhuma variável, exceto para os coeficientes de gênero (acima de R\$ 300,00)¹² e de escolaridade. Desse modo, para este grupo, não podemos inferir qualquer desigualdade relevante devido à raça, idade e/ou escolaridade. A significância dos coeficientes para gênero a partir de níveis de renda acima de R\$ 300,00 não apresenta muita relevância na prática, uma vez que a maioria dos ocupados deste grupo possui rendimentos bem abaixo desse patamar. Na seção 2 indicamos que o maior nível de remuneração dos

¹² Para a variável de escolaridade, há significância apenas para a faixa de R\$ 300,00.

pardos e negros poderia estar associado aos valores extremos – outliers – que elevam ou diminuem em excesso a renda média. Os resultados dessas estimações confirmam essa conclusão ao não diferenciar os ocupados negros e pardos dos brancos. Por outro lado, a renda superior dos homens com relação à das mulheres pode ser parcialmente explicada através do modelo, que aponta em alguns casos renda menor para as mulheres, o suficiente para alterar a renda média.

No caso da Bahia, também ocorre o mesmo: para a variável raça, nenhum coeficiente mostra-se significativo, indicando que não há diferenças de tratamento de brancos ou pardos e negros no mercado de trabalho. A diferença entre as rendas médias, portanto, deve dar-se por conta do gênero, pois estes coeficientes, sim, têm significância nas rendas menores. Um ponto a ressaltar é que, diversamente do caso paulista, as variáveis de idade e anos de estudo apresentam significância a 1%. Isso mostra que no estado da Bahia existe retorno positivo àqueles mais experientes e educados. Porém, tais retornos não se mostram suficientes para eliminar a discriminação por gênero, na medida em que a mulher apresenta renda média menor do que os homens.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos por este trabalho ratificam as evidências usualmente apontadas pela literatura especializada sobre a existência de práticas de discriminação no mercado de trabalho, indicando que os homens brancos sempre apresentam probabilidades superiores de obtenção de renda frente às mulheres, e aos homens pardos e negros, mesmo depois de igualadas as condições de experiência no mercado de trabalho e de escolaridade.

Com o objetivo de verificar o grau de discriminação, estimou-se um modelo de variável dependente binária, que nos permitiu medi-lo em termos de probabilidades. O modelo probit foi aplicado em três categorias de inserção na ocupação que estruturam o mercado de trabalho – *Dirigentes e gerentes*, *Empregados com registro* e *Empregados sem registro*, e para os ocupados que compõem as famílias do primeiro quintil da distribuição de renda familiar *per capita*, totalizando 18 ensaios, realizados por meio de microdados para dois estados do Brasil (São Paulo e Bahia) para o ano de 2002. Dentre os resultados analisados ao longo do texto, desejamos ressaltar pelo menos sete.

A primeira distinção refere-se à categoria de *Dirigentes e gerentes* – grupo ocupacional que organiza, controla e supervisiona os processos de produção e de trabalho. A distribuição dos salários das mulheres brancas é menos desigual do que aquela dos homens negros tanto na Bahia quanto em São Paulo. Entretanto, o retorno à educação no estado da Bahia para *Dirigentes e gerentes* é maior para os homens negros do que para as mulheres brancas, indicando maior discriminação por gênero, na medida em que a população negra é mais relevante naquele estado do que em São Paulo.



O segundo aspecto trata das práticas de discriminação nos mercados de trabalho formal e informal. A comparação entre *Empregados com registro* e *Empregados sem registro* no estado de São Paulo denota que o mercado de trabalho formal é relativamente mais discriminador que o informal com relação ao gênero. Este fato se baseia nas maiores diferenças de probabilidade no primeiro mercado com relação ao segundo entre homens e mulheres ocupados que não têm escolaridade de terceiro grau. Por exemplo, entre os ocupados que possuem apenas o antigo primário completo ou 4 anos de estudo, a diferença de probabilidade entre homens e mulheres não alcança 9 pontos percentuais no mercado de trabalho informal, enquanto essa diferença atinge 19 pontos no mercado de trabalho formal. Esses resultados para o estado da Bahia mostram-se mais complexos. No mercado de trabalho formal, entre os ocupados de escolaridade inferior ao terceiro grau, da mesma forma que no estado de São Paulo, constatam-se práticas de discriminação por gênero, uma vez que as probabilidades do homem negro são maiores do que aquelas da mulher branca. No entanto, observando o mercado de trabalho informal, entre os ocupados que não possuem ensino superior, concluímos que a discriminação racial é a predominante neste mercado, pois as mulheres brancas mostram probabilidades maiores em relação aos homens negros.

