

PUCRS

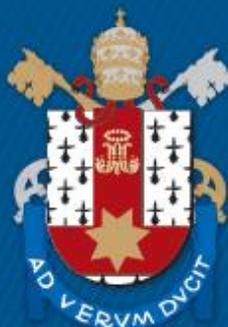
ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DO DESENVOLVIMENTO
DOUTORADO EM ECONOMIA DO DESENVOLVIMENTO

TANISE BRANDÃO BUSSMANN

**ENSAIOS EM ECONOMIA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS MINORIAS NO MERCADO
DE TRABALHO BRASILEIRO**

Porto Alegre
2017

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

TANISE BRANDÃO BUSSMANN

**ENSAIOS EM ECONOMIA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS MINORIAS NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Tese apresentada como requisito para a
obtenção do grau de Doutora pelo Programa
de Pós-Graduação em Economia do
Desenvolvimento da Pontifícia Universidade
Católica do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Paulo de Andrade
Jacinto.

Porto Alegre

2017

Ficha Catalográfica

B981e Bussmann, Tanise Brandão

Ensaio em Economia do Trabalho : Uma análise das minorias no mercado de trabalho brasileiro / Tanise Brandão Bussmann . – 2017.

250 f.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Paulo de Andrade Jacinto.

1. Mercado de Trabalho Brasileiro. 2. Minorias. 3. Inserção no Mercado de Trabalho. 4. Diferenças no Mercado de Trabalho. I. Jacinto, Paulo de Andrade. II. Título.

Tanise Brandão Bussmann

Ensaio em Economia do Trabalho: uma análise das minorias no mercado de trabalho brasileiro

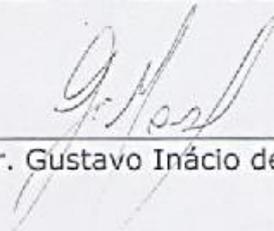
Tese apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Economia, pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovado em 17 de março de 2017, pela Banca Examinadora.

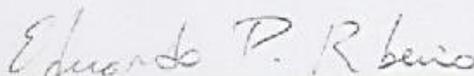
BANCA EXAMINADORA:



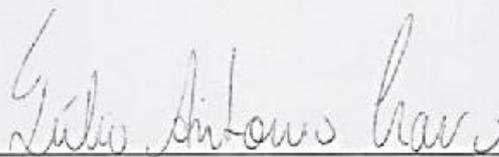
Prof. Dr. Paulo de Andrade Jacinto
Orientador e Presidente da sessão



Prof. Dr. Gustavo Inácio de Moraes



Prof. Eduardo Pontual Ribeiro



Prof. Dr. Túlio A. Cravo

Dedico este trabalho ao meu avô (*in memoriam*) e minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que estiveram ao meu lado no período da minha formação acadêmica. À minha família, que sempre me ensinou o valor do estudo e entendeu a minha ausência. Em especial, agradeço à minha mãe, por todo o suporte, ao meu avô, pela companhia. Também agradeço, em especial, à minha prima Ana Carolina, principalmente pelas caronas até a PUCRS nos últimos tempos, e ao Tio Tunico. Também foram de extrema importância na minha trajetória a Lili, o Tuca e a Neca, além das primas Mariana e Gabriela. Também agradeço a Adriana Schneider e ao Guilherme Risco, pela amizade durante toda a minha formação acadêmica.

Ao Programa de Pós-Graduação em Economia da PUCRS agradeço pelo ambiente, que propiciou a elaboração desta tese, em especial ao meu orientador, Paulo de Andrade Jacinto, pela orientação e paciência. Também agradeço ao prof. Marco Túlio Aniceto França, pela ajuda na tese. A todos os professores do PPGE que convivi, agradeço a oportunidade. Agradeço também a CAPES pelo financiamento em uma parte do curso de Doutorado. Também agradeço aos professores que participaram da minha formação na graduação e mestrado, em especial ao prof. Jorge Paulo de Araújo.

Agradeço aos amigos que fiz durante a minha formação acadêmica e também àqueles anteriores. Agradeço também a UNIPAMPA pela contribuição e pelo suporte na conclusão do doutorado.

*"I wanna be the minority
I don't need your authority
Down with the moral majority
'Cause I wanna be the minority"*
Green Day

RESUMO

Esta tese tem como principal objetivo verificar as condições que algumas minorias encontram no mercado de trabalho brasileiro. Os três ensaios em conjunto têm como objetivo principal analisar a inserção e as diferenças que as minorias encontram no mercado de trabalho brasileiro. Cada um dos ensaios contém uma minoria específica e pode ser lido de maneira independente. O primeiro ensaio trata das pessoas com deficiência (PCD), que foram beneficiadas pela legislação brasileira que impôs uma contratação mínima para as empresas do setor privado e um mínimo de reserva de vagas no setor público na década de 1990. É analisada a probabilidade destes indivíduos estarem trabalhando e também a quantidade de horas trabalhadas, utilizando um modelo logístico para a probabilidade de estar empregado e um modelo *tobit* para o número de horas. O segundo ensaio trata a inserção dos indivíduos pretos e pardos, população favorecida com a política de ações afirmativas para o ingresso no serviço público em alguns estados. Para tanto, é utilizado o método de controle sintético. Por fim, o terceiro ensaio trata das diferenças de gênero, onde são analisados os diferenciais em termos de colocação funcional na entrada do mercado de trabalho, o que é conhecido como o fenômeno da porta de vidro, seguido de uma análise do diferencial de salários com o cálculo de um índice de representação. Os resultados indicam uma melhoria na inserção e uma redução nas desigualdades no mercado de trabalho nacional.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho Brasileiro. Minorias. Inserção no Mercado de Trabalho. Diferenças no Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The main goal of this thesis is to verify the conditions that some minorities find in the Brazilian Labor Market. Each essay contains a specific minority and it can be read in an independently way. The first essay is about people with disability, which were benefited by the Brazilian legislation that impose a minimal hiring into companies from the private sector and a minimal reservation vacancy in the public sector in the 1990 decade. It is analyzed the probability of this individual to be working and also the quantity of hours worked, using a logistic model in the first question and a tobit model in the second one. The second essay is about the insertion of black and brown, that were favored with the affirmative action to enter the public sector in some states. In this essay it is used the synthetic control method. The last essay is about the gender differences, were female usually are in a disadvantaged position in wage. In this case, it is analyzed the differentials in the functional position when entering the labor market, which is known as the glass door phenomena, and the wage differentials according to severity, exploring distinct methodologies. The three essays haven the goal to analyze the insertion and the differences that the minorities find in the Brazilian labor market. The results indicate a better insertion and a reduction in the inequalities in the Brazilian labor market.

Key Words: Brazilian Labor Market. Minorities. Labor Market Insertion. Labor Market Differences.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Proporção de Pretos e Pardos nos Estados Brasileiros – 2002.....	66
Figura 2 – Proporção de Pretos e Pardos no Brasil – 2014	67
Figura 3 – Crescimento da população de Pretos e Pardos de 2002 a 2014	67
Figura 4 – Crescimento de indivíduos em ocupações do setor público de 2002 a 2014	68
Figura 5 – Crescimento de indivíduos em ocupações do setor público estadual de 2002 a 2014	69
Figura 6 – Crescimento dos indivíduos em ocupações do setor público (pretos) de 2002 a 2014	69
Figura 7 – Crescimento dos indivíduos em ocupações do setor público estadual (pretos)	70
Figura 8 – Crescimento das Exportações em quantum por período	71

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Histograma de Horas Trabalhadas –Deficiência (logaritmo).....	35
Gráfico 2 – Histograma de Horas Trabalhadas –Deficiência Menos Severa(logaritmo)	36
Gráfico 3 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência	37
Gráfico 4 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência Menos Severa.....	38
Gráfico 5 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação – Deficiência	39
Gráfico 6 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação.....	40
Gráfico 7 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 1991	41
Gráfico 8 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2000.....	41
Gráfico 9 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2010.....	42
Gráfico 10 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2000	42
Gráfico 11 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2010	42
Gráfico 12 – Histograma do logaritmo do rendimento-hora dos indivíduos que trabalharam no período de referência de acordo com a autodeclaração de cor	72
Gráfico 13 – Distribuição de Indivíduos de Acordo com o Setor da Atividade – Classificação CNAE Domiciliar	74
Gráfico 14 – Distribuição de Indivíduos de acordo com a Classificação da Ocupação – Classificação CBO.....	75
Gráfico 15 – Proporção de afrodescendentes no Setor Público.....	82
Gráfico 16 – Proporção de afrodescendentes no setor público estadual	83
Gráfico 17 – Proporção de pretos e pardos que trabalham com carteira de trabalho assinada	84
Gráfico 18 – Diferença do rendimento por hora entre o restante da população e os afrodescendentes.....	84
Gráfico 19 – Diferença de rendimentos totais entre os afrodescendentes, de acordo com o setor de ocupação.....	85
Gráfico 20 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos no primeiro decil.	85
Gráfico 21 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o primeiro decil e o vigésimo quinto centésimo	86
Gráfico 22 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o vigésimo quinto centésimo e a septuagésimo quinto percentil da distribuição.....	86
Gráfico 23 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o septuagésimo quinto decil e o último decil	87

Gráfico 24 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos no último decil	87
Gráfico 25 – Densidade de Kernel da distribuição de salários para 1985 por gênero (logaritmo).....	110
Gráfico 26 – Densidade de Kernel da distribuição de salários por hora para 1995 por gênero (logaritmo).....	111
Gráfico 27 – Densidade de Kernel da distribuição de salários por hora para 2005 por gênero (logaritmo).....	111
Gráfico 28 – Densidade de Kernel da distribuição de salários por hora para 2015 por gênero (logaritmo).....	112

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estrutura da Tese	21
Quadro 2 – Descrição das variáveis utilizadas no trabalho	32
Quadro 3 – Legislação da Previsão de Reserva de Vagas no Funcionalismo Público	60
Quadro 4 – Descrição das variáveis utilizadas na análise	63
Quadro 5 – Descrição das variáveis utilizadas	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição das Deficiências entre as pessoas com deficiência (%)	31
Tabela 2 – Estatísticas Descritivas da Amostra - Deficiência.....	34
Tabela 3 – Setor da Atividade – Deficiência.....	37
Tabela 4 – Setor da Atividade – Deficiência Menos Severa	38
Tabela 5 – Setor da Ocupação – Deficiência.....	39
Tabela 6 – Setor da Ocupação – Deficiência Menos Severa.....	40
Tabela 7 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência (razão de chances).....	46
Tabela 8 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência Menos Severa (razão de chances)	47
Tabela 9 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas – Deficiência.....	49
Tabela 10 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas – Deficiência Menos Severa	50
Tabela 11 – Estatísticas Descritivas da Amostra.....	65
Tabela 12 – Valores da Distribuição de salário-hora deflacionado por ano e por cor para os indivíduos que trabalharam	73
Tabela 13 – Distribuição de Indivíduos de Acordo com o setor de Atividade – CNAE Domiciliar.....	74
Tabela 14 – Distribuição de Indivíduos de acordo com a Classificação da Ocupação – CBO 2002	75
Tabela 15 – Distribuição de Indivíduos de Acordo com a Ocorrência de Overeducation	76
Tabela 16 – Percentual de Admitidos no Ano segundo Gênero	103
Tabela 17 – Estatísticas Descritivas da Amostra – Admitidos no Ano	105
Tabela 18 – Classificação da Atividade dos Admitidos em cada ano por gênero.....	106
Tabela 19 – Classificação do grupo da ocupação dos admitidos em cada ano por gênero	107
Tabela 20 – Salário dos Ingressantes no Mercado de Trabalho – Divisão por Gênero.....	108
Tabela 21 – Salário Médio no Mercado de Trabalho	109
Tabela 22 – Probabilidade de Admissão de Mulheres (razão de chances).....	113
Tabela 23 – Probabilidade de Admissão de Mulheres (razão de chances).....	114
Tabela 24 – Índice de Severidade.....	116

LISTA DE SIGLAS

ADA – Americans with Disabilities Act
ALICE Web – Sistema de Análise das Informações de Comércio Exterior
APU – Administração Pública
AVO – Arbeidsvoorwaarden Onderzoek
BPC – Benefício de Prestação Continuada
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CEO – Chief Executive Office
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CPS – Current Population Survey
CVM – Comissão de Valores Mobiliários
DDA – Disability Discrimination Act
ECHP – European Community Household Panel
EEO 1 – Equal Employment Opportunity
ENIGH - Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
EUA – Estados Unidos da América
EU-SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions
EXECUCOMP – Executive Compensation Database
GSOEP – German Socio-Economic Panel
HILDA – Household, Income and Labour Dynamics in Australia
HRS – Health and Retirement Survey
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IHS – Integrated Household Survey
INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor
LFS – Labor Force Survey
LIS – Living Ireland Survey
MCSUI – Multi-City Study of Urban Inequality
MDIC – Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
MTPS – Ministério do Trabalho e Emprego e Previdência Social
NDDP – New Deal for Disabled People
NHIS – National Health Interview Survey
NLSY – National Longitudinal Survey of Youth
OMS – Organização Mundial da Saúde

OR – Odds Ratio

PCD – Pessoas com deficiência

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PSID – Panel Study of Income Dynamics

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

REQMP - Raiz do Erro Quadrático Médio de Previsão

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

SIPP – Survey of Income and Program Participation

SLLS – Sweden Level of Living Survey

UF – Unidade Federativa

WBVDS – World Bank Village Disability Survey

WES – Workplace and Employee Survey

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: A PROBABILIDADE DE EMPREGO E O NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS	22
2.1 INTRODUÇÃO.....	22
2.2 ESTRATÉGIA EMPÍRICA	26
2.3 BASE DE DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	29
2.3.1 Base de Dados.....	29
2.3.2 Estatísticas Descritivas	33
2.4 RESULTADOS	43
2.4.1 Probabilidade de Estar Trabalhando	43
2.4.2 Número de Horas Ofertadas.....	47
2.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	50
2.6 CONCLUSÃO.....	53
3 AÇÕES AFIRMATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O CASO DA POLÍTICA DE RESERVA DE VAGAS PARA PRETOS E PARDOS NO SERVIÇO PÚBLICO.....	55
3.1 INTRODUÇÃO.....	55
3.2 LEI QUE REGULAMENTAM A RESERVA DE VAGAS PARA AFRODESCENDENTES.....	58
3.3 EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO PERÍODO RECENTE	61
3.4 METODOLOGIA: CONTROLE SINTÉTICO.....	77
3.5 RESULTADOS	81
3.6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	88
3.7 CONCLUSÃO.....	90
4 DIFERENCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O ACESSO E A REPRESENTAÇÃO DE ACORDO COM O GÊNERO	92
4.2 METODOLOGIA.....	96
4.2.1 Porta de Vidro.....	97
4.2.2 Índice de representação condicional	98
4.3 BASE DE DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	100

4.3.1 Base de Dados.....	100
4.3.2 Estatísticas Descritivas	102
4.4 RESULTADOS	112
4.6 CONCLUSÃO.....	119
5 CONCLUSÃO.....	121
REFERÊNCIAS.....	122
ANEXO A – SÍNTESE DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	133
ANEXO B – DESCRIÇÃO DA COMPATIBILIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS.....	135
ANEXO C – DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA POR ANO EM TERMOS DE PERCENTUAL DA POPULAÇÃO	136
ANEXO D – TESTE DE PROPORÇÕES.....	139
ANEXO E – HISTOGRAMAS TODA A AMOSTRA E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS PARA A AMOSTRA ATÉ 60 HORAS.....	140
ANEXO F – COMPATIBILIZAÇÃO DE VARIÁVEIS DE OCUPAÇÃO E DE ATIVIDADE	145
ANEXO G – PROPORÇÃO DE INDIVÍDUOS NAS OCUPAÇÕES E SETORES – POR GÊNERO E POR ETNIA	147
ANEXO H – DISTRIBUIÇÃO DE RENDIMENTOS –GRUPOS SELECIONADOS..	151
ANEXO I – DENSIDADE DE KERNEL DO PROPENSITY SCORE.....	155
ANEXO J – COEFICIENTES DO MODELO LOGIT	156
ANEXO K – SÍNTESE DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DA RESERVA DE VAGAS PARA AFRODESCENDENTES NO MERCADO DE TRABALHO	170
ANEXO L – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA AMOSTRA POR ESTADO (ESTADOS SELECIONADOS)	173
ANEXO M – CRESCIMENTO DA PROPORÇÃO DE PRETOS POR ESTADO, REGIÃO E BRASIL (ESTADOS SELECIONADOS)	177
ANEXO N – FIGURAS PARA A AMOSTRA DE MULHERES.....	180
ANEXO O – LOGARITMO DO RENDIMENTO HORA	184
ANEXO P – DISTRIBUIÇÃO DE INDIVÍDUOS POR ATIVIDADE, OCUPAÇÃO E INCIDÊNCIA DE OVEREDUCATION – GRUPOS SELECIONADOS.....	186
ANEXO Q – ESTIMAÇÕES DE CONTROLE SINTÉTICO COMPLEMENTARES	196
ANEXO R – INFORMAÇÕES ADICIONAIS DO CONTROLE SINTÉTICO	211
ANEXO S – TESTES DE ROBUSTEZ	220

ANEXO T – SÍNTESE DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS DE ACORDO COM O GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	232
ANEXO U – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA AMOSTRA	237
ANEXO V – ESTIMAÇÃO DA DENSIDADE DE KERNEL DA DISTRIBUIÇÃO DE SALÁRIOS.....	242
ANEXO W – COEFICIENTES DO MODELO LOGIT	244
ANEXO X – ÍNDICE DE SEVERIDADE.....	249

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro, nos últimos 30 anos, apresentou mudanças significativas relacionadas ao acesso e também à inserção dos indivíduos de acordo com suas características. Entre essas mudanças, as mais marcantes estão associadas à maior participação das mulheres na força de trabalho, a maior participação dos trabalhadores de cor preta e também uma maior participação dos trabalhadores portadores de alguma deficiência. Aos olhos de um especialista em mercado de trabalho são avanços importantes. Contudo ainda são recorrentes as diferenças associadas a salários e acesso ao mercado de trabalho. Com o intuito de contribuir com a literatura a respeito de diferenças no mercado de trabalho de acordo com gênero, cor, e *status* de deficiência, a presente tese tem como objetivo apresentar três ensaios tratando desse tema.

O primeiro ensaio contempla uma análise a respeito da inserção dos trabalhadores portadores de deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Na literatura internacional esse tema conta com inúmeros estudos avaliando o impacto no mercado de trabalho local a partir de mudanças na legislação que implementaram a reserva de vagas de maneira a fazer com que as empresas contratassem pessoas portadoras de alguma deficiência (ACEMOGLU; ANGRIST, 2001; DELEIRE, 2000; YELIN; KATZ, 1994) , além de uma outra parte da literatura que analisa as principais diferenças entre os indivíduos segundo o status de deficiência e os problemas ao se utilizar a autodeclaração de deficiência. (BOUND, 1989; KRUSE; SCHUR, 1998). Apesar de no Brasil a legislação que visa proteger as pessoas com deficiência ter sido aprovado no final da década de 1980, criando condições favoráveis com uma reserva de mercado para os trabalhadores com deficiência, estudos analisando as mudanças no mercado de trabalho brasileiro e as diferenças entre os indivíduos ainda são escassos. O estudo de Garcia e Maia (2014) faz uma análise do diferencial de salários para o ano de 2010, e corrobora a existência de um hiato salarial que desfavorece as pessoas com deficiência. Neste sentido, o primeiro ensaio da tese visa verificar a probabilidade de emprego, com o uso de um modelo logístico, e o número de horas trabalhadas de acordo com um modelo de dados censurados.

O segundo verifica o impacto da política de ações afirmativas, em que alguns estados adotaram um sistema de reserva de vagas para pretos e pardos no setor público, no mercado de trabalho local. A partir do ano de 2003 houve a adoção de tais políticas no mercado de trabalho, no estado do Paraná. A exemplo da literatura internacional que analisa as ações afirmativas, basicamente no mercado de trabalho estadunidense desde 1960, tal situação pode

fazer com que haja uma maior inserção dos pretos e pardos em certos setores. (SMITH; WELCH, 1984; DONOHUE; HECKMAN, 1991). Apesar de a literatura brasileira ser bastante extensa no que diz respeito ao diferencial de remuneração devido à cor (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 1996; REIS; CRESPO, 2005) a questão da reserva de vagas ainda não foi explorada de maneira exaustiva, sendo o tema do segundo ensaio desta tese.

Por fim, o terceiro ensaio analisa as diferenças no que diz respeito ao gênero no mercado de trabalho. A desigualdade salarial e de postos de trabalho entre homens e mulheres é um assunto bastante estudado na economia brasileira. (MADALOZZO; MARTINS, 2007; SANTOS; RIBEIRO, 2001). No período recente alguns estudos internacionais indicam que os homens e mulheres têm acesso a diferentes posições no mercado de trabalho, em que as últimas são prejudicadas. Tal fenômeno está sendo conhecido na literatura internacional como “porta de vidro”. (HASSINK; RUSSO, 2010). Sendo assim, a análise de tal fenômeno para a economia brasileira é o tema do terceiro ensaio, que também complementa a análise com os diferenciais em termos de severidade na distribuição salarial.

A partir dessas considerações, o quadro 1 expõe especificamente quais são as questões que são abordadas, a metodologia a ser utilizada e também a base de dados. O principal objetivo é verificar a inserção e as desigualdades presentes no mercado de trabalho nacional e a maneira como ocorreram suas alterações nas últimas décadas, especificamente entre as diferenças em razão do *status* de deficiência, ao gênero, e a cor. Para cada um dos ensaios foi escolhida uma base de dados específica, além da análise com um enfoque a uma minoria principal.

Porém, é preciso levar em conta que cada indivíduo é exposto a uma desigualdade no mercado de trabalho de acordo com sua cor, seu gênero e seu *status* de deficiência simultaneamente. Por isso, sempre que possível, é realizada uma análise que leve em conta de que maneira essas outras características interferem, uma vez que a inserção de alguns indivíduos no mercado de trabalho pode ser mais prejudicada de acordo com o pertencimento a mais de uma minoria, com o objetivo de complementar as informações apresentadas nesta tese. Isso não impossibilita a análise de maneira isolada e independente cada um dos ensaios apresentados.

Quadro 1 – Estrutura da Tese

ENSAIO 1: A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: A PROBABILIDADE DE EMPREGO E O NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS	
Questão	De que maneira a reserva de vagas para as Pessoas com Deficiência Modificou a Probabilidade destas pessoas estarem trabalhando e o número de horas trabalhadas?
Base de Dados	Censo Demográfico/IBGE
Metodologia	Modelos Probabilísticos e Censurados
Período	1991-2010
ENSAIO 2: AÇÕES AFIRMATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O CASO DA POLÍTICA DE RESERVA DE VAGAS PARA PRETOS E PARDOS NO SERVIÇO PÚBLICO	
Questão	A política de ações afirmativas afetou o mercado de trabalho?
Base de Dados	PNAD/IBGE
Período	2002-2014
Metodologia	Controle Sintético
ENSAIO 3: DIFERENCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O ACESSO E A REPRESENTAÇÃO DE ACORDO COM O GÊNERO	
Questão	Os diferenciais de rendimento podem ser justificados pelo acesso a diferentes empregos no mercado de trabalho? A distribuição de salários representa de maneira igual os dois gêneros?
Base de Dados	RAIS /MTPS
Período	1985-2015
Metodologia	Modelos Probabilísticos e de Representação

Fonte: Elaborado pela autora.

2 A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: A PROBABILIDADE DE EMPREGO E O NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS

Resumo: Este estudo tem como objetivo analisar o efeito da legislação de reservas de vagas no mercado de trabalho brasileiro para as pessoas portadoras de deficiência a partir das informações do Censo Demográfico de 1991 a 2010. Para tanto se faz uso do modelo de escolha discreta com o intuito de verificar a probabilidade das pessoas portadoras de deficiência estarem trabalhando, e de um modelo censurado para analisar o número de horas trabalhadas. As estimações são realizadas considerando três diferentes grupos: apenas mulheres, apenas pretos e para a amostra total, levando em conta dois conceitos de deficiência de acordo com a severidade. Os resultados encontrados mostram que a situação é desfavorável para as pessoas com deficiência em 1991, apresentando uma melhoria gradual com o passar dos anos. Ao empregar a metodologia de diferenças em diferenças com os dados empilhados para os três períodos do Censo Demográfico, os resultados obtidos indicaram uma melhoria (aumento) na probabilidade de emprego dos deficientes e no número de horas trabalhadas, sugerindo dessa forma, a efetividade da política.

2.1 INTRODUÇÃO

A legislação com o intuito de reservar vagas para as pessoas com deficiência já foi aprovada em vários países e vem sendo objeto de avaliação em inúmeros estudos. Na literatura internacional há estudos que analisaram a forma como a publicação da legislação local modificou o emprego e os salários dos indivíduos. Nos Estados Unidos, a partir de 1990, com a publicação do *Americans with Disabilities Act* (ADA), diversos trabalhos foram realizados procurando relacionar a publicação desta lei e o seu impacto no mercado de trabalho local (ACEMOGLU; ANGRIST, 2001; DELEIRE, 2000; YELIN; KATZ, 1994), enquanto outros têm o objetivo de avaliar as principais diferenças entre os indivíduos, de acordo com o seu *status* de deficiência e os problemas ao se usar a autodeclaração de deficiência. (BOUND, 1999; KRUSE; SCHUR, 2003).

As evidências mostraram que o desenho da política acabou reduzindo a probabilidade de participação dos deficientes no mercado de trabalho. As principais razões para essa redução estão relacionadas a proibição do acúmulo no recebimento da renda do trabalho em conjunto com a renda assistencial (STAPLETON et al., 2005) e as exigências específicas da

lei, como a adequação do local de trabalho e a não discriminação no pagamento para os trabalhadores com deficiências em comparação aos demais. (ACEMOGLU; ANGRIST, 2001; DELEIRE, 2000).

Particularmente, para as contratações e demissões, o estudo de Yelin e Katz (1994) mostra que para os portadores de deficiência a tendência de mudança no *status* de emprego era maior em relação aos demais indivíduos, tanto nos períodos de crescimento quanto nos de recessão econômica. Para o diferencial de rendas, o estudo de Haveman e Wolfe (1990), encontra um diferencial de rendas decrescente ao longo do tempo. Além dos EUA, países como Inglaterra, Suécia e Irlanda também foram objetos de análise do diferencial no acesso ao mercado de trabalho por parte desses indivíduos (GANNON, 2005; JONES; LATREILLE; SLOANE, 2006; THOURSIE, 2004), como pode ser visto na síntese dos principais estudos no ANEXO A.

Em relação à definição de deficiência, Jones (2008) observa que era preciso considerar os erros de mensuração e vieses ao identificar os deficientes. Esse é um aspecto importante que já havia sido salientado por Kruse e Schur (2003). Anteriores a esses estudos, Kreider e Pepper (2002) já haviam indicado uma maior tendência de indivíduos desempregados em reportar limitações, enquanto que para o Reino Unido, Burchardt (2000) havia observado que a proporção de indivíduos que se declarava com deficiência em um período, geralmente não era a mesma nos períodos seguintes, sugerindo a mudança de *status* da deficiência durante a vida do indivíduo.

A severidade da deficiência foi abordada no estudo de Baldwin e Johnson (1994), que fizeram uma análise para uma amostra de homens com as informações do *Survey of Income and Program Participation* (SIPP), considerando três subgrupos de acordo com a deficiência: severa, amena e sem deficiência. As evidências sugerem a existência de diferenças na probabilidade de estar empregado e uma maior desigualdade de emprego e salário para o grupo com maior deficiência. Braithwaite e Mont (2008) trazem uma conclusão interessante neste sentido ao mostrar que é possível que a renda necessária para os deficientes fosse superior à necessária aos demais indivíduos devido às dificuldades.

O estudo de Burkhouer e Daly (1998) faz uma comparação entre os EUA e a Alemanha, notando que o governo alemão conseguiu reduzir o *gap* entre os proventos de deficientes e não deficientes de forma mais eficiente do que no caso americano. A comparação com os outros sistemas europeus foi realizada por Bound e Burkhauser (1999), que expuseram os condicionantes das políticas e o valor dos rendimentos e benefícios entre pessoas com deficiência de alguns países da Europa e dos EUA.

Hill, Maestas e Mullen (2016) analisam a oferta da mão de obra das pessoas com deficiência para o período 1992 a 2010 com as informações da *Health and Retirement Survey* (HRS). É observado que a acomodação no ambiente de trabalho por parte dos empregadores aumenta a chance dos indivíduos continuarem trabalhando, porém de maneira decrescente ao longo do tempo. E, após um período de dois anos, a chance de o indivíduo ter saído do mercado de trabalho não é mais dependente da acomodação por parte da empresa. A probabilidade de acomodação estava relacionada com a escolaridade, etnia e também fatores psicológicos. Porém, para os autores, a relação entre o *status* de emprego e deficiência era apenas indireta.

Para os países considerados em desenvolvimento, Mitra e Sambamoorthi (2008) verificam para a Índia as diferenças nos determinantes de emprego entre os diferentes indivíduos, de acordo com o *status* de deficiência. Para a Uganda, o estudo de Hoogeveen (2005) expõe que as famílias cujo chefe se declarava deficiente tinham 60% mais chances de estar em uma situação de pobreza e, conseqüentemente, com menor consumo. Para o caso mexicano, Scotti e Manzano (2015) observam que os indivíduos sem deficiência tinham salários superiores e a maior parcela do diferencial de salários era por causa da discriminação.

No Brasil, a legislação teve início com a publicação do estatuto do deficiente no final da década de 1980 (BRASIL, 1989) e, desde então, é explicitada a intenção do governo de criar uma reserva das vagas de emprego – tanto no setor público quanto no setor privado – para as pessoas portadoras de deficiência. A regulamentação específica da reserva de vagas no Brasil ocorreu em 1991 para o Setor Privado (BRASIL, 1991), onde é formalizada a obrigatoriedade da contratação de, no mínimo, 2% dos funcionários dentre as pessoas com deficiência, para empresas com mais de 150 funcionários¹. No setor público, o estatuto dos servidores públicos previa uma reserva de até 20% (BRASIL, 1990), porém a exigência de reservar obrigatoriamente 5% das vagas ocorreu apenas em 1999. (BRASIL, 1999)². Um aspecto importante a ressaltar é que o acesso ao mercado de trabalho perpassa o conceito de reservas de vagas nas empresas, requerendo mudanças nos espaços públicos e privados com

¹ Cabe ressaltar que muitas pessoas portadoras de deficiência têm acesso a um recurso de assistência governamental que vem do Benefício de Prestação Continuada (BPC). O BPC estava previsto na Constituição de 1988 e foi regulamentado pela lei 8.742 de 1993 (BRASIL, 1993). Em relação ao BPC observa-se a concessão de mais de 1 milhão de benefícios que foram concedidos em 2001, valor bastante elevado quando comparado aos 384 mil benefícios de 1996 (NERI et al., 2003). As transferências do governo são uma parcela importante da renda das pessoas portadoras de deficiência, resultando em 30% da renda total, *vis-à-vis* aos 16% dos demais indivíduos. Já o poder explicativo na desigualdade pelo fato de ser portador de deficiência é bastante baixo, importando em, no máximo, 12,65%.

² A reserva de vagas é realizada apenas para os portadores de deficiência habilitados. Ou seja, que tenham conhecimentos e habilidades para desempenhar a função/profissão. (BRASIL, 1999, Art. 28).

remoção de barreiras físicas que dificultam a inserção das pessoas com deficiência. Nesse sentido, o acesso ao mercado de trabalho por esta parcela da população também pode ter sido potencializado com a publicação da lei de acessibilidade. (BRASIL, 2000).

A literatura nacional sobre esse tema ainda é escassa³, contando com poucos estudos voltados para analisar as diferenças salariais de acordo com o *status* de deficiência⁴. Destaca-se o estudo de Garcia e Maia (2014) que analisa os diferenciais de rendimentos e de inserção ocupacional das pessoas com deficiência ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. A partir das informações do Censo Demográfico de 2010, é visto que os indivíduos com deficiência recebem salários 33% menores, sendo um terço dessa diferença associada as diferenças socioeconômicas e heterogeneidade da inserção ocupacional. Além disso, é constatada que a discriminação é maior para os indivíduos portadores de deficiência severa.

Com intuito de avançar essa discussão, o presente trabalho tem como objetivo analisar a oferta de trabalho e o número de horas trabalhadas de acordo com o *status* de deficiência, considerando as modificações que ocorreram desde 1991, período em que não havia a legislação de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, até 2010, quando esta política já havia sido implementada. Para tanto, é estimado um modelo de oferta de trabalho visando observar a probabilidade de os indivíduos estarem trabalhando e de um modelo censurado para avaliar a quantidade de horas trabalhadas. A análise é realizada isoladamente para cada ano do Censo Demográfico e de forma conjunta, empilhando os dados. Pela dificuldade de acesso dos deficientes ao mercado de trabalho, é esperada uma relação negativa entre a probabilidade de emprego e o *status* de deficiência e também um número menor de horas trabalhadas por esta parcela da população. Com as *cross-sections* empilhadas, é possível que haja uma atenuação do efeito do *status* de deficiência com o passar do tempo. Para o ano de 2010, além do efeito da legislação de reserva de vagas da década de 1990, é possível que os efeitos do acesso ao mercado de trabalho sejam amplificados pela legislação de acessibilidade, promulgada em dezembro de 2000.

Além desta breve introdução, o estudo é composto por mais cinco seções. Na próxima, a estratégia empírica é descrita. Em seguida, são feitas algumas considerações sobre a base de

³ Neri et al. (2003) observam que, apesar da obrigatoriedade em empregar 5% da mão-de-obra com pessoas portadoras de deficiência, o emprego dessa população ficou em 2,3% com dados do Censo Demográfico de 2000. Outra avaliação foi realizada por Pagaiame (2010), onde é possível verificar que as pessoas com deficiência não chegam a 1% dos inscritos nos concursos públicos no Brasil.

⁴ Para fins de estudos, o que facilitou e ampliou a identificação da condição de deficiência dos indivíduos foram as mudanças das perguntas nos questionários dos Censos Demográficos. (LENZI, 2012; BANCO MUNDIAL, 2007; NERI et al., 2003; NERI; SOARES, 2004).

dados, bem como uma análise das estatísticas descritivas. A quarta seção apresenta os resultados e na sequência uma discussão dos mesmos. Por fim, a última seção traz as conclusões. Os resultados mostram que há redução da discriminação de acordo com o *status* de deficiência, mas ainda há uma menor probabilidade de emprego para estes indivíduos. Em relação ao número de horas trabalhadas, as pessoas portadoras de deficiência trabalham, em média, menos horas.

2.2 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Ao utilizar dados não experimentais, é necessário o uso de uma metodologia que leve isso em consideração. Nesta aplicação, há as pessoas portadoras de deficiência - consideradas o grupo de tratamento- e os demais indivíduos que não possuem deficiência, constituindo o grupo de controle. Para Ashenfelter e Card (1985), ao ter acesso a séries de tempo que contemplem tanto os indivíduos do grupo de controle e tratamento, é possível usar um método que observe as distinções entre estes grupos após o tratamento. Este método é conhecido como diferenças em diferenças. Para poder utilizá-lo, é necessária a hipótese de que a tendência dos dois grupos seja igual, exceto no que diz respeito à política de reserva de vagas. Sendo assim, o resultado dos indivíduos que receberam a política pode ser descrito em (1):

$$Y_{1idt} = \gamma_d + \lambda_t + \beta D_{dt} + \varepsilon_{idt} \quad (1)$$

Em (1), D define se a pessoa é portadora de deficiência e t é o período. Essa equação diz que, caso não houvesse a política, o resultado seria determinado por um efeito de estado de deficiência (que assume o valor 1 se a pessoa apresenta alguma deficiência e 0 caso contrário) e um efeito de período. Ou seja, o componente λ_t indica um termo de tendência, que é modificado com o passar do tempo de forma semelhante para todos os indivíduos, e γ_d indica as distinções dos grupos que contém todos os indivíduos e os deficientes, sendo, por hipótese, invariante em relação ao tempo. D_{dt} é uma *dummy* para a nova política, que assume valor 1 nos períodos posteriores à sua criação. Há a hipótese de que $E(\varepsilon_{idt}|d, t) = 0$, ou seja, que o termo de erro é independente tanto da característica relacionada à deficiência quanto da trajetória temporal. Também é possível calcular estes valores para o grupo de controle, sendo que neste caso, a diferença é explicada apenas pelo diferencial entre as tendências.

Caso não houvesse o tratamento, os dois grupos apresentariam a mesma trajetória ao longo do tempo, descrita pelas modificações entre o termo de tendência nos diversos períodos

de tempo. Como um dos grupos foi afetado pela política, é adicionada uma *dummy* que leve em conta este fato. Para os indivíduos que receberam o tratamento, a *dummy* D_{dt} no período 1 terá valor 1. Para aqueles que não receberam e também para aqueles do grupo de tratamento no período zero, ela assume valor zero. Sendo assim, o efeito do tempo para os indivíduos do grupo de tratamento pode ser descrito por (2).

$$E[Y_{idt}|d = 1, t = 1] - E[Y_{idt}|d = 1, t = 0] = \lambda_1 - \lambda_0 + \beta \quad (2)$$

O efeito dessa política pode ser descrito por (3), que é a subtração das diferenças do grupo de tratamento e controle após ser levado em conta o efeito de tempo:

$$E[Y_{idt}|d = 1, t = 1] - E[Y_{idt}|d = 1, t = 0] - [E[Y_{idt}|d = 0, t = 1] - E[Y_{idt}|d = 0, t = 0]] = \beta \quad (3)$$

Que expõe o efeito de interesse. Para efeitos de estimação, é possível calcular (3) de acordo com o método de mínimos quadrados ordinários, estimando a equação (4).

$$Y_{idt} = \alpha + \gamma_d + \lambda d_t + \beta(d_d d_t) + \varepsilon_{idt} \quad (4)$$

Em que α indica o nível em que os indivíduos se encontram *ceteris paribus*, γ_d mostra o diferencial entre as pessoas com deficiência e os demais indivíduos que é fixo ao longo do tempo, d_t é uma variável *dummy* indicativa de tempo e d_d é uma variável *dummy* indicativa de deficiência. Logo, o efeito do programa, em (4), é também informado por β .

O cálculo em (4) seria adequado se não houvesse diferenças sistemáticas entre a população-alvo do tratamento e os demais indivíduos. Para a análise do impacto da lei de reserva de vagas para deficientes no mercado de trabalho, é possível que existam diferenças dentro do grupo – indivíduos com escolaridades distintas e deficientes tenham maior chance de serem empregados, de acordo com esta característica. Também é possível que existam diferenças entre as características médias do grupo dos deficientes e dos demais indivíduos no grupo de controle. Por isso, na equação (4) são adicionadas outras variáveis que descrevam esses aspectos. Logo, é estimada a equação (5).

$$Y_{idt} = \alpha + \gamma_d + \lambda d_t + \beta(d_d d_t) + \delta_i x_{ijt} + \varepsilon_{idt} \quad (5)$$

Uma forma complementar de adequar o grupo de controle é pela aplicação de um método de pareamento antes da estimação. Para que a comparação entre dois grupos seja adequada, é preciso que a condição de suporte comum, que é a sobreposição do grupo de tratamento e de controle. Essa condição pode ser expressa por (6):

$$0 < \Pr[d = 1|x] < 1 \quad (6)$$

Ou seja, para cada conjunto de valores de x existem indivíduos tratados e outros que não foram tratados. Também é preciso que a hipótese de independência condicional, que descreve que, condicional em x , os resultados são independentes do tratamento, o que pode ser descrito em (7). Uma versão mais fraca é que apenas o grupo de tratamento satisfaça essa hipótese.

$$Y_{d=1}, Y_{d=0} \perp d|x \quad (7)$$

No método de regressão, todos os indivíduos são considerados com o mesmo peso. Ao utilizar o pareamento, são utilizados apenas os indivíduos mais semelhantes, ou seja, pesos distintos são aplicados para cada indivíduo do grupo de controle. (HIRANO; IMBENS; RIDDER, 2003). Além disso, ao utilizar uma função que dá diferentes pesos para os indivíduos, os grupos de tratamento e controle têm como característica uma maior homogeneidade no período pré-tratamento. Dentre os principais métodos de pareamento, há a opção de usar a probabilidade de estar no grupo de tratamento como função peso, utilizando todos os indivíduos do grupo de controle para ser contrafactual de cada unidade tratada. Neste caso, é calculado o *propensity score* (que mensura a probabilidade de os indivíduos participarem do grupo de controle, em uma função calculada a partir de suas características individuais e pode ser paramétrico ou não-paramétrico). Neste trabalho, o *propensity score* foi calculado por meio de uma função *logit*.

Para verificar as diferenças no número de horas trabalhadas, é adotada outra estratégia empírica. É estimado um modelo em dois estágios, em que o primeiro leva em conta a participação dos indivíduos no mercado de trabalho (onde eles podem participar ou não) e no segundo é verificado o número de horas trabalhadas.

Sendo assim, como o número de horas trabalhadas tem uma censura em zero, uma possibilidade é pela estimação de um modelo *tobit* em dois estágios, que pode ser descrito conforme em (8). (CAMERON; TRIVEDI, 2005).

$$f(y|x) = \begin{cases} \Pr[d = 0|x] & \text{se } y = 0 \\ \Pr[d = 1|x] f(y|d = 1, \mathbf{x}) & \text{se } y > 0 \end{cases} \quad (8)$$

Onde y indica o número de horas trabalhadas. O primeiro estágio é um modelo probabilístico, enquanto o segundo é um modelo *tobit*. A estimação utiliza o procedimento de dois estágios sugerido por Heckman (1979), em que o primeiro estágio é descrito como uma equação de participação no mercado de trabalho. No segundo estágio são incluídas variáveis relativas ao setor de atividade, além das variáveis *dummies* para assinatura da carteira de trabalho, o fato de ser servidor público ou empreendedor.

Para aferir o efeito no número de horas trabalhadas é estimado o modelo para dados censurados (*tobit*) incluindo, neste segundo passo, o estimador de diferenças em diferenças. Neste caso, para a equação de seleção (primeiro estágio) não leva em conta o efeito ao longo do tempo para o status de deficiência.

Para observar as mudanças na probabilidade de emprego, os resultados são expostos em termos da razão de chances (*odds ratio*). Esta compara indivíduos iguais em todas as demais variáveis observadas menos aquela em análise e expõe como aquela característica específica aumenta as chances para a ocorrência do emprego. Como é uma razão, para valores menores do que 1, a variável de interesse reduz a chance de estar trabalhando enquanto que, para valores maiores que 1, a característica em questão afeta positivamente a chance de trabalhar. Em todos os modelos probabilísticos são realizadas estimativas levando em conta apenas um período e também com todos os anos incluídos, com o objetivo de calcular, para uma coorte, o efeito da legislação ao longo do tempo.

2.3 BASE DE DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Esta seção é dividida em duas partes: a primeira que contém as informações relativas à base de dados e a seguinte com as estatísticas descritivas da amostra.

2.3.1 Base de Dados

A base de dados a ser utilizada é o Censo Demográfico, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para os anos de 1991, 2000 e 2010. Apesar de a legislação sobre o tema ter sido publicada no período anterior a 1991, a política de reserva de vagas

obrigatória é de junho de 1991 para o setor privado e de 1999 para o setor público. Dessa forma, é uma hipótese razoável de que o nível de emprego para deficientes no ano de 1991 não tenha sido afetado pela legislação. O ano de 2010 é utilizado como uma estimativa de longo prazo, visando observar o comportamento da política neste horizonte.

Na construção da amostra a ser utilizada neste trabalho foi considerada a informação se o indivíduo está trabalhando no período de referência. Além disso, a análise se restringe aos indivíduos entre 18 e 65 anos, sendo excluídos os aposentados e pensionistas. No ano de 1991, 29% das pessoas com deficiência em idade ativa eram aposentados ou pensionistas. Para os demais indivíduos, esse percentual era de apenas 7,9%.

Para a variável indicativa do status de deficiência considerou-se a definição dada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Para a OMS, a deficiência é uma restrição no desenvolvimento das habilidades, divididas em quatro categorias a saber: locomoção, visão, audição e cognição. Para identificar os deficientes foi criada uma variável indicativa de deficiência para cada um dos anos do censo demográfico condizente com essa definição (ver ANEXO B). Observou-se que em 1991, 5,12% dos indivíduos apresentaram dificuldade grande ou mesmo a impossibilidade de exercer uma dessas faculdades enquanto em 2000, esse percentual alcançou 3,69%. Ao considerar uma definição menos severa para “ser deficiente”, isto é, além da dificuldade grande e impossibilidade também incluirmos aqueles indivíduos que responderam possuir alguma dificuldade nas faculdades de visão, audição e locomoção, chega-se a um percentual de 14,9% e 23,49% em 2000 e 2010, respectivamente. Para o ano de 1991, não é possível usar tal definição.

É importante deixar claro que a definição utilizada neste trabalho é distinta daquela aplicada na legislação para o setor público, uma vez que, para concorrer às vagas o candidato deve apresentar “laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência” (BRASIL, 1999). Para a ocupação das vagas no setor privado, há apenas a menção de indivíduos reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. O censo demográfico, por sua vez, sugere que os indivíduos se reportem de acordo com a percepção individual, como pode ser visualizado no ANEXO B.

Sendo assim, na análise realizada na próxima seção são consideradas duas definições para variável “ser deficiente”: a primeira, de deficiência severa, ou apenas deficiência, diz respeito à existência de paralisia, deficiência mental, muita dificuldade ou inexistência da habilidade de ver, ouvir, caminhar e subir escada. A segunda, uma definição mais ampla

(deficiência menos severa), que além dos indivíduos reportados anteriormente ainda inclui aqueles indivíduos que indicaram possuir alguma dificuldade de visão, audição e locomoção.

A partir dessas considerações, a tabela 1 apresenta a distribuição das deficiências por tipo de deficiência considerando os indivíduos que não estavam aposentados e com idade entre 18 e 65 anos. Para o ano de 1991, do total de pessoas com deficiência 6,8% declararam ter dificuldades de visão; 8,43% reportaram ter dificuldades com audição e 37,2% com paralisia ou falta de membros. Ainda 42,96% tinham deficiência mental e 4,53% informaram ter mais de uma deficiência. Ao considerar o aspecto gênero, verifica-se que as proporções de homens e mulheres são semelhantes (com uma diferença abaixo de um ponto percentual), com exceção do item relacionado à falta de membros, em que a diferença por gênero é de seis pontos percentuais maior para os homens, provavelmente relacionado com a ocorrência de acidentes no mercado de trabalho.

Tabela 1 – Distribuição das Deficiências entre as pessoas com deficiência (%)

Deficiências	1991	2000 (deficiência)	2010 (deficiência)	2000 (deficiência menos severa)	2010 (deficiência menos severa)
Visão	6,88	34,11	58,47	71,14	82,39
Audição	8,43	10,43	14,18	18,30	16,19
Paralisia/ Ausência de Membros/ Dificuldade de Locomoção	37,20	31,40	23,81	26,01	19,65
Mental	42,96	39,26	18,61	9,71	4,06
Mais de uma	4,53	-	-	-	-

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Diferentemente do censo demográfico de 1991 no qual a pergunta se referia à existência e o tipo de deficiência conjuntamente, no censo demográfico de 2000 e 2010, foram realizadas diversas perguntas sobre deficiência, sendo possível que uma pessoa reportasse ter mais de uma. Por conta disso, é possível que a soma das diferentes deficiências em cada coluna da tabela 1 some mais de 100. As pessoas com deficiência que declararam ter dificuldade de visão representaram 58,5% do total de deficientes, com uma maior prevalência no grupo feminino, em que 62% das mulheres deficientes apresentaram esta dificuldade. A audição foi declarada por 14,2%, sendo que os homens apresentaram a maior proporção para esse grupo de deficiência. 23% declararam terem dificuldades de locomoção cujas mulheres apresentaram uma concentração maior neste grupo. Ainda, há 18,61% com deficiência mental, sendo que há prevalência de homens neste grupo, com 22% do total de indivíduos

deficientes sendo do gênero masculino e apenas 15,4% pertencente ao feminino. Pode-se observar que há uma redução da incidência relativa em todas as deficiências menos severas, exceto na visão, no período de 2000 a 2010. Contudo, vale mencionar que o número de indivíduos que se declarou deficiente no período aumentou significativamente, chegando, na definição menos severa, em 2010, a 23% do total do recorte populacional utilizado

O quadro 2 apresenta um sumário das variáveis utilizadas na análise econométrica. As variáveis correspondem a informações sobre o gênero, escolaridade (com *dummies* para conclusão do ensino médio e superior), idade e sua etnia (com *dummies* para pardos e negros), o fato de residir em área urbana, a região do país que reside (com base na região norte) e o fato de ter nascido no município (neste caso, porque indivíduos sem dificuldade de locomoção possivelmente têm maiores chances de migrarem). A compatibilização das variáveis pode ser vista no ANEXO B.

Quadro 2 – Descrição das variáveis utilizadas no trabalho

Variável	Valores
Trabalhou	1-Trabalhou no Período de Referência; 0-Não Trabalhou no Período de Referência;
Número de Horas Trabalhadas	Total do número de horas trabalhadas, para todos os indivíduos que trabalharam entre 1 e 60 horas
Defic	1-Indivíduo se autodeclarou portador de deficiência; 0-Indivíduo não se autodeclarou portador de deficiência;
Escolaridade	<i>Dummies</i> para conclusão do ensino médio (ensinomed) e ensino superior (ensinosup)
Preto	1-Indivíduo se autodeclarou preto; 0-Indivíduo não se autodeclarou preto;
Casado	1-Indivíduo é casado; 0-Indivíduo não é casado;
Idade	Idade, em anos completos, entre 18 e 65 anos.
Idade2	Idade, em anos completos ao quadrado, entre 18 e 65 anos.
NascMunic	1-Indivíduo nasceu no Município em que reside; 0-Indivíduo Não Nasceu no Município em que reside;
Proporção de Mulheres no setor	Proporção de Mulheres em Relação ao total de empregados do setor;
Região	<i>Dummies</i> indicativas da região da pesquisa (regiao_2 =Nordeste; regiao_3=Sudeste; regiao_4=Sul; regiao_5=Centro-Oeste)
Carteira*	1-Trabalhou com Carteira Assinada ou foi Servidor Público no Período de Referência; 0-Não Trabalhou com Carteira Assinada ou não foi Servidor Público no Período de Referência;
Empreendedor*	1-Trabalhou como Empreendedor no Período de Referência; 0-Não Trabalhou como Empreendedor no Período de Referência;
Servidor*	1-Trabalhou como Servidor Público ou Militar no Período de Referência; 0-Não Trabalhou como Servidor Público ou Militar no Período de Referência;
Setor*	<i>Dummies</i> indicativas do setor de atividade (agropecuária, outrasind, transformação, construção, comércio, transporte, administração pública – apu, social e outras)

Fonte: Elaborado pela autora.

No ANEXO C é descrito a distribuição territorial dos portadores de deficiências em termos de percentual da população. Nota-se que ao longo dos anos houve uma tendência de

aumento ao reportar deficiências e crescimento na heterogeneidade dentre as regiões e municípios do Brasil.

2.3.2 Estatísticas Descritivas

A tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas. Verifica-se que a amostra total de indivíduos é predominantemente feminina, embora o gênero daqueles que se declararam deficientes em 1991 era, em sua maioria, masculina. Nos anos seguintes, 2000 e 2010, esta parcela da amostra torna-se predominantemente feminina. Em relação à idade, os deficientes são, em média, mais velhos que os demais indivíduos. Aproximadamente, 50% dos indivíduos da amostra permaneceram no município de origem. Também pode ser observado que há um aumento bastante expressivo da escolaridade no Brasil, sendo que os indivíduos com deficiência apresentam uma menor taxa de conclusão do ensino superior em todos os anos. Este resultado já havia sido observado por Jones, Latreille e Sloane (2006) para os EUA. Também são inferiores o número de indivíduos com ensino médio, porém, a diferença é muito menor neste caso. Em relação ao estado civil, a amostra é majoritariamente composta de indivíduos casados, havendo uma concentração maior de solteiros entre os deficientes.

Em relação ao fato de ter trabalhado, para os anos de 1991 e 2000 nota-se uma queda no número de indivíduos que reportaram estar trabalhando. Por sua vez, o número de indivíduos que reportaram trabalhar e que eram portadores de deficiência aumentou ao longo do período em análise. Em relação à cor, há uma maior concentração de autodeclarados pretos no grupo dos deficientes. Pode-se observar um aumento na taxa de urbanização do Brasil, como já era esperado, com uma ligeira vantagem para os indivíduos que não apresentaram deficiência. O teste para diferença de proporções entre os indivíduos portadores de deficiência e os demais aponta para a existência de diferenças estatisticamente significativas para todas as variáveis empregadas na análise (ver ANEXO D).

Tabela 2 – Estatísticas Descritivas da Amostra - Deficiência

Variável	Ano= 1991		Ano=2000		Ano=2010	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Homem	0,49(0,49)	0,57(0,49)	0,48(0,49)	0,50(0,50)	0,50(0,50)	0,45(0,50)
Idade	34,1(11,8)	35,1(12,9)	34,3(11,7)	40,9(13,0)	35,4(11,8)	42,8(12,5)
NascMunic	0,52(0,50)	0,57(0,49)	0,52(0,50)	0,49(0,50)	0,58(0,49)	0,51(0,50)
Urbana	0,77(0,42)	0,75(0,43)	0,83(0,37)	0,81(0,39)	0,86(0,35)	0,84(0,36)
Preto	0,46(0,50)	0,48(0,50)	0,44(0,50)	0,49(0,50)	0,51(0,50)	0,55(0,50)
EnsinoSuperior	0,05(0,21)	0,01(0,11)	0,06(0,23)	0,02(0,14)	0,11(0,31)	0,05(0,22)
EnsinoMedio	0,19(0,39)	0,05(0,22)	0,27(0,44)	0,11(0,31)	0,43(0,49)	0,22(0,41)
Casado	0,66(0,47)	0,26(0,44)	0,63(0,48)	0,54(0,50)	0,61(0,49)	0,59(0,49)
Trabalhou?	0,65(0,48)	0,26(0,44)	0,60(0,49)	0,39(0,49)	0,67(0,47)	0,51(0,50)
Servidor*	0,14(0,34)	0,12(0,32)	0,06(0,24)	0,05(0,22)	0,05(0,23)	0,05(0,22)
Empreendedor*	0,30(0,45)	0,33(0,47)	0,27(0,44)	0,33(0,47)	0,23(0,42)	0,28(0,45)
CarteiraAssinada*	0,44(0,49)	0,37(0,48)	0,41(0,49)	0,33(0,47)	0,56(0,49)	0,46(0,49)
RendaTrabPrinc*	1.053 (2.237)	812 (2146)	1.519 (4.863)	1.093 (3.729)	1.292 (3.058)	961 (2.464)
HorasTrabP*	43,6(11,9)	43,1(12,4)	44,4(14,3)	44,2(16,2)	41,0(14,3)	40,2(16,9)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

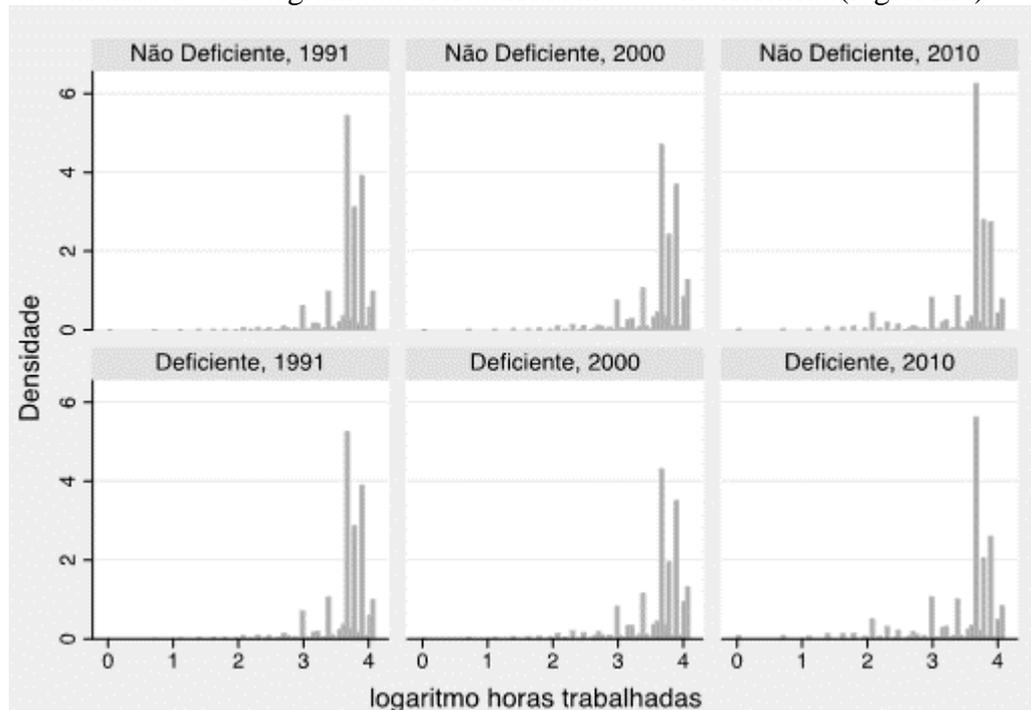
Desvio Padrão entre parênteses.

*Estatísticas elaboradas para a amostra de trabalhadores

Os gráficos 1 e 2 mostram a distribuição do número de horas trabalhadas pelos indivíduos da amostra considerando o máximo de 60 horas. Os demais gráficos para a amostra total e para os recortes específicos por cor ou gênero, bem como as estatísticas descritivas estão no ANEXO E. Ao restringir a amostra para 60 horas, está utilizando-se 92% da amostra⁵ total de indivíduos que estavam trabalhando entre 18 e 65 anos e que não estavam aposentados. Pelo ANEXO E pode-se visualizar algumas distinções, sendo que, para os grupos de pretos e mulheres, a situação é levemente pior no mercado de trabalho.

⁵ No caso de deficiência, houve a representação de 92,72% dos indivíduos deficientes e de 93,88% dos não deficientes. Para a definição menos severa de deficiência, é 93,55% da amostra de não deficientes e de 92,64% dos deficientes.

Gráfico 1 – Histograma de Horas Trabalhadas –Deficiência (logaritmo)

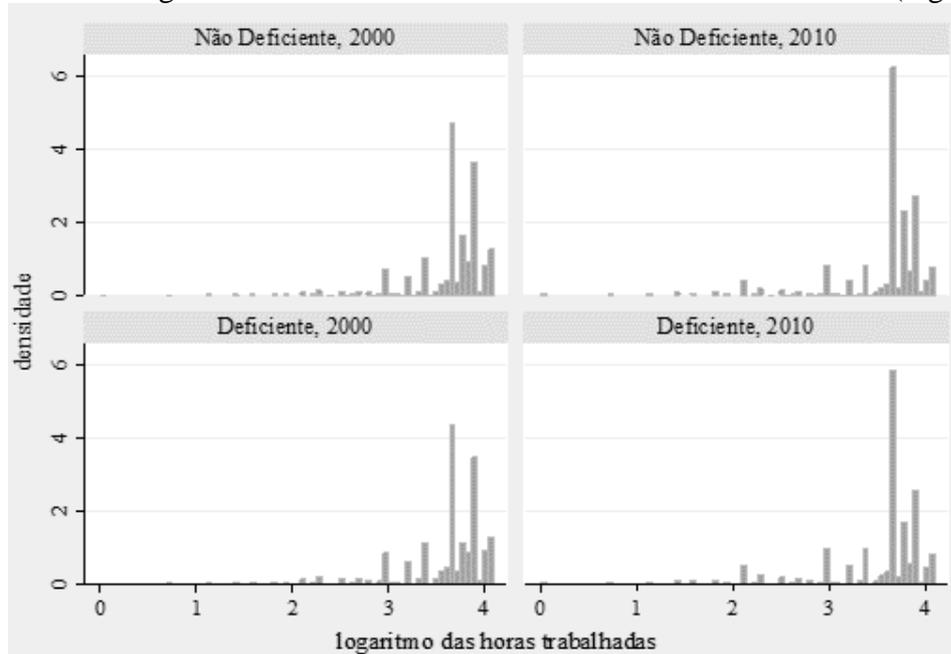


Fontes: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Pelo gráfico 1, observa-se que a distribuição de horas trabalhadas não é muito discrepante entre os indivíduos deficientes e os demais, pois os picos estão situados em pontos semelhantes. No entanto, é possível verificar que há uma concentração maior em valores inferiores para os deficientes, o que pode ser visualizado tanto pelos gráficos quanto pelo valor médio de horas trabalhadas.

A tabela 2 descreve a distribuição dos indivíduos por setor. Pode-se observar que os indivíduos sem deficiência apresentaram uma participação maior no setor público para o ano de 1991, com redução das diferenças para os anos seguintes. Para os indivíduos que se autodeclararam deficientes, observa-se que o percentual se manteve em 5% da amostra em 2000 e 2010. Observa-se ainda que a formalização decorrente da assinatura da carteira, foi ampliada no período com incremento maior para os não deficientes. Sendo assim, esta diferença apresenta um aumento no período de análise. Há uma redução nas atividades de empreendedorismo (declararam ser autônomos ou conta própria) pelos indivíduos, sendo que há uma participação maior dos deficientes neste grupo em todos os anos. Em relação ao número de horas trabalhadas, os deficientes trabalham, em média, menos horas, porém, houve uma redução nas diferenças entre os dois grupos ao longo do tempo. A renda do trabalho principal, deflacionada para 2010, apresenta um incremento ao longo do tempo, mas ainda assim os deficientes recebem, em média, salários inferiores.

Gráfico 2 – Histograma de Horas Trabalhadas –Deficiência Menos Severa(logaritmo)

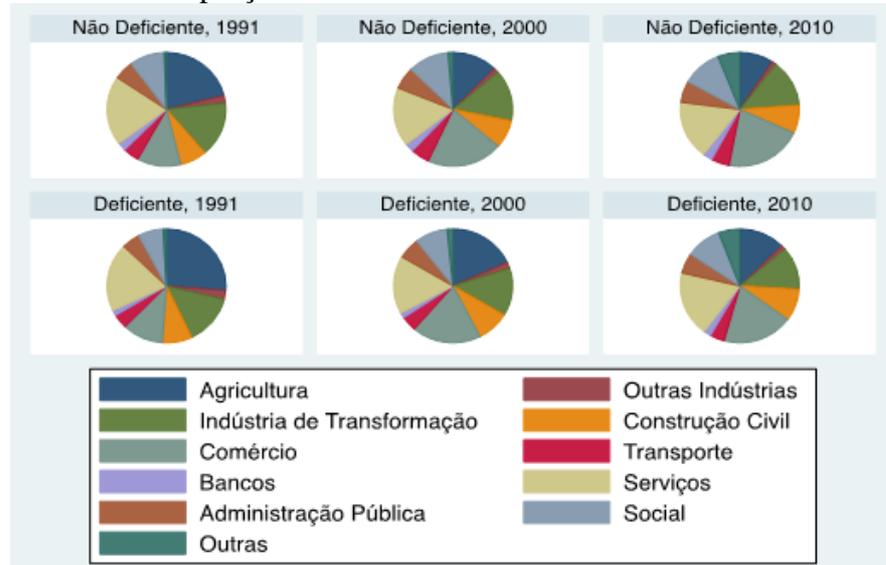


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Ao modificar a definição para deficiência menos severa, observa-se uma atenuação das diferenças do número de horas trabalhadas entre grupos, conforme o gráfico 2 e ANEXO E. Porém, ainda assim, as pessoas com deficiência apresentam, em média, uma menor quantidade de horas de trabalho realizadas e também menores salários. Ainda há uma desvantagem no mercado de trabalho entre as pessoas portadoras de deficiência e os demais indivíduos.

Também foram utilizadas informações de acordo com o ramo da atividade profissional desempenhada. A relação entre as *dummies* utilizadas e o setor de atividade do ano de referência está descrita no ANEXO F.

Gráfico 3 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

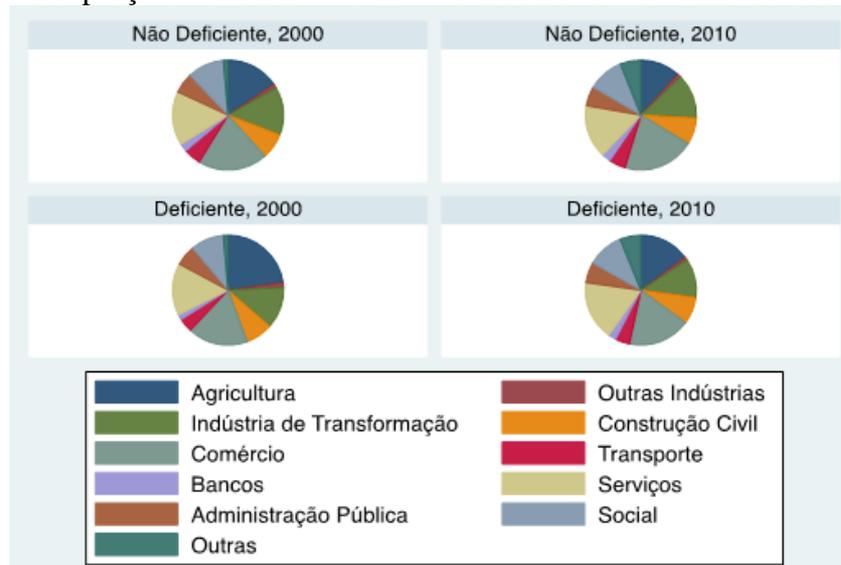
Durante o período, houve uma redução na proporção de indivíduos no setor agrícola, nas outras indústrias e na indústria de transformação. Ainda assim, há uma maior participação dos deficientes na agricultura. Os indivíduos portadores de deficiência apresentam uma menor participação na administração pública e nos bancos em todos os anos da análise, quando se utiliza a definição severa. No entanto, tal fato se modifica quando a definição utilizada é a de menor severidade, em que os deficientes apresentam uma maior participação, sobretudo no ano de 2010. O ANEXO G mostra a proporção por setor e ocupação para as subamostras de pretos e mulheres. As diferenças são bastante significativas em termos de distribuição por setor de atividade e ocupação para estes grupos especificamente.

Tabela 3 – Setor da Atividade – Deficiência

Variável	Ano=1991		Ano=2000		Ano=2010	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Agricultura	21,06%	26,59%	12,34%	18,25%	9,3%	12,65%
Outras	2,16%	2,51%	1,33%	1,75%	1,2%	1,17%
Indústrias						
Transformação	15,57%	14,14%	14,59%	13,53%	13,28%	12,14%
Construção Civil	7,29%	8,17%	7,9%	9%	8,03%	9,04%
Comércio	11,99%	11,2%	20,79%	18,84%	21,14%	19,32%
Transporte	4,31%	4,06%	5,12%	4,24%	4,9%	3,87%
Banco	2,46%	1,56%	2,42%	1,55%	2,66%	2,04%
Serviços	19,62%	19,3%	16,65%	16,36%	16,53%	18,47%
Administração Pública	5,37%	5,04%	6,32%	5,93%	6,05%	5,68%
Social	9,64%	6,88%	11,18%	8,96%	10,97%	9,83%
Outras	0,54%	0,84%	1,37%	1,6%	5,95%	5,78%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico 4 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência Menos Severa



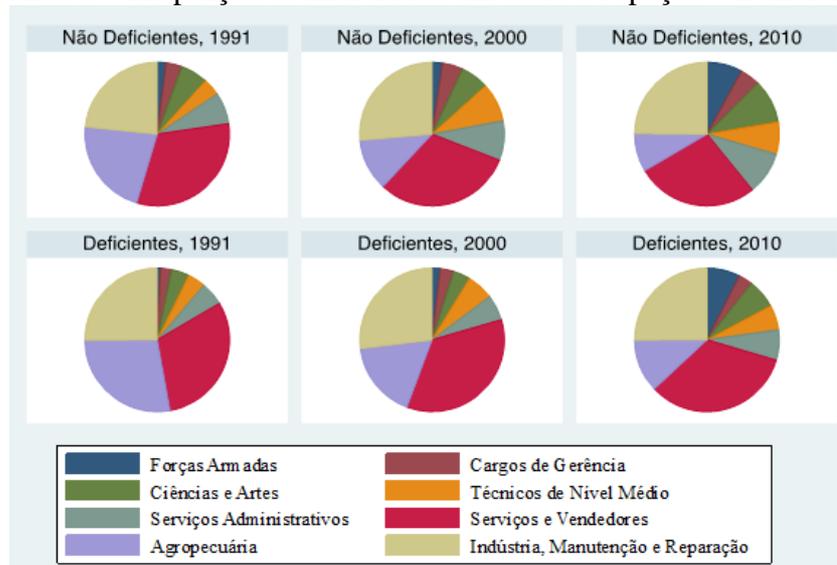
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Tabela 4 – Setor da Atividade – Deficiência Menos Severa

Variável	Ano=2000		Ano=2010	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Agricultura	15,47%	22,76%	11,59%	14,71%
Outras Indústrias	1,24%	1,48%	1,17%	1,07%
Transformação	14,17%	12,24%	13,14%	11,39%
Construção Civil	7,49%	7,89%	7,76%	7,81%
Comércio	20,4%	17,56%	20,98%	18,33%
Transporte	4,94%	4,11%	4,8%	4,21%
Banco	2,38%	1,55%	2,62%	2,23%
Serviços	15,86%	15,33%	15,69%	17,46%
Administração Pública	5,98%	5,99%	5,74%	6,01%
Social	10,76%	9,73%	10,51%	10,68%
Outras	1,31%	1,36%	6,01%	6,08%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Gráfico 5 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação – Deficiência



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

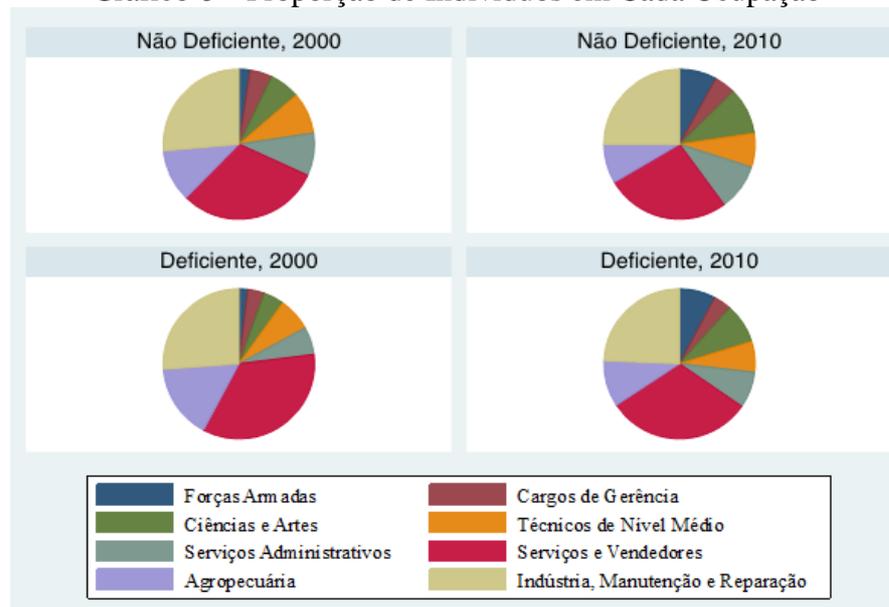
Conforme pode ser visualizado no gráfico 5 e na tabela 5, ao longo do tempo modificam-se as ocupações na economia brasileira. Enquanto em 1991 a participação nas forças armadas era bastante reduzida, há um incremento bastante evidente tanto para os deficientes quanto para os não deficientes. É possível observar que o grupo 5 tem uma concentração maior de deficientes do que de não deficientes que está relacionada com as atividades de comércio.

Tabela 5 – Setor da Ocupação – Deficiência

Variável	Ano= 1991		Ano=2000		Ano=2010	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Grupo 0	2%	0,78%	2,34%	1,83%	7,97%	7,44%
Grupo 1	3,6%	2,47%	4,63%	3,02%	4,47%	3,12%
Grupo 2	6,11%	3,99%	6,31%	3,85%	9,87%	6.62% %
Grupo 3	3,87%	3,95%	8,77%	5,97%	7,24%	5,60%
Grupo 4	7,11%	5,32%	8,9%	5,81%	9,63%	6,82%
Grupo 5	31,9%	30,68%	30,96%	35,22%	27,31%	33,42%
Grupo 6	22,0%	27,71%	11,74%	17,38%	8,64%	11,94%
Grupo 7	23,4%	25,11%	26,35%	26,93%	24,86%	25,05%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico 6 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Quando a definição de menor severidade é adotada, ainda é possível verificar um aumento na participação no grupo 5, conforme o gráfico 6 e a tabela 6. No entanto, pode-se perceber que as distinções entre os deficientes e não deficientes são menores, apontando para realmente uma menor discriminação deste grupo. As atividades de gerência, representadas no grupo 1, passam de 3,12% das ocupações dos deficientes severos para 3,81%, menos de um ponto percentual de distância em relação aos não deficientes.

Tabela 6 – Setor da Ocupação – Deficiência Menos Severa

Variável	Ano=2000		Ano=2010	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Grupo 0	2,39%	1,91%	8,00%	7,75%
Grupo 1	4,75%	3,56%	4,59%	3,81%
Grupo 2	6,52%	4,4%	10,85%	8,62%
Grupo 3	8,93%	7,16%	7,33%	6,62%
Grupo 4	9,24%	5,99%	10,00%	7,8%
Grupo 5	30,52%	34,76%	26,56%	31,14%
Grupo 6	11,25%	16,09%	8,44%	9,96%
Grupo 7	26,40%	26,14%	25,03%	24,31%

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Os gráficos 7 a 11 expõem, por ano, a distribuição de rendimentos para os indivíduos não deficientes e deficientes. Pode verificar-se que, quando é utilizada a definição de maior severidade, as distribuições de ganhos são mais distintas. Também se nota a distribuição dos

diferenciais de acordo com o gênero e a etnia (ANEXO H), que seguem o mesmo padrão da distribuição populacional.

Gráfico 7 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 1991

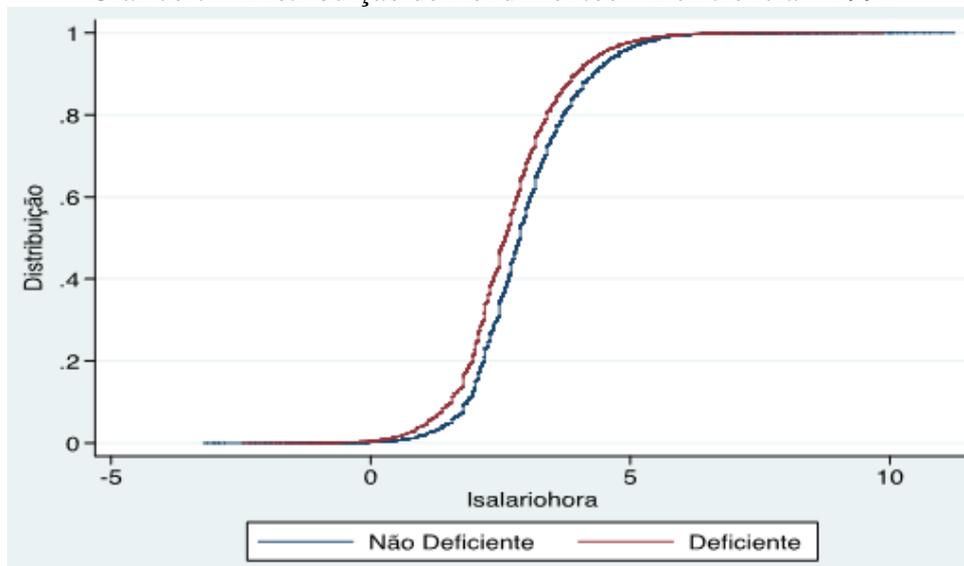


Gráfico 8 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2000

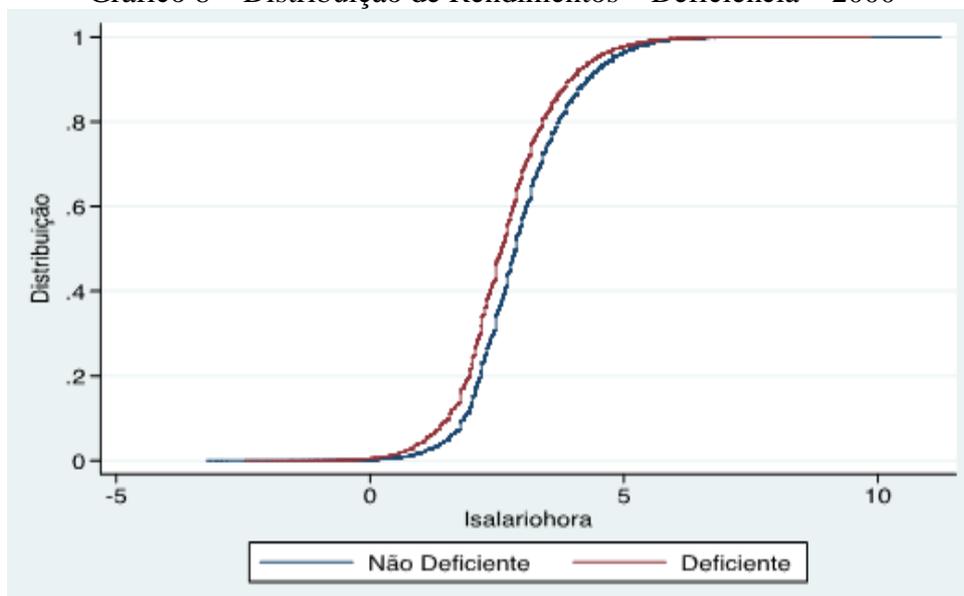
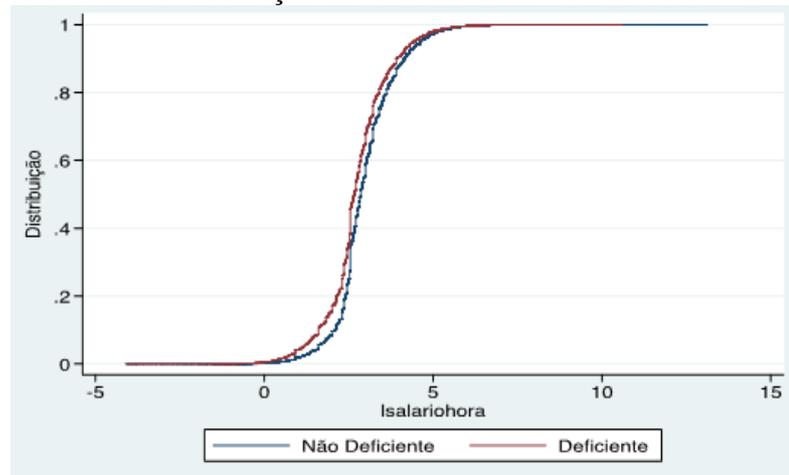
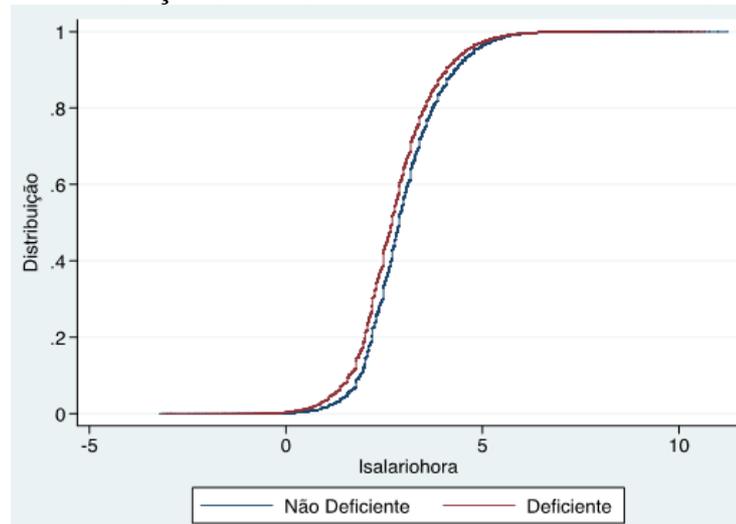


Gráfico 9 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2010



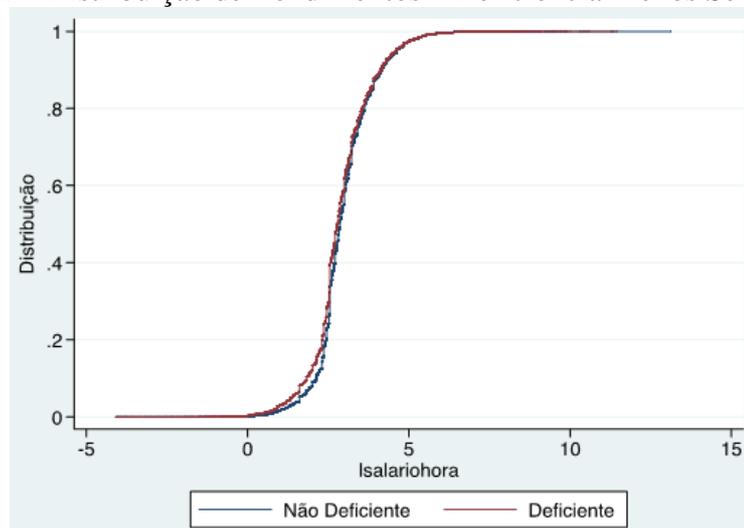
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2010).

Gráfico 10 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2000



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000).

Gráfico 11 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2010



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2010).

Esta subseção expôs as estatísticas descritivas da base de dados utilizada. É possível verificar que a população em geral tem características distintas dos indivíduos portadores de deficiência e que, com o passar do tempo, há uma atenuação destas diferenças. Além disso, de acordo com a definição de deficiência há uma menor heterogeneidade, quando se é utilizada a definição de deficiência menos severa.

2.4 RESULTADOS

Nesta seção, são expostos os resultados encontrados para a probabilidade de emprego, com ênfase nas diferenças entre os indivíduos de acordo com o fato de serem portadores de deficiência ou não. Também são expostos os resultados relativos ao número de horas trabalhadas.

2.4.1 Probabilidade de Estar Trabalhando

A tabela 7 apresenta resultados para a probabilidade de estar trabalhando considerando a definição de deficiência severa. É estimada uma equação para cada ano isoladamente e uma com os dados empilhados. Esses mesmos modelos são calculados com as observações ponderadas a partir do *propensity score*. Na estimação do *propensity score* são utilizadas as variáveis urbana, homem, preto, a variável da região e a idade. Vale relembrar que a vantagem do uso de uma estimação via *propensity score* para a mensuração do efeito do tratamento é a utilização de toda a amostra com um peso distinto para cada observação, de acordo com a probabilidade de fazer parte do grupo de tratamento. Os resultados do *propensity score* mostram que não ocorreram modificações substanciais dos coeficientes. Observa-se que o modelo ponderado pelo *propensity score* teve um melhor desempenho em termos do ajuste. A densidade de *Kernel* calculada a partir do *propensity score* encontra-se no ANEXO I.

Ainda na tabela 7, verifica-se um aumento na participação feminina no mercado de trabalho, o que pode ser visto pela redução do coeficiente ao longo do tempo associada ao gênero masculino. Isso é uma característica comum em estudos longitudinais mais longos, como é o caso de Yelin e Katz (1994), para a economia estadunidense. Os resultados em termos dos coeficientes estão no ANEXO J.

A idade incrementa a chance de trabalhar, mas de maneira decrescente com o passar dos anos, enquanto que a variável ter nascido no município a reduz. Indivíduos que residem em área urbana têm uma maior chance de estar empregado. Indivíduos pretos têm uma chance superior de estar empregado em todos os anos, mas houve uma redução nesta vantagem. Como são levados em conta tanto o trabalho informal quanto o formal, é possível que haja heterogeneidade dentro das posições aceitas de acordo com a cor dos indivíduos, porém, quando a análise é feita de maneira agregada, é apresentada uma vantagem para os indivíduos pretos.

Ter concluído o ensino superior e médio aumenta a probabilidade de estar trabalhando, de forma decrescente ao longo do tempo. Isso pode ser explicado por questões da oferta de trabalho, ou seja, pelo aumento da escolaridade da população, que fez com que houvesse uma redução na escassez da mão-de-obra qualificada no período. Há uma modificação dentro a empregabilidade dos indivíduos casados: no primeiro ano, este *status* estava relacionado a uma probabilidade menor de emprego, o que se modifica para os anos de 2000 e 2010. Em relação ao nascimento no município, esta variável reduz a probabilidade de emprego. Este fator pode estar relacionado com características não observadas dos migrantes pelo modelo, como o fato de o migrante já haver mudado de município por causa de um emprego.

Pode-se verificar que a região modifica a probabilidade de emprego, sendo que o efeito é heterogêneo por região e também por período, como pode ser visualizado na tabela 7. No entanto, é possível ver que todas as especificações apresentam significância estatística e as regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste sempre apresentam vantagem na probabilidade de emprego, em comparação a região base (Norte).

Em relação aos deficientes, a probabilidade de estar empregado é bastante inferior. No entanto, essa razão vem aumentando ao longo do tempo até o ano de 2010, o que indica uma redução nas diferenças na probabilidade de trabalhar para os portadores de deficiência. Este fato é corroborado quando são vistas as estimativas para todos os anos: apesar do pequeno valor de nível para a variável indicativa de deficiência, há uma redução no coeficiente relacionado com a deficiência que é crescente ao longo do tempo.

Quando a análise é realizada levando em conta a definição menos severa de deficiência, não são observadas modificações muito grandes nos coeficientes, como pode ser visualizado na tabela 8. É importante verificar que, ao utilizar a definição severa, o diferencial na probabilidade de estar trabalhando não é tão elevado quanto em relação ao caso da definição menos severa, indicando que há uma heterogeneidade na discriminação.

Também foram estimados modelos logísticos para grupos específicos: mulheres e pretos, de acordo com a definição de maior ou menor severidade, e estão no ANEXO J. Neste caso, o objetivo é verificar se há alguma modificação nos coeficientes. É possível verificar que o grau de discriminação dentre os pretos é praticamente idêntico ao caso para a população total, o que é bastante contrastante com a análise para as mulheres, em que há uma menor discriminação. Vê-se que há uma maior oscilação em termos de magnitude, mas, em geral, os resultados seguem uma certa homogeneidade.

Tabela 7 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência (razão de chances)

<i>Logit</i>	Ano 1991	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 1991 (pscore)	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Homem	19,118*** (0,041)	5,438*** (0,008)	4,032*** (0,006)	6,424*** (0,006)	13,098*** (0,03)	4,657*** (0,008)	3,663*** (0,006)	5,498*** (0,005)
Região=2	1,118*** (0,004)	0,941*** (0,003)	0,914*** (0,002)	0,969*** (0,002)	1,108*** (0,005)	0,962*** (0,003)	0,937*** (0,003)	0,987*** (0,002)
Região=3	1,404*** (0,005)	1,327*** (0,004)	1,575*** (0,004)	1,434*** (0,002)	1,551*** (0,007)	1,435*** (0,004)	1,67*** (0,005)	1,544*** (0,003)
Região=4	1,95*** (0,008)	1,61*** (0,005)	2,34*** (0,007)	1,956*** (0,004)	2,117*** (0,01)	1,712*** (0,006)	2,547*** (0,009)	2,097*** (0,004)
Região=5	1,297*** (0,006)	1,426*** (0,005)	1,598*** (0,005)	1,469*** (0,003)	1,405*** (0,007)	1,514*** (0,006)	1,672*** (0,006)	1,551*** (0,004)
Idade	1,217*** (0,001)	1,218*** (0)	1,205*** (0)	1,203*** (0)	1,225*** (0,001)	1,238*** (0,001)	1,215*** (0,001)	1,217*** (0)
Idade2	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,997*** (0)	0,997*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)
Nascmunic	0,832*** (0,002)	0,875*** (0,001)	0,853*** (0,001)	0,864*** (0,001)	0,807*** (0,002)	0,862*** (0,001)	0,859*** (0,001)	0,853*** (0,001)
Urbana	1,173*** (0,002)	1,558*** (0,003)	1,746*** (0,003)	1,496*** (0,002)	1,155*** (0,003)	1,542*** (0,003)	1,676*** (0,003)	1,453*** (0,002)
Preto	1,117*** (0,002)	1,02*** (0,002)	0,961*** (0,001)	1,033*** (0,001)	1,1*** (0,002)	1,016*** (0,002)	0,96*** (0,002)	1,028*** (0,001)
Defic	0,053*** (0,001)	0,394*** (0,002)	0,552*** (0,002)	0,116*** (0,001)	0,059*** (0,001)	0,371*** (0,002)	0,519*** (0,002)	0,11*** (0,001)
E. Superior	2,599*** (0,017)	2,358*** (0,011)	2,488*** (0,009)	2,574*** (0,007)	2,494*** (0,017)	2,262*** (0,012)	2,297*** (0,009)	2,418*** (0,007)
E. Medio	2,324*** (0,007)	2,11*** (0,004)	1,949*** (0,003)	2,1*** (0,002)	1,936*** (0,006)	1,922*** (0,004)	1,846*** (0,003)	1,907*** (0,002)
Casado	0,527*** (0,001)	0,941*** (0,002)	1,182*** (0,002)	0,91*** (0,001)	0,563*** (0,001)	0,985*** (0,002)	1,262*** (0,002)	0,941*** (0,001)
Constante	0,016*** (0)	0,011*** (0)	0,013*** (0)	0,017*** (0)	0,016*** (0)	0,009*** (0)	0,012*** (0)	0,016*** (0)
Ano=2000	-	-	-	0,69*** (0,001)	-	-	-	0,676*** (0,001)
Ano=2010	-	-	-	0,822*** (0,001)	-	-	-	0,797*** (0,001)
Defic*Ano=2000	-	-	-	3,226*** (0,032)	-	-	-	3,235*** (0,035)
Defic*Ano=2010	-	-	-	4,664*** (0,044)	-	-	-	4,622*** (0,049)
N	8,498,608	10,807,207	11,547,996	30,853,811	8,498,608	10,807,207	11,547,996	30,853,811
Pseudo R-quadrado	0,3016	0,1600	0,1478	0,1790	0,2588	0,1446	0,1415	0,1629
Verossimilhança	-3861000	-6151244	-6357735,3	-16723599	-1,613e+08	-2,426e+08	-2,327e+08	-6,485e+08

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

Tabela 8 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência Menos Severa (razão de chances)

<i>Logit</i>	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os anos (pscore)
Homem	5,365*** (0,008)	4,001*** (0,006)	4,626*** (0,005)	4,444*** (0,007)	3,563*** (0,006)	3,993*** (0,005)
Região=2	0,94*** (0,003)	0,913*** (0,002)	0,928*** (0,002)	0,958*** (0,003)	0,935*** (0,003)	0,949*** (0,002)
Região=3	1,311*** (0,004)	1,564*** (0,004)	1,442*** (0,003)	1,438*** (0,005)	1,673*** (0,005)	1,559*** (0,003)
Região=4	1,591*** (0,005)	2,318*** (0,007)	1,944*** (0,004)	1,707*** (0,006)	2,538*** (0,009)	2,091*** (0,005)
Região=5	1,415*** (0,005)	1,592*** (0,005)	1,514*** (0,004)	1,527*** (0,006)	1,693*** (0,007)	1,619*** (0,005)
Idade	1,217*** (0)	1,204*** (0)	1,207*** (0)	1,238*** (0,001)	1,216*** (0,001)	1,223*** (0)
Idade2	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,997*** (0)	0,998*** (0)	0,997*** (0)
Nascunic	0,873*** (0,001)	0,853*** (0,001)	0,867*** (0,001)	0,856*** (0,001)	0,855*** (0,001)	0,859*** (0,001)
Urbana	1,553*** (0,003)	1,743*** (0,003)	1,648*** (0,002)	1,502*** (0,003)	1,642*** (0,003)	1,568*** (0,002)
Preto	1,023*** (0,002)	0,962*** (0,001)	0,995*** (0,001)	1,018*** (0,002)	0,965*** (0,002)	0,994*** (0,001)
Defic	0,734*** (0,001)	0,819*** (0,001)	0,727*** (0,001)	0,712*** (0,002)	0,81*** (0,002)	0,705*** (0,002)
E. Superior	2,345*** (0,011)	2,49*** (0,009)	2,475*** (0,007)	2,215*** (0,012)	2,234*** (0,009)	2,26*** (0,007)
E. Medio	2,121*** (0,004)	1,963*** (0,003)	2,028*** (0,003)	1,857*** (0,004)	1,817*** (0,004)	1,835*** (0,003)
Casado	0,959*** (0,002)	1,195*** (0,002)	1,077*** (0,001)	1,073*** (0,002)	1,344*** (0,002)	1,2*** (0,001)
Constante	0,011*** (0)	0,013*** (0)	0,012*** (0)	0,009*** (0)	0,012*** (0)	0,01*** (0)
Ano=2010			1,19*** (0,001)			1,173*** (0,001)
Defic*Ano=2010			1,155*** (0,003)			1,17*** (0,004)
N	10.807.207	11.547.996	22.355.203	10.807.207	11.547.996	22.355.203
Pseudo R-quadrado	0,1572	0,1461	0,1519	0,1372	0,1368	0,1376
Verossimilhança	-6171657,6	-6370798,5	-12580248	-49561124	-46834906	-96627610

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000,2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

2.4.2 Número de Horas Ofertadas

A tabela 9 apresenta os resultados do modelo para as horas de trabalho ao longo do tempo. Observa-se coeficientes semelhantes entre os valores relacionados com o número de horas trabalhadas e aqueles encontrados no modelo probabilístico da tabela 7, tanto na parte do modelo probabilístico do primeiro estágio quanto no modelo censurado. Como pode ser visualizado, os deficientes trabalham menos horas. No entanto, há uma atenuação ao longo do

tempo, como pode ser visualizado nas iterações entre a variável de deficientes e o ano de 2000 e 2010.

Uma questão que chama atenção é a redução do coeficiente associado à deficiência, que, ao utilizar a definição menos severa de deficiência é de menos de 20% do que a da definição severa. Tal situação pode ocorrer por dois efeitos: primeiro, de uma redução na discriminação ao longo do tempo, que ocorre, pois, são utilizados os dados apenas de 2000 e 2010 na definição menos severa - o que já é visto no modelo probabilístico, e também por um efeito de uma maior facilidade de participação pelos indivíduos com uma deficiência menos severa.

Pelas informações na tabela 9, é possível visualizar que há um menor número de horas trabalhadas pelos deficientes, tendo em vista o coeficiente negativo associado à condição de deficiência. Além disso, pelo modelo descrito na tabela 9, vê-se que a variável com um dos maiores coeficientes é a do gênero, apontando para um maior número de horas trabalhadas pelos homens. Também é possível verificar o mesmo efeito que ocorre ao longo do tempo com o modelo descrito na tabela 8, em que há um incremento no emprego dos deficientes, tendo em vista o coeficiente da interação entre ano e o *status* de deficiência. Este efeito é mais forte para o ano de 2000 do que para 2010, tendo em vista a magnitude do coeficiente.

Tanto no modelo descrito na tabela 9 quanto na tabela 10, o coeficiente da correção de *Heckman* (a razão inversa de *Mills*), é positivo e significativo, indicando a existência de seleção positiva. Ou seja, há fatores não observados relacionados positivamente com o número de horas trabalhadas.

Para os resultados com base na definição menos severa de deficiência, observa-se que o coeficiente da variável indicativa da deficiência é bastante inferior neste modelo (tabela 10) do que no modelo descrito na tabela 9. Ao analisar a interação entre a deficiência e o ano, observa-se que em 2010 há uma redução do número de horas trabalhadas para esta parcela da população de maneira mais significativa do que para os demais indivíduos, principalmente para aqueles enquadrados na deficiência severa.

É possível verificar que os dois modelos relacionados com o número de horas trabalhadas são bastante semelhantes em termos da magnitude e dos sinais dos coeficientes. Ao verificar o coeficiente relacionado ao empreendedorismo, observa-se que no modelo de deficiência severa o valor do seu coeficiente é superior à unidade, o que não ocorre no modelo da deficiência menos severa (TABELA 9 e 10).

Em termos das variáveis ocupacionais, observa-se que aqueles que têm carteira assinada e os empreendedores trabalham mais horas, *vis-à-vis* aos funcionários públicos,

possuem um número de horas trabalhadas menor. Em relação às *dummies* setoriais, é possível verificar que uma parte da heterogeneidade no número de horas trabalhadas diz respeito ao setor de atividade, conforme pode ser visualizado nas tabelas 9 e 10.

Em relação aos modelos *tobit* de acordo com o gênero, vê-se que, utilizando a definição mais severa, as mulheres portadoras de deficiência reduziram seu número de horas trabalhadas ao longo do tempo, segundo o ANEXO J. Além disso, de maneira similar aos modelos probabilísticos, seus resultados também indicam que este subgrupo é menos discriminado. Em relação aos pretos, este resultado só é verificável no modelo de deficiência severa, não o sendo no modelo amplo.

Tabela 9 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas – Deficiência

Modelo	Logit OR (Trabalhou)	Tobit Nhoras	Tobit Nhoras(cont)	
Variável	Coefficiente	Coefficiente	Variável	Coefficiente
Preto	1,048*** (0,001)	0,465*** (0,006)	Defic*Ano=2010	-2,232*** (0,073)
Homem	6,019*** (0,005)	22,3*** (0,008)	Carteira	3,768*** (0,007)
regiao_2	0,985*** (0,002)	-1,486*** (0,012)	Empreendedor	1,047*** (0,009)
regiao_3	1,585*** (0,003)	5,768*** (0,012)	Servidor	-1,504*** (0,012)
regiao_4	2,061*** (0,004)	8,113*** (0,012)	Agropecuária	27,841*** (0,029)
regiao_5	1,542*** (0,003)	6,135*** (0,016)	Outrasind	26,482*** (0,034)
Idade	1,198*** (0)	1,963*** (0,002)	Transformação	27,457*** (0,03)
idade2	0,998*** (0)	-0,025*** (0)	Construção	29,201*** (0,031)
Nascmunic	0,84*** (0,001)	-2,227*** (0,006)	Comércio	28,6*** (0,03)
Ensinosup	2,676*** (0,007)	5,049*** (0,014)	Transporte	27,946*** (0,031)
Ensinomed	2,256*** (0,003)	6,871*** (0,007)	Banco	24,234*** (0,034)
Casado	0,906*** (0,001)	-1,236*** (0,006)	Serviços	25,476*** (0,03)
Deficiente	0,405*** (0,001)	-10,326*** (0,069)	Apu	25,63*** (0,031)
Ano=2000		-1,127*** (0,007)	Social	24,326*** (0,031)
Ano=2010		-3,154*** (0,007)	Outras	-0,43*** (0,021)
Defic*Ano=2000		-1,711*** (0,075)	Correção Heckman	24,137*** (0,008)
Constante	0,019*** (0)	-51,147*** (0,036)	Sigma	10,986 (0,002)
Pseudo R-Quadrado	0,1697	0,2692		
Pseudo Verossimilhança	-16.433.711	-69.867.664		
N	29.645.379	26.627.521		

Fonte: Elaborada pela autora partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%; **5%; *10%. Modelo *Tobit* - Desvio-Padrão Gerado via *bootstrap*.

Tabela 10 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas – Deficiência Menos Severa

Modelo	Logit OR (Trabalhou)	Tobit Nhoras	Tobit Nhoras(cont)
Variável	Coefficiente	Coefficiente	Variável Coefficiente
Preto	1,023*** (0,003)	-0,151*** (0,008)	Defic*Ano=2010 -0,158*** (0,03)
Homem	2,085*** (0,005)	4,344*** (0,009)	Carteira 3,903*** (0,013)
regiao_2	0,898*** (0,003)	-1,64*** (0,018)	Empreendedor 0,371*** (0,017)
regiao_3	4,814*** (0,021)	3,034*** (0,016)	Servidor -1,488*** (0,015)
regiao_4	2,227*** (0,01)	3,125*** (0,018)	Agropecuária 1,038* (0,588)
regiao_5	3,267*** (0,021)	3,22*** (0,021)	Outrasind -0,494 (0,582)
Idade	1,128*** (0,001)	0,403*** (0,002)	Transformação 0,894 (0,588)
idade2	0,998*** (0)	-0,005*** (0)	Construção 1,748*** (0,589)
Nascmunic	0,551*** (0,001)	-1,463*** (0,007)	Comércio 1,606*** (0,588)
Ensinosup	2,773*** (0,031)	-0,252*** (0,014)	Transporte 0,682 (0,588)
Ensinomed	4,423*** (0,017)	1,513*** (0,009)	Banco -1,78*** (0,588)
Casado	0,851*** (0,002)	0 (0,008)	Serviços -2,028*** (0,589)
Deficiente	0,807*** (0,002)	-0,926*** (0,026)	Apu -2,06*** (0,588)
Ano=2000			Social -4,106*** (0,589)
Ano=2010		-3,604*** (0,015)	Outras -2,198*** (0,021)
Defic*Ano=2000			Correção Heckman 27,824*** (0,018)
Constante	0,74*** (0,009)	29,284*** (0,587)	Sigma 11,146 (0,004)
Pseudo R-Quadrado	0,1427	0,086	
Pseudo Verossimilhança	-2.830.975,4	-33.394.343,0	
N	13.855.010	9.150.872	

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%. Modelo *Tobit* - Desvio-Padrão Gerado via *bootstrap*.

2.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, a primeira metodologia utilizada neste artigo – modelos probabilísticos para verificar a probabilidade de emprego- já foi utilizada pela literatura, para diversos países: Estados Unidos (DELEIRE, 2000; KREIDER; PEPPER, 2002), para a Irlanda (GANNON, 2005), Índia (MITRA; SAMBAMOORTHY, 2008). No caso brasileiