

DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO OU GRUPOS EM SITUAÇÃO DE DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO? – UMA ANÁLISE DOS MERCADOS DE TRABALHO DA BAHIA E DE SÃO PAULO ACERCA DE RAÇA E GÊNERO

Maria Cristina Cacciamali¹

Guilherme Issamu Hirata

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 e empregados sem registro. 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.

Palavras-chave: Discriminação, raça, gênero, discriminação no mercado de trabalho, probit.

ABSTRACT

This paper attempts to verify the hypothesis of discrimination on Brazilian labor market for men and women, according to their racial auto-identification – white or black - 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 on Brazilian labor market, according to the analysed categories. It also evidence there are not indications of presence of racial discrimination among poorest population, but we do not disrespect discrimination against woman.

Keywords: Discrimination, race, gender, discrimination in the Brazilian labor market, probit.

Classificação JEL: J71.

¹ Os autores compõem o Grupo de Estudos Multidisciplinares para a Promoção de Políticas Públicas de Trabalho, Desenvolvimento Territorial e Processos de Integração (GEPPTr/DTP) – USP/CNPq.

INTRODUÇÃO

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 *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, aprovada, em junho de 1998, na Conferência Internacional do Trabalho promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).² Dentre os quatro princípios que estruturam os *Direitos Fundamentais*, a eliminação 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. No Brasil, o debate centra-se principalmente sobre a discriminação no mercado de trabalho por gênero e raça, embora outras formas de discriminação tenham começado a ganhar relevo, tanto como objeto de estudo, quanto pelas reivindicações dos grupos interessados, como por exemplo, os deficientes físicos e os portadores de HIV.

O objetivo deste trabalho é gerar evidências empíricas adicionais que contribuam para detalhar a análise da discriminação no mercado de trabalho brasileiro e para formular programas e ações de políticas públicas que enfrentem a desigualdade de renda produzida no mercado de trabalho e 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 brasileiros de predominância étnica distinta: Bahia e São Paulo.

A análise foi desenvolvida 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

² São quatro princípios que regem os direitos fundamentais, 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 e ocupação. Esses princípios constituem uma base mínima universal de direitos independentemente de o país ter ratificado as seguintes convenções da OIT: 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.

qualidade, dispondo 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. 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. Especificamente, 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?

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, além disso, foi motivada 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) de 2002, para dois estados da Federação, marcadamente distintos não apenas com relação ao nível de desenvolvimento econômico, configuração 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).

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 implementar este estudo, fatos estilizados e evidências empíricas selecionadas da literatura brasileira 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.

ABORDAGENS TEÓRICAS E O DEBATE SOBRE A DESIGUALDADE DE RENDA E SUA REPRODUÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

No campo da discriminação no mercado de trabalho segundo gênero e raça, estudo recente realizado pelo DIEESE (2003) mostra que os negros e as mulheres brancas percebem nos mercados de trabalho metropolitanos rendimentos-hora médios mensais substancialmente menores que aqueles auferidos pelos homens brancos. Na Região Metropolitana de São Paulo, na média, com relação aos homens brancos, os homens negros ganham o equivalente a 53,7% de seu rendimento, as mulheres negras, 42,3%, e as mulheres brancas, 76,6%. Esses percentuais, por outro lado, são similares aos verificados em outras regiões metropolitanas, em Salvador, por exemplo, eles correspondem a 47,5%, 35,7% e 78,6%, respectivamente. Esses resultados na realidade corroboram dois aspectos. O primeiro é o senso comum, confirmado por estudos especializados, que no Brasil a herança escravocrata, de um lado, e a herança patriarcal, de outro, ainda implicam elevado grau de desigualdade de rendimentos no mercado de trabalho. Negros e mulheres enfrentam um ambiente de oportunidades desiguais, especialmente no que diz respeito ao acesso à educação para os negros. O segundo é que as condições anteriores criaram e mantêm um tecido social impregnado de preconceitos que levam à discriminação social e no mercado de trabalho das mulheres, dos pardos e negros, resultando piores condições de vida material e de mobilidade vertical para essas pessoas e para os grupos sociais nos quais predominam.

As desigualdades sociais e de renda entre brancos e negros podem ser interpretadas de duas maneiras, conforme as sínteses realizadas por Lovell (1992) e Wood & Carvalho (1994). A primeira nos remete à herança escravocrata que ainda permeia as relações sociais no Brasil, redundando em um 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, na medida em que negros e pardos ascendam para estratos de renda superiores 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 que 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.

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 melhores 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 apontam resultados que ratificam essas duas interpretações. Os negros e pardos se encontram sobre-representados entre os mais pobres. Henriques (2001), utilizando dados da PNAD para 1999, evidencia que negros e pardos representam 45% do total da população, 64% da população abaixo da linha da pobreza, 69% abaixo da linha de indigência³ e 70% dos 10% mais pobres do país. Estudo realizado por Ramos e Vieira (2000), adicionalmente, sobre os determinantes da desigualdade de renda no Brasil ao longo da década de 1990 (1992, 1995 e 1997), utilizando um método de decomposição estática, aponta que a discriminação segundo raça é responsável por cerca de 8% da desigualdade de renda, sobressaindo a educação e a posição na ocupação como as principais causas da desigualdade, com porcentagem conjunta entre 40 e 45%. Apesar de 8% representar implicar influência relativamente diminuta perante a magnitude dos diferenciais, observa-se que a participação da discriminação apresenta tendência crescente ao longo da década, aumentando 26% entre os anos de 1992 e 1997. Soares, por outro lado, analisando a evolução da desigualdade salarial entre 1987 e 1997, através do método de decomposição de Oaxaca, alcança resultados mais significativos (Soares, 2000).

Esse último autor analisa os diferenciais de salários entre o grupo que ele denominou de padrão – homens brancos – e outros três: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, para 1987 e 1998, decompondo o diferencial 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

³ 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.

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 diferença 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 negros. A situação das mulheres negras é indubitavelmente a pior, pois experimentam dupla discriminação por serem mulheres e por serem negras. Recebem cerca de 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 raça.

A teoria econômica dispõe de diferentes interpretações sobre a discriminação no mercado de trabalho,⁴ 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 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

⁴ Veja, por exemplo, os capítulos referentes ao tema da discriminação no mercado de trabalho dos livros de Borjas (1996) e Ehrenberg & Smith (1997), nos quais eles resenham as principais teorias econômicas neoclássicas sobre o tema, entre as quais destacamos os modelos de discriminação estatística e não competitivos.

porque, segundo Arrow, o empregador possui uma utilidade marginal negativa com relação aos candidatos que não se enquadram no seu perfil adequado preconcebido. 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 for 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.

Sob a hipótese de que os trabalhadores são substitutos perfeitos, e, portanto, possuem 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} = salário dos não-discriminados;

w_d = salário dos discriminados;

d = coeficiente de discriminação.

Considerando que todos os trabalhadores possuem a mesma produtividade marginal, essa equação pode ser interpretada de duas maneiras, mas com conseqüências 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 discriminam contratam-nos, 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, $w_{nd} \leq w_d + d$, 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 uma certa quantia (d), que representa a diferença de produtividade marginal avaliada pelas empresas discriminadora. 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, contratará 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.

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).

TABELA 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 frequentemente na literatura, apontando ainda que a discriminação por raça seja maior do que por gênero (Soares, 2000; Ramos & Viera, 2000; DIEESE 2003). 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.

TABELA 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 | |
| Renda Média | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| 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 de renda média e mediana ligeiramente inferiores para a população branca, tanto masculina, como 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, detém, 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 tecnologia.⁵

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

⁵ A renda média dos ocupados no estado da Bahia é R\$ 351,03 e renda mediana de R\$ 200,00; Em São Paulo, os valores são R\$ 818,88 e 451,50, respectivamente.

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.

Nos empregos de menor qualificação, os diferenciais, como era 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.

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 renda⁶ do ocupado i é maior que R\$ Y ; e 0, se menor

$X_1 = 1$, 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.

⁶ Renda, em 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.

Partimos das seguintes hipóteses:

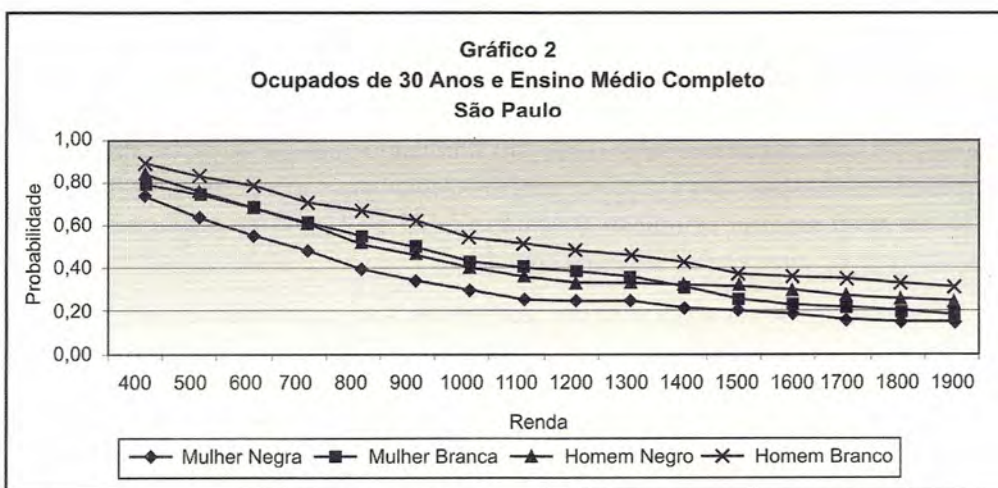
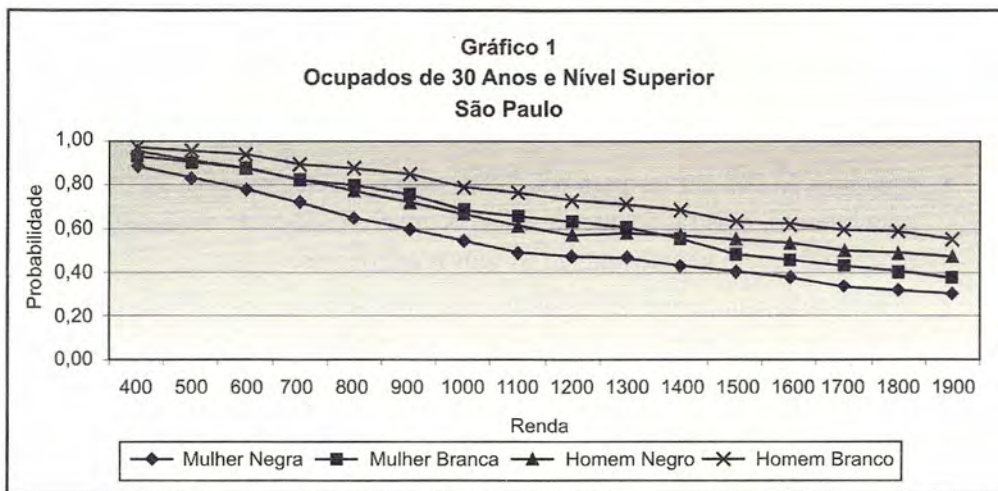
- a inclinação de cada curva é negativa, pois conforme a renda escolhida aumenta, a probabilidade de um ocupado apresentar rendimento acima da desta renda diminui;
- a inclinação das curvas para ocupados pardos ou negros deve ser maior que para brancos, mostrando que para dois ocupados com características 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.

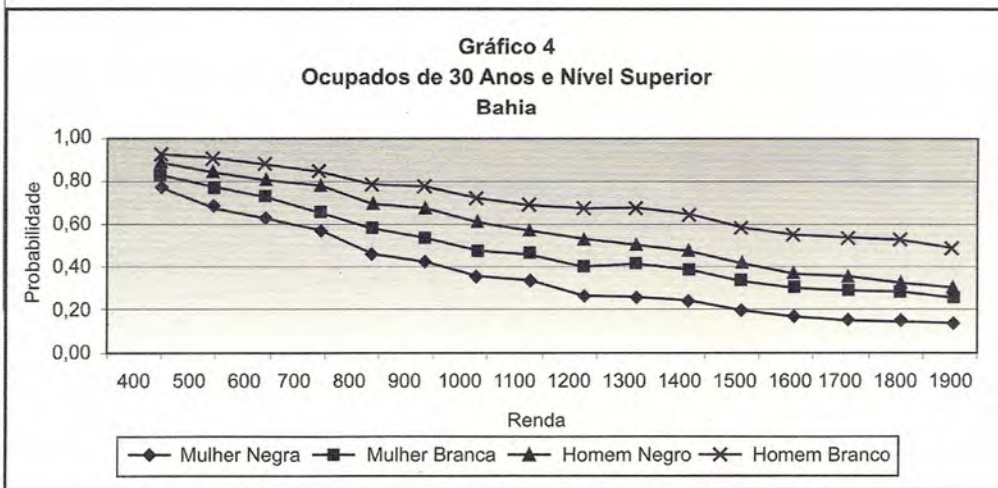
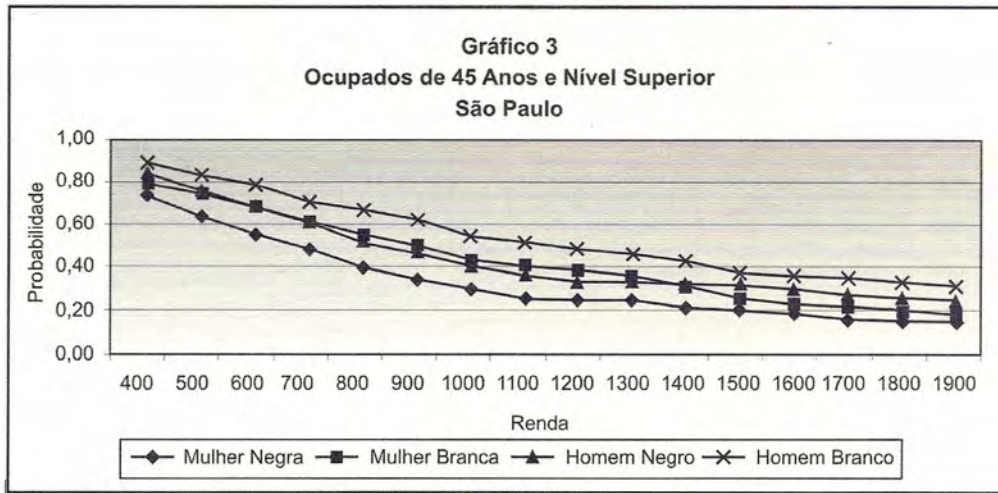
ESTIMATIVAS E RESULTADOS

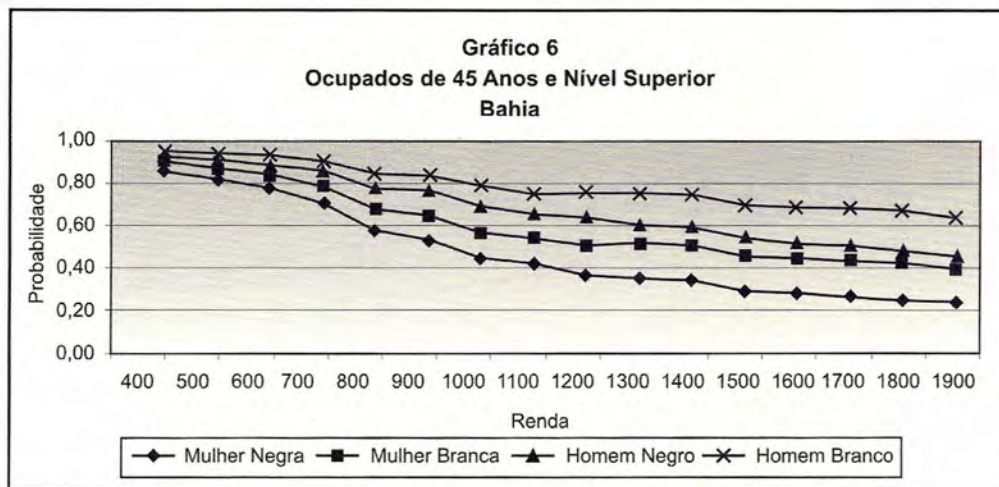
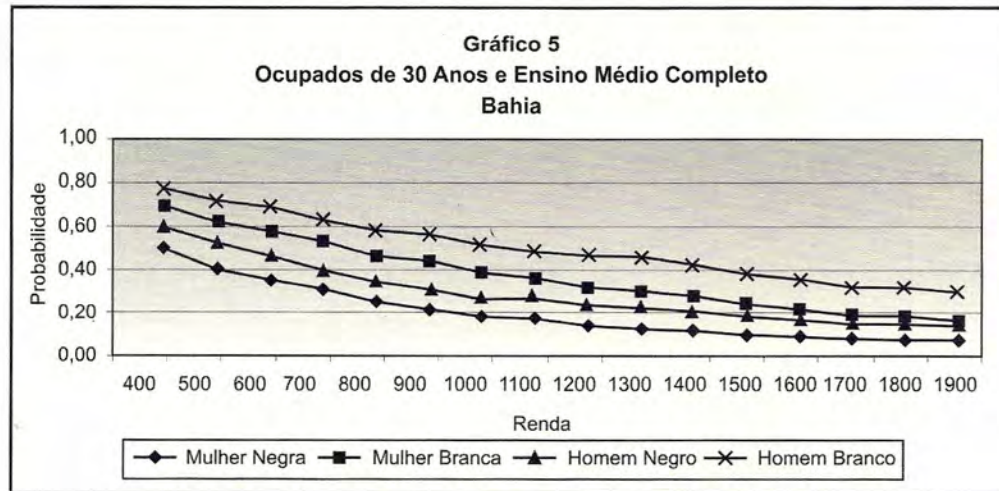
DIRIGENTES E GERENTES

Esta categoria comporta pessoas com experiência no mercado de trabalho, e dessa maneira, inclui 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.







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

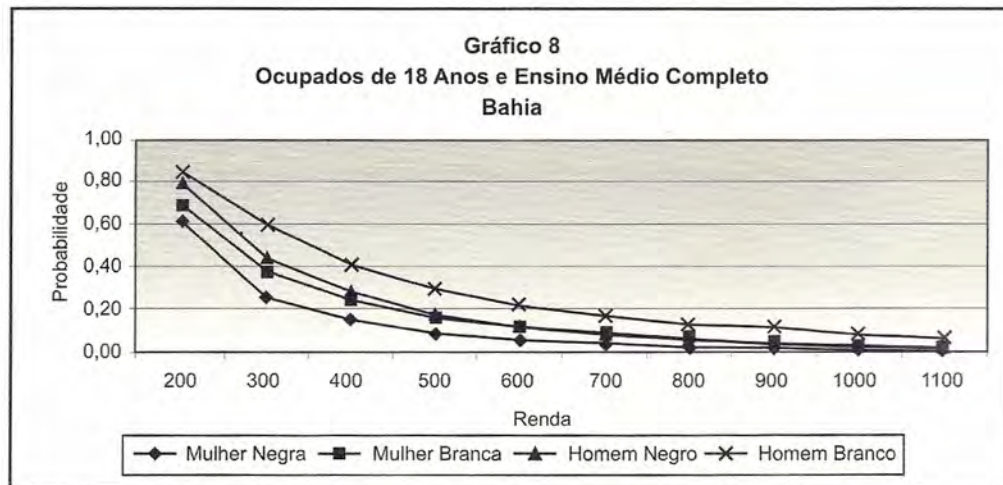
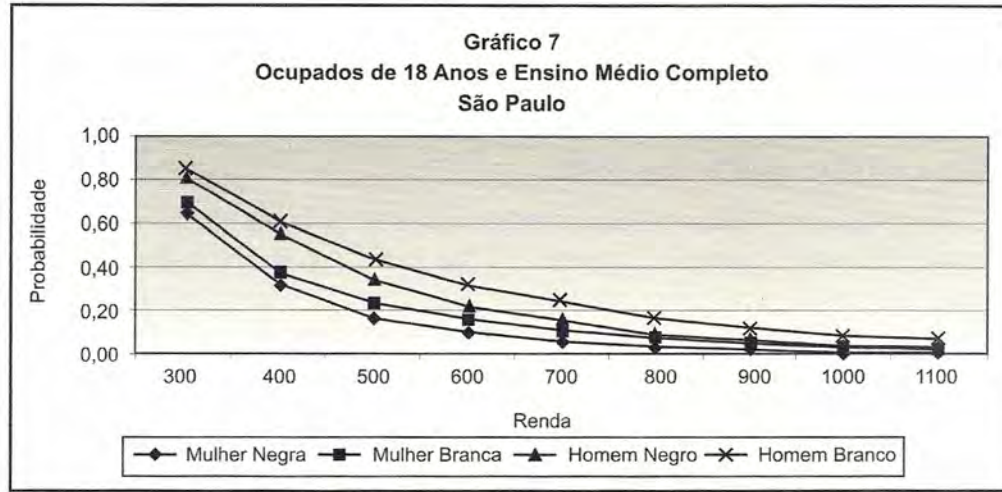
percentuais para os homens negros, 20 para as mulheres brancas, e 30 para os homens brancos.

As evidências apresentadas nesta seção se alinham com os argumentos de que na raiz das diferenças salariais se encontram 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 completo*. 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?

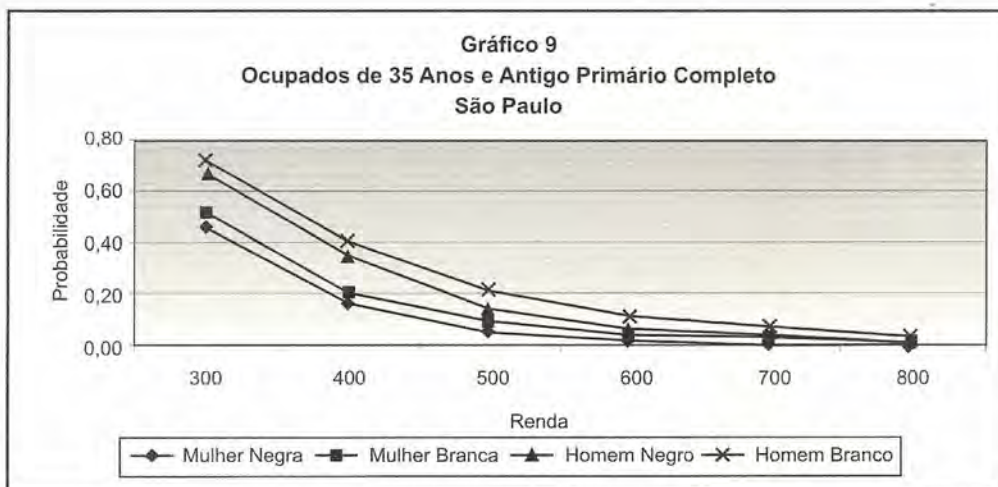
A partir dos gráficos 7 e 8 podemos extrair três comportamentos. O primeiro refere-se a uma queda acentuada a partir das primeiras faixas de salário, indicando, conforme esperado, a pequena probabilidade dos ocupados jovens auferirem salários elevados devido à sua pouca experiência no mercado de trabalho. 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.

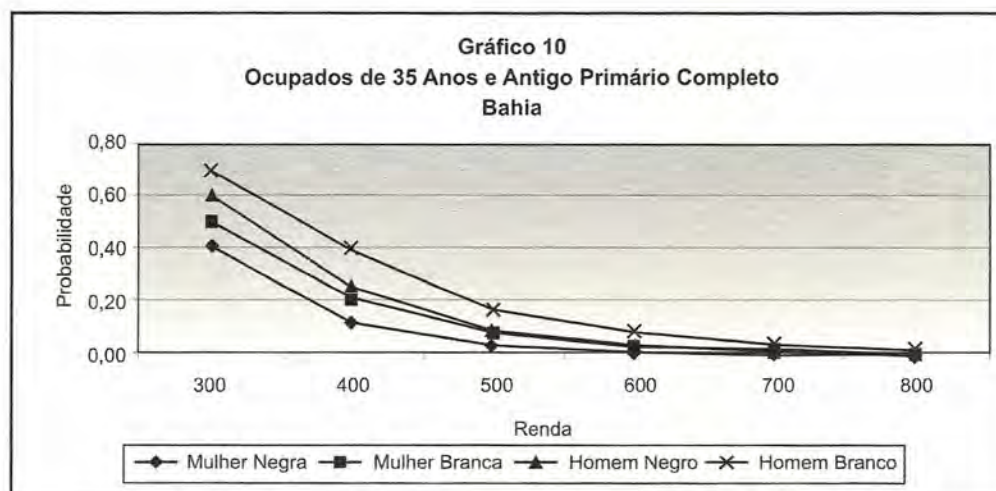


Novamente, os ocupados brancos do sexo masculino e as ocupadas pardas e negras encontram-se nos extremos, observando-se que o formato da curva dos primeiros decresce de uma maneira mais suave que aquela das últimas. É difícil encontrar uma explicação para tais diferenças salariais em um conjunto de jovens 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.

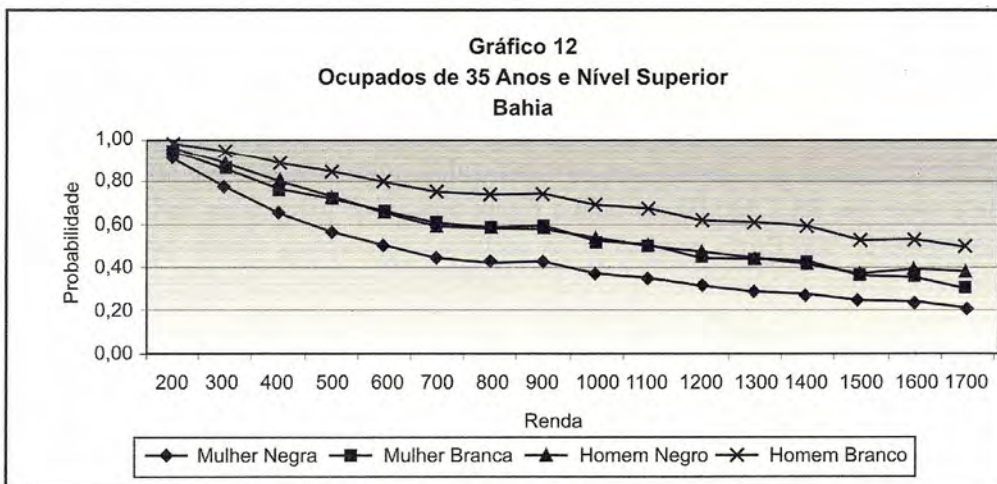
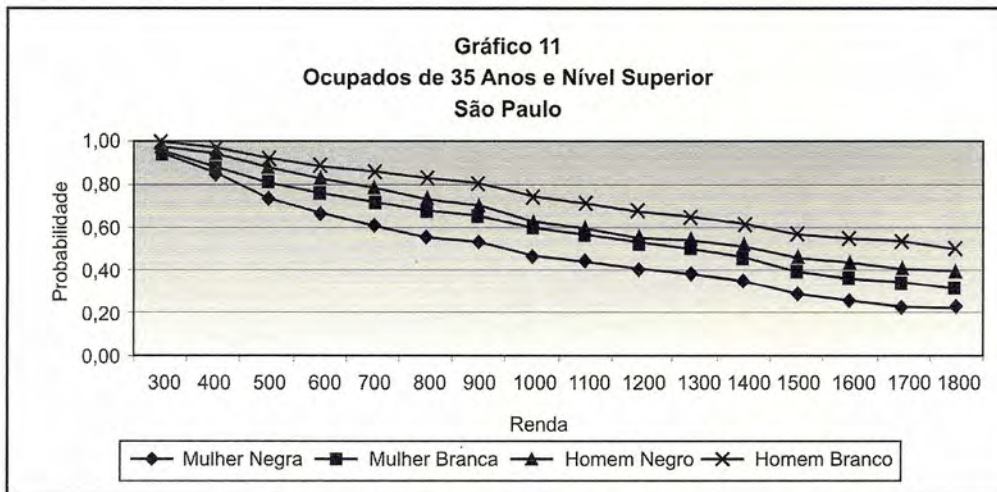
Os gráficos 9 e 10 mostram os resultados para os ocupados de 35 anos que contam apenas com o antigo primário completo, em São Paulo e na Bahia, respectivamente. Em ambos os estados, os homens apresentam probabilidades maiores que as mulheres, e sempre para cada nível salarial a probabilidade dos brancos 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.





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.

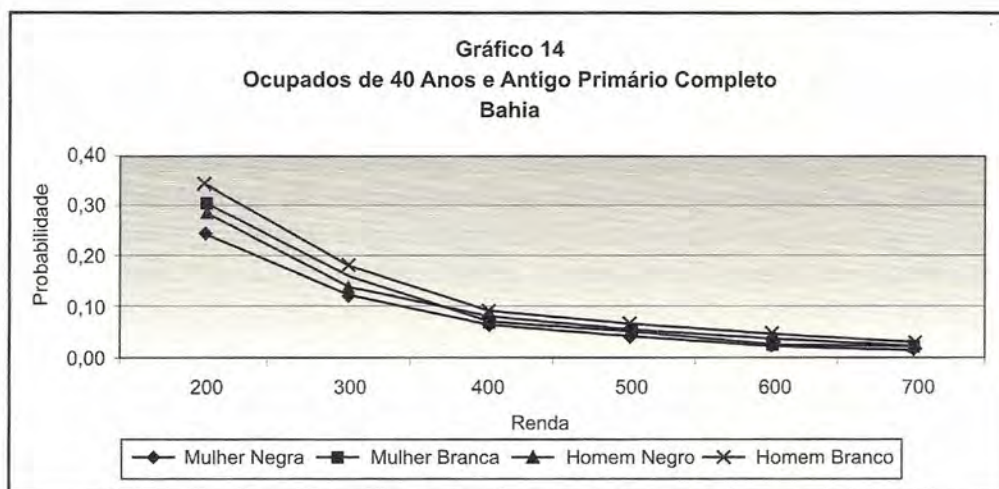
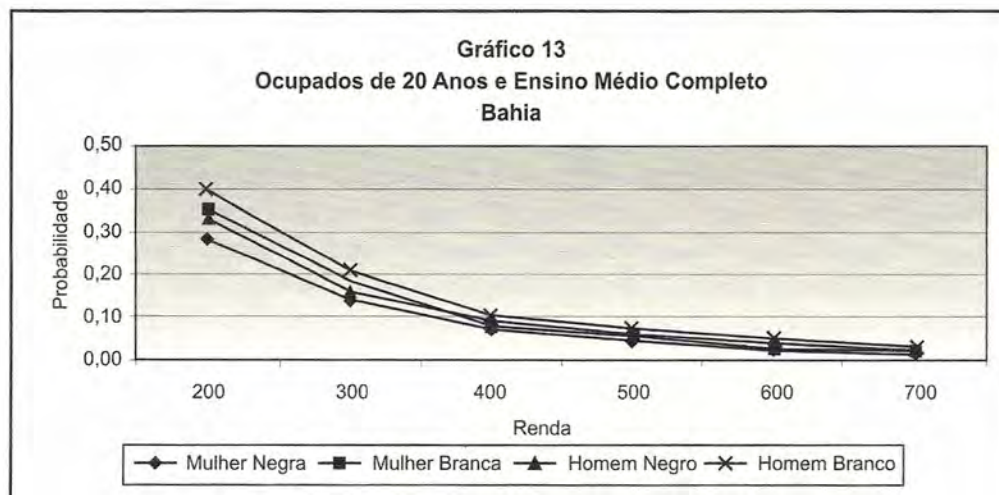


EMPREGADOS SEM REGISTRO

A estimação do modelo para esta categoria apresentou resultados mais frágeis relativamente àqueles das duas categorias anteriores, em termos de significância para a variável raça.⁷ 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*.

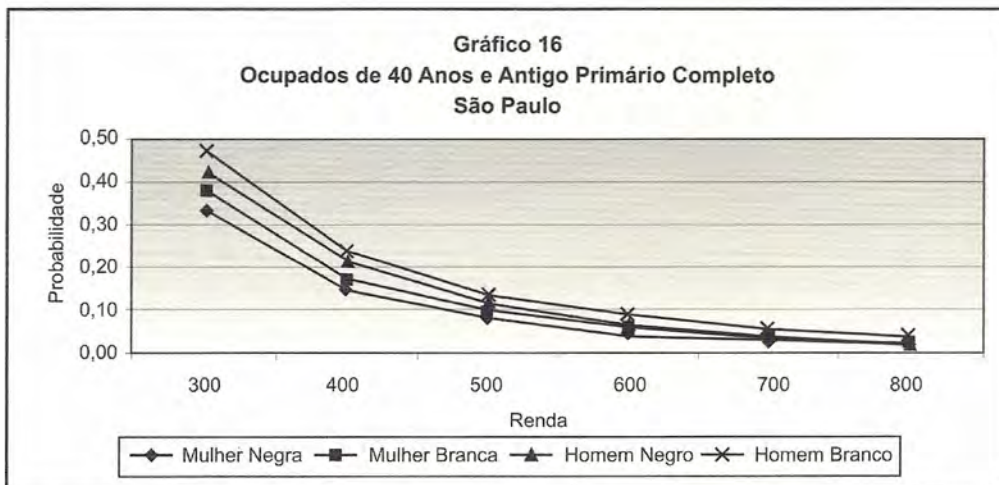
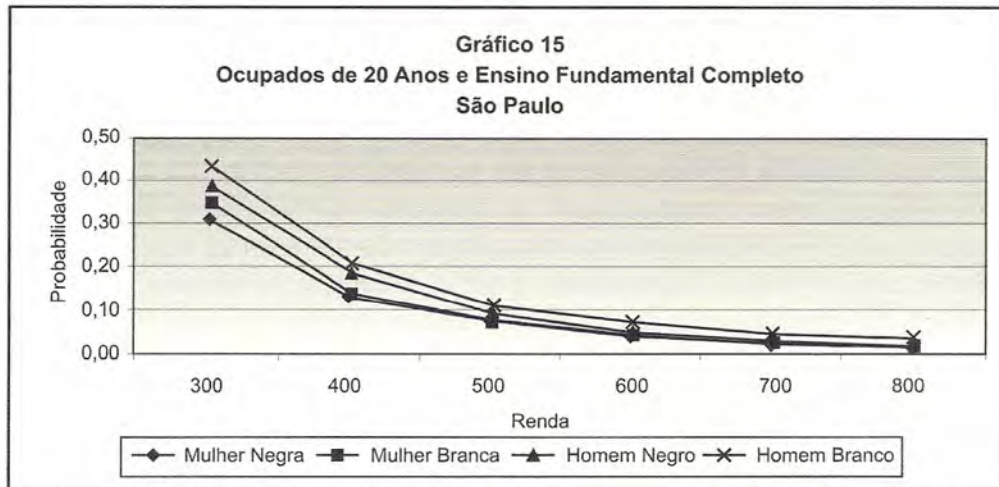
No gráfico 13, percebem-se logo de início as baixas probabilidades, desde os primeiros níveis de rendimento, para todos os ocupados de 20 anos de idade e ensino fundamental completo no estado da Bahia. Esses empregados sem registro possuem baixa probabilidade de obter até mesmo R\$ 200,00 de renda. Mesmo 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 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.

⁷ 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.



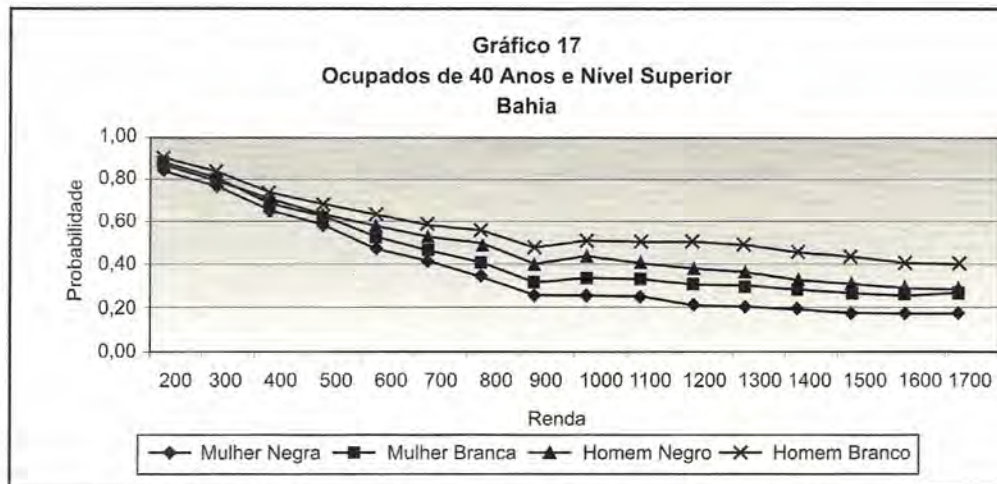
Em São Paulo, ao contrário da Bahia, a discriminação volta-se contra a mulher (Gráficos 15 e 16). Para os mesmos grupos até aqui analisados, no estado do nordeste na categoria dos empregados sem registro - ocupados de 20 anos com ensino fundamental completo e ocupados de 40 anos com antigo primário completo - 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,

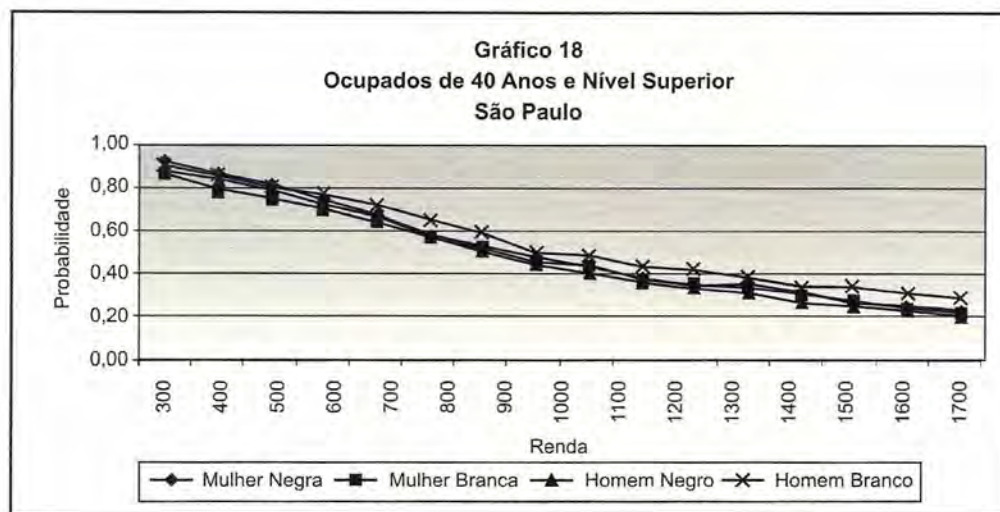
enquanto na Bahia é a maior escolaridade. Por fim, há uma semelhança entre os dois estados: as probabilidades são baixas para todos os ocupados analisados, evidenciando as dificuldades de obtenção de renda por parte dos trabalhadores sem registro.



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 menores, situação que não ocorria 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.





PRIMEIRO QUINTIL DE RENDA FAMILIAR *PER CAPITA*

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, são menores 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)⁸ 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

⁸ Para a variável de escolaridade, há significância apenas para a faixa de R\$ 300,00.

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 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.

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 brasileiro, 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 com microdados da PNAD 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. Esta semelhança em termos de probabilidade, entretanto não se repete nos dois estados. Enquanto em São Paulo as probabilidades são muito próximas umas das outras, na Bahia os homens negros apresentam probabilidades maiores que 10 pontos percentuais em algumas faixas de renda, por exemplo, para os ocupados de nível superior. Além de mostrar que a renda média produz resultados incompletos, as probabilidades indicam que, na Bahia, o retorno à educação para Dirigentes e gerentes é maior para os homens negros do que para as mulheres brancas. Isso porque, para ocupados com ensino médio completo, as probabilidades são maiores para as mulheres brancas.

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. Entre os ocupados que possuem apenas o antigo primário completo ou 4 anos de estudo, por exemplo, 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 da 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, independentemente do estado, categoria, idade e escolaridade, 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 condições melhores em termos de probabilidade para os jovens. Exemplo disso é o caso do homem branco, inserido na categoria *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, 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, à guisa de conclusão, e a partir dos resultados alcançados, dentre as diferentes possibilidades, desejamos reforçar quatro orientações de política pública. A primeira refere-se à ampliação dos investimentos em educação, de tal forma a universalizar os dois primeiros ciclos escolares e, sobretudo elevar o nível de ensino, e difundir e padronizar práticas de qualidade. A segunda diz respeito ao combate da informalidade no mercado de trabalho, ampliando a participação dos ocupados registrados, promovendo o acesso aos sindicatos para que a maioria dos trabalhadores, independentemente de raça e gênero, possa se beneficiar dos resultados das negociações coletivas, e dos demais direitos sociais. A terceira concerne implementar de forma consistente ações que aumentem os salários de base da economia, de tal forma a diminuir a dispersão dos salários, e entre salários e as remunerações da maior parte dos trabalhadores por conta própria. Por fim, recomendam-se ações de disseminação de informações que apontem as desigualdades salariais por gênero e raça e campanhas através da mídia valorizando as condições de igualdade no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARROW, K. J. Discrimination in the Labour Market: Some models of racial discrimination in the labour market, In: KING, J. E., **Readings in Labour Economics: Edited Readings with Commentaries**. New York: Oxford University Press, 1980.

BORJAS, G. J. **Labor Economics**. McGraw-Hill, 1996.

CACCIAMALI, M. C. Liberalización económica y derechos fundamentales en el trabajo en América Latina, In: CACCIAMALI, M. C.; BANKO, C.; KON, A. **Los desafíos de la política social en América Latina**. Caracas: FACES-UCV/PUCSP/PROLAM-USP, 2002.

CASTRO, C. M. O preço da cor: os diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil: comentário, **Pesquisa e Planejamento Econômico**. Rio de Janeiro, vol. 10, nº 3, 1980.

DIEESE. **20 de novembro**: Dia Nacional da Consciência Negra. Boletim DIEESE: Edição Especial, novembro de 2001.

DIEESE. **Mulher negra**: dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos. Boletim DIEESE: Edição Especial, novembro de 2003.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **Modern Labor Economics**: Theory and public policy. Estados Unidos: Addison-Wesley Educational Publishers Inc., 1997.

FERNANDES, F. **A integração do negro à sociedade de classes**. São Paulo: Dominus Editora, 1964.

FERREIRA, F. H. G. Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional?, In: HENRIQUES, R. (Org.). **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

GRIFFITHS, W. E.; HILL, R. C.; JUDGE, G. C. **Learning and Practicing Econometrics**. Estados Unidos: John Wiley & Sons, Inc., 1993.

LOVELL, P. A. **Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil, estudos afro-asiáticos**. Rio de Janeiro, nº 22, p. 85-98, setembro de 1992.

RAMOS, L.; VIEIRA, M. L. Determinantes da desigualdade de rendimento no Brasil nos anos 90: discriminação, segmentação e heterogeneidade dos trabalhadores, In: HENRIQUES, R. (Org.). **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

SILVA, N. V. **O preço da cor**: os diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil, pesquisa e planejamento econômico. Rio de Janeiro, vol. 10, nºs 1 e 3, 1980.

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

WOOD, C. H.; CARVALHO, J. A. M. de. **A demografia da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

APÊNDICE

COEFICIENTES ESTIMADOS⁹

PRIMEIRO QUINTIL

São Paulo Amostra: 543

| Y | Cor ou Raça | | Gênero | | Idade | | Escolaridade | | C | |
|-----|-------------|----|----------|----|-----------|----|--------------|----|-----------|----|
| 100 | -0,031907 | ñs | -0,07247 | ñs | 0,002004 | ñs | 0,005860 | ñs | 0,548170 | ** |
| 200 | 0,052775 | ñs | -0,08921 | ñs | 0,001783 | ñs | 0,014882 | ñs | -0,471714 | ** |
| 300 | 0,151466 | ñs | 0,33992 | * | -0,000516 | ñs | 0,043178 | ** | -1,521514 | * |
| 400 | -0,049675 | ñs | 0,65210 | * | -0,001506 | ñs | 0,045775 | ñs | -2,303930 | * |
| 500 | 0,134118 | ñs | 0,58116 | ** | -0,007233 | ñs | 0,029979 | ñs | -2,258638 | * |
| 600 | 0,133672 | ñs | 0,65738 | * | -0,012068 | ñs | -0,003524 | ñs | -2,014626 | * |
| 700 | 0,211151 | ñs | 0,60246 | ** | -0,011893 | ñs | 0,002320 | ñs | -2,094424 | * |

Bahia Amostra: 4181

| | | | | | | | | | | |
|-----|-----------|----|-----------|-----|----------|---|----------|---|-----------|---|
| 100 | 0,067985 | ñs | -0,727392 | * | 0,033025 | * | 0,073680 | * | -1,300477 | * |
| 200 | -0,013186 | ñs | -0,199572 | * | 0,024395 | * | 0,078429 | * | -2,361854 | * |
| 300 | -0,076809 | ñs | 0,009575 | ñs | 0,021081 | * | 0,074749 | * | -2,813955 | * |
| 400 | -0,109987 | ñs | 0,086997 | ñs | 0,021069 | * | 0,071490 | * | -3,206880 | * |
| 500 | -0,025525 | ñs | 0,194386 | *** | 0,019641 | * | 0,065989 | * | -3,378228 | * |
| 600 | -0,006226 | ñs | 0,089406 | ñs | 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 | * | 0,137291 | * | -2,015497 | * |
| 400 | -0,078856 | ñs | -0,250426 | * | 0,037189 | * | 0,169001 | * | -3,049543 | * |
| 500 | -0,075498 | ñs | -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 | ñs | 0,036929 | * | 0,196034 | * | -4,541641 | * |
| 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 | * |

⁹ * Significante a 1%; ** Significante a 5%; *** Significante a 10%; ñs – Não-significante.

DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO OU GRUPOS EM SITUAÇÃO DE DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO?
 – UMA ANÁLISE DOS MERCADOS DE TRABALHO DA BAHIA E DE SÃO PAULO ACERCA DE RAÇA E GÊNERO

São Paulo Amostra: 3372

| | | | | | | | | | | |
|------|-----------|-----|-----------|----|----------|---|----------|---|-----------|---|
| 1400 | -0,192096 | *** | -0,117621 | ñs | 0,036258 | * | 0,198659 | * | -4,836398 | * |
| 1500 | -0,247832 | ** | -0,107558 | ñs | 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 | * |

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 | ñs | -0,180717 | * | 0,034366 | * | 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 | ñs | -0,318140 | * | 0,035696 | * | 0,193827 | * | -4,284888 | * |
| 800 | -0,153531 | ñs | -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 | * | -2,626995 | * |
| 500 | -0,239546 | * | -0,548892 | * | 0,044029 | * | 0,201262 | * | -3,347763 | * |
| 600 | -0,282110 | * | -0,515574 | * | 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 | * | 0,049904 | * | 0,281877 | * | -5,592429 | * |
| 1100 | -0,320267 | * | -0,389679 | * | 0,048996 | * | 0,286875 | * | -5,736660 | * |

São Paulo Amostra: 8606

| Var. Dependente | Coeficientes | | | | | | | | | |
|-----------------|--------------|---|-----------|---|----------|---|----------|---|-----------|---|
| | | | | | | | | | | |
| 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 | * | 0,048784 | * | 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

| | | | | | | | | | | |
|------|-----------|---|-----------|---|----------|---|----------|---|------------|---|
| 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 | -0,377882 | * | -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 | * | -0,336251 | * | 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 | * |

DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO OU GRUPOS EM SITUAÇÃO DE DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO?
 - UMA ANÁLISE DOS MERCADOS DE TRABALHO DA BAHIA E DE SÃO PAULO ACERCA DE RAÇA E GÊNERO

São Paulo Amostra: 1351

| | | | | | | | | | | |
|------|-----------|-----|-----------|---|----------|---|----------|---|-----------|---|
| 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 | ñs | -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 | ñs | -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 | * | 0,16137 | * | -3,356861 | * |
| 1900 | -0,482084 | * | -0,605349 | * | 0,028644 | * | 0,153232 | * | -3,359959 | * |