A terceira evidência diz respeito aos ocupados que compõem o primeiro quintil de renda *per capita* ou seja, que compõem as famílias mais pobres. Nos dois estados pesquisados, os resultados indicam práticas de discriminação segundo gênero neste estrato da população, encontrando-se ausente a discriminação por raça. Os coeficientes da variável para cor ou raça dos ocupados de São Paulo e da Bahia não são significantes mesmo a um patamar de 10%, levando-nos à conclusão que a raça não influencia no mercado de trabalho em que atuam os ocupados pertencentes à parcela mais pobre da população dos dois estados. Entretanto, os coeficientes para a variável de gênero são significantes fortalecendo a hipótese de discriminação contra as mulheres, pois a renda média já fornecera indícios dessa discriminação.

O quarto destaque concerne dois resultados que se contrapõem à tese de que no Brasil a discriminação racial se confunde com a discriminação contra os mais pobres. No estado da Bahia, entre os *Dirigentes e gerentes*, ocupados de 30 anos e ensino médio completo, e na categoria de *Empregados sem registro*, ocupados que possuem nível de escolaridade de terceiro grau no estado de São Paulo, negros e pardos apresentam probabilidades de obtenção de renda menores que os brancos, sejam homens ou mulheres. Ou seja, se a hipótese de que a discriminação existente no mercado de trabalho brasileiro deriva de preconceito contra as pessoas mais pobres, ao invés de ser motivada por raça, no âmbito dessas categorias não deveriam ser observadas diferenças substanciais nas probabilidades de obtenção de renda, pois os ocupados que compõem essas categorias não se caracterizam em uma situação de desvantagem no mercado de trabalho.

A quinta comprovação que realçamos relaciona-se à importância da escolaridade. Com a exceção dos *Empregados sem registro* no estado de São Paulo, onde os ocupados de 40 anos e 4 anos de escolaridade apresentam probabilidades maiores do que os ocupados de 20 anos e ensino fundamental completo, em todos os demais ensaios os retornos da obtenção de escolaridade são maiores do que os retornos relacionados à experiência. Além disso, verifica-se que o término do ensino superior provoca a maior elevação da probabilidade de obtenção de renda dos ocupados em geral.

A sexta constatação refere-se à mulher negra e a sua situação extremamente precária de inserção no mercado de trabalho. Em todos os ensaios realizados, a mulher negra sempre apresenta as menores probabilidades. Isso reflete a dupla discriminação pela qual ela passa por ser mulher e ser negra. A obtenção de escolaridade e o emprego no mercado de trabalho formal amenizam o quadro, pois aumentam as suas probabilidades de obtenção de renda em termos absolutos. Porém, isso também ocorre para os homens e para a mulher branca, de modo que em termos relativos percebe-se claramente a sua situação de desfavorecimento. Podemos citar o caso dos *Dirigentes e gerentes*. Ao analisar as probabilidades entre os ocupados de 45 anos de nível superior, observamos que, no estado de São Paulo, o diferencial para o homem branco aumenta de 5,6 para 25,1 pontos percentuais, conforme aumentam as faixas de renda. No estado da Bahia, onde a população negra é predominante, a diferença começa em 8,5 e atinge 40,8 pontos. Apesar de estarmos observando um caso específico, esta tendência de aumento do diferencial está presente em todos os ensaios nos quais analisamos ocupados de escolaridade de terceiro grau – embora alguns deles invertam tal tendência nas últimas faixas de renda. Assim, a obtenção de escolaridade, ao invés de diminuir a desigualdade, em termos de probabilidade as aumenta.

Por fim, a sétima observação que enfatizamos trata dos jovens. O mercado de trabalho em São Paulo relativamente ao mercado de trabalho baiano oferece uma mais alta probabilidade para os jovens. Exemplo disso é o caso do homem branco, inserido no mercado de trabalho formal (*Empregado com registro*), de 18 anos e ensino médio completo. Ele apresenta probabilidade em torno de 60% de ganhar acima de R\$ 300,00 na Bahia, enquanto em São Paulo, um ocupado nas mesmas condições tem probabilidade acima de 80%. Para o homem negro e as mulheres, a diferença é ainda maior. No mercado de trabalho informal (*Empregado sem registro*), o quadro permanece o mesmo no que se refere à região: os ocupados jovens de São Paulo têm maiores probabilidades. A diferença fica por conta das probabilidades em termos absolutos: no mercado informal são menores que no mercado formal, e são menos desiguais entre os quatro grupos de ocupados.

Isto posto, este estudo ratifica, a partir do mercado de trabalho brasileiro, resultados que foram alcançados por outros autores, e traz evidências adicionais a respeito da discriminação entre os mercados de trabalho formal e

informal, e entre os grupos sociais mais pobres. Entre os resultados que foram ratificados, destacamos o crescimento da discriminação entre os mais educados, e a maior discriminação sobre a mulher negra. Por outro lado, há indícios que as práticas de discriminação diferem entre os mercados de trabalho formal e informal, no primeiro predomina a discriminação por gênero, enquanto no segundo é a discriminação por raça que se destaca. Por fim, entre os mais pobres verifica-se discriminação por gênero, não se observando discriminação por raça.

BIBLIOGRAFIA

- Arrow, K. J. (1980): "Discrimination in the Labour Market: Some Models of Racial Discrimination in the Labour Market", en King, J.E., *Readings in Labour Economics: Edited Readings with Commentaries*, Oxford University Press, New York.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D. y Troske, K. (1999): "Why Are Racial and Ethnic Gaps Larger for Men than for Women? Exploring the Role of Segregation Using the New Worker-Establishment Characteristics Database", *National Bureau of Economic Research Working Paper*, 6997, Massachusetts.
- Dodoo, F.N. y Takyi, B.K. (2002): "Africans in the Diaspora: Black-White Earnings Differential among America's Africans", *Ethnics and Racial Studies*, 25, 6.
- Ferreira, F.H.G. (2000): "Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional?", en Henriques, R. (coord.), *Desigualdade e Pobreza no Brasil*, IPEA, Rio de Janeiro.
- Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (1992): *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*, microdados, Rio de Janeiro.
- Grodsky, E. y Pager, D. (2001): "The Structure of Disadvantage: Individual and Occupational Determinants of the Black-White Wage Gap", *American Sociological Review*, 66, 4.
- Henriques, R. (coord.) (2000): *Desigualdade e Pobreza no Brasil*, IPEA, Rio de Janeiro.
- ILO (diversos anos): *Labour Overview*, ILO, Lima.
- Lovell, P.A. (1992): "Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil", *Estudos Afro-asiáticos*, 22, 85-98.
- OECD (diversos anos): *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Ramos, L. y Viera, M.I. (2000): "Determinantes da desigualdade de rendimentos no Brasil nos anos 90: discriminação, segmentação e heterogeneidade dos trabalhadores", en Henriques, R. (coord.), *Desigualdade e Pobreza no Brasil*, IPEA, Rio de Janeiro.

Soares, S.S.D. (2000): "O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras", *Texto para discussão*, nº 769, IPEA, Brasília.

Wood, C.H. y de Carvalho, J.A.M. (1994): *A demografia da desigualdade no Brasil*, IPEA, Rio de Janeiro.

APENDICE

COEFICIENTES ESTIMADOS¹³

PRIMEIRO QUINTIL

São Paulo		Amostra: 543							
Y	Cor ou Raça		Gênero		Idade		Escolaridade		C
100	-0,03190/	ris	-0,0724/	ris	0,002004	ris	0,005860	ris	0,548170 **
200	0,052775	ris	-0,08921	ris	0,001783	ris	0,014882	ris	-0,471714 **
300	0,151466	ris	0,33992 *		-0,000516	ris	0,043178	**	-1,521514 *
400	-0,049675	ris	0,65210 *		-0,001506	ris	0,045775	ris	-2,303930 *
500	0,134118	ris	0,58116 **		0,007233	ris	0,029979	ris	2,258638 *
600	0,133672	ris	0,65738 *		-0,012068	ris	-0,003521	ris	-2,014626 *
700	0,211151	ris	0,60246 **		-0,011893	ris	0,002320	ris	-2,094474 *

Bahia		Amostra: 4181							
Y	Cor ou Raça		Gênero		Idade		Escolaridade		C
100	0,067985	ris	-0,727392 *		0,033025 *		0,073680 *		-1,300477 *
200	0,013186	ris	0,199572 *		0,024395 *		0,078429 *		2,361854 *
300	-0,076809	ris	0,009575	ris	0,021081 *		0,071749 *		-2,813955 *
400	-0,109987	ris	0,086997	ris	0,021069 *		0,071490 *		-3,206880 *
500	-0,025525	ris	0,194386 ***		0,019641 *		0,065989 *		-3,378228 *
600	0,006226	ris	0,089406	ris	0,022908 *		0,067916 *		3,641841 *

EMPREGADOS SEM REGISTRO

São Paulo		Amostra: 3372							
Y	Cor ou Raça		Gênero		Idade		Escolaridade		C
300	0,124423	*	0,222266 *		0,031022 *		0,132291 *		2,015497 *
400	-0,078856	ns	-0,250426 *		0,037189 *		0,169001 *		-3,049543 *
500	0,075498	ris	0,202274 *		0,038739 *		0,189125 *		3,636024 *
600	-0,144847	**	-0,212607 **		0,0384 *		0,200004 *		-3,938969 *
700	0,156902	**	0,232986 *		0,039799 *		0,202633 *		4,165969 *
800	-0,209255	*	-0,211133 *		0,035865 *		0,200127 *		-4,199272 *
900	0,199282 *		0,155282 **		0,036472 *		0,191717 *		4,251197 *
1000	-0,172662 ***		-0,110361	ris	0,036929 *		0,196031 *		-4,511641 *
1100	0,239971 *		0,133598 ***		0,036755 *		0,194985 *		4,544247 *
1200	-0,218898 **		-0,159021 **		0,034164 *		0,192745 *		-4,537277 *
1300	0,248608 **		0,208921 *		0,034138 *		0,196404 *		4,606341 *
1400	-0,192096 ***		-0,117621	ns	0,036258 *		0,198659 *		-4,836398 *
1500	0,247832 **		0,107558	ris	0,036606 *		0,198929 *		4,935823 *
1600	-0,291758 ***		-0,230482 **		0,034511 *		0,213522 *		-5,071577 *
1700	-0,25921 ***		-0,227697 **		0,034051 *		0,209504 *		-5,074265 *
1800	-0,279014 ***		-0,201457 **		0,033926 *		0,214731 *		-5,214138 *

¹³ * significativa a 1%; ** Significante a 5%; *** significativa a 10%; ñd – não significante

Bahia		Amostra: 3529				
Y	Cor ou Raça	Gênero	Idade	Escolaridade	C	
200	-0,203453 *	-0,134060 **	0,026285 *	0,167054 *	-2,291328 *	
300	-0,187969 *	-0,102415 ***	0,030414 *	0,188760 *	-3,155009 *	
400	-0,092175 **	-0,180717 *	0,031366 *	0,187501 *	-3,674115 *	
500	0,154859 **	0,144602 ***	0,034856 *	0,188179 *	3,885610 *	
600	-0,143901 ***	-0,296538 *	0,035935 *	0,189861 *	-4,095758 *	
700	0,142994 **	0,318140 *	0,035696 *	0,193827 *	4,284888 *	
800	-0,153531 **	-0,409887 *	0,032383 *	0,199272 *	-4,306984 *	
900	-0,198592 ***	-0,437417 *	0,031542 *	0,199769 *	4,493190 *	
1000	-0,221865 **	-0,502062 *	0,032003 *	0,205389 *	-4,493190 *	
1100	0,261957 **	0,481644 *	0,031064 *	0,206845 *	4,500563 *	
1200	-0,319159 *	-0,541049 *	0,032602 *	0,204680 *	-4,536895 *	
1300	-0,315242 *	-0,517402 *	0,031458 *	0,202219 *	4,491241 *	
1400	-0,332005 *	-0,455160 *	0,031715 *	0,195796 *	-4,490742 *	
1500	0,356269 *	0,486903 *	0,031539 *	0,191392 *	4,436068 *	
1600	-0,315593 *	-0,434607 *	0,032213 *	0,187930 *	-4,491331 *	
1700	0,330378 *	0,404534 *	0,032031 *	0,197447 *	4,647155 *	

EMPREGADOS COM REGISTRO

São Paulo		Amostra: 8606				
Var. Dependente	Coeficientes					
Y	Cor ou Raça	Gênero	Idade	Escolaridade	C	
300	0,118663 *	0,510539 *	0,035813 *	0,151875 *	1,458029 *	
400	-0,142555 *	-0,579206 *	0,042378 *	0,179472 *	-2,626095 *	
500	0,239546 *	0,548892 *	0,044029 *	0,201762 *	3,347763 *	
600	-0,282110 *	-0,515571 *	0,045818 *	0,221939 *	-3,929397 *	
700	0,299634 *	0,520211 *	0,046977 *	0,237499 *	4,357111 *	
800	-0,342962 *	-0,477332 *	0,049423 *	0,258237 *	-4,900175 *	
900	0,311854 *	0,439464 *	0,049823 *	0,270563 *	5,233111 *	
1000	-0,327085 *	-0,414139 *	0,049901 *	0,281877 *	-5,592429 *	
1100	0,320267 *	0,389679 *	0,048996 *	0,286875 *	5,736660 *	
1200	-0,316666 *	-0,384290 *	0,049563 *	0,299291 *	-6,061255 *	
1300	0,282167 *	0,393819 *	0,049275 *	0,305619 *	6,206038 *	
1400	-0,284768 *	-0,414906 *	0,048781 *	0,310893 *	-6,345054 *	
1500	0,281377 *	0,453214 *	0,049665 *	0,305113 *	6,413874 *	
1600	-0,291084 *	-0,473920 *	0,048413 *	0,309761 *	-6,494356 *	
1700	0,314030 *	0,495013 *	0,047085 *	0,308314 *	6,475594 *	
1800	-0,262585 *	-0,506885 *	0,046367 *	0,314361 *	-6,609075 *	

Bahia		Amostra: 3369				
Y	Cor ou Raça	Gênero	Idade	Escolaridade	C	
200	0,211398 *	0,485556 *	0,032130 *	0,153063 *	1,4442290 *	
300	-0,372913 *	-0,509741 *	0,041923 *	0,173836 *	-2,6185980 *	
400	0,342647 *	0,447380 *	0,037976 *	0,193043 *	3,2351960 *	
500	-0,402551 *	-0,454503 *	0,039483 *	0,216860 *	-3,8310580 *	
600	0,417636 *	0,401789 *	0,039358 *	0,224892 *	4,1664270 *	
700	-0,431144 *	-0,391537 *	0,038601 *	0,235430 *	-4,4552460 *	
800	0,411111 *	0,414388 *	0,035600 *	0,278739 *	5,0819920 *	
900	-0,428516 *	-0,414702 *	0,035130 *	0,305019 *	-5,4721410 *	
1000	-0,402753 *	-0,441172 *	0,036245 *	0,310552 *	-5,7521480 *	
1100	-0,419967 *	-0,425800 *	0,035992 *	0,314775 *	-5,8679920 *	
1200	0,377982 *	0,432468 *	0,032739 *	0,322116 *	5,9961720 *	
1300	-0,424512 *	-0,421169 *	0,030739 *	0,320162 *	-5,9326210 *	
1400	-0,443084 *	-0,418646 *	0,033715 *	0,337928 *	-6,3612830 *	
1500	-0,387162 *	-0,404103 *	0,034106 *	0,326102 *	-6,3644050 *	
1600	0,354274 *	0,458077 *	0,035533 *	0,354504 *	6,8557620 *	
1700	-0,301456 *	-0,527427 *	0,036189 *	0,350094 *	-6,8925400 *	

DIRIGENTES E GERENTES

São Paulo		Amostra: 1351				
Y	Cor ou Raça		Gênero	Idade	Escolaridade	C
400	-0,259009	**	-0,529060 *	0,019418 *	0,126576 *	-0,609379 **
500	-0,323800	*	-0,393537 *	0,017881 *	0,140093 *	-1,082381 *
600	0,366898	*	0,366736 *	0,022104 *	0,153016 *	1,590295 *
700	-0,347295	*	-0,396251 *	0,025412 *	0,154361 *	-1,957177 *
800	0,430887	*	0,345731 *	0,023054 *	0,163655 *	2,138193 *
900	-0,439370	*	-0,350422 *	0,025336 *	0,166663 *	-2,392279 *
1000	0,361467	*	0,325003 *	0,024297 *	0,165023 *	2,565116 *
1100	-0,426367	*	-0,311231 *	0,024593 *	0,162663 *	-2,614985 *
1200	0,414170	*	0,253030 *	0,021047 *	0,159051 *	2,570558 *
1300	-0,362206	*	-0,286853 *	0,020089 *	0,159162 *	-2,578661 *
1400	-0,298335	**	-0,360709 *	0,020002 *	0,167692 *	-2,787420 *
1500	-0,196818	ns	-0,380453 *	0,021504 *	0,164377 *	-2,926848 *
1600	0,213973	**	0,406333 *	0,020784 *	0,166431 *	2,971115 *
1700	0,246922	**	0,428035 *	0,020949 *	0,160451 *	2,941073 *
1800	-0,232779	*	-0,444158 *	0,020072 *	0,164253 *	-3,010317 *
1900	-0,204613	ns	-0,441606 *	0,020473 *	0,159873 *	-3,026902 *
Bahia		Amostra: 601				
400	0,225867	**	0,487327 *	0,031206 *	0,183944 *	2,419151 *
500	-0,270594	**	-0,533415 *	0,034456 *	0,180665 *	-2,640474 *
600	-0,287346	**	-0,552062 *	0,033501 *	0,175819 *	-2,661709 *
700	-0,235383	**	-0,596697 *	0,028263 *	0,178513 *	-2,691282 *
800	-0,300103	*	-0,602793 *	0,022083 *	0,158944 *	-2,409085 *
900	-0,303158	*	-0,653889 *	0,022061 *	0,163086 *	-2,520778 *
1000	0,317577	*	0,651695 *	0,018564 *	0,152316 *	2,417788 *
1100	-0,314860	*	-0,605319 *	0,017224 *	0,147302 *	-2,389168 *
1200	-0,370750	*	-0,694913 *	0,020455 *	0,153936 *	-2,633099 *
1300	0,448279	*	0,672462 *	0,019162 *	0,157102 *	2,631222 *
1400	0,426475	*	0,655324 *	0,022133 *	0,160832 *	2,873098 *
1500	-0,446838	*	-0,657125 *	0,023524 *	0,153725 *	-2,941773 *
1600	-0,454142	*	-0,628530 *	0,026581 *	0,151382 *	-3,095044 *
1700	-0,469341	*	-0,647035 *	0,028043 *	0,166363 *	-3,414849 *
1800	-0,519614	*	-0,642965 *	0,028167 *	0,161377 *	-3,356861 *
1900	-0,482084	*	-0,605349 *	0,028644 *	0,153232 *	-3,359959 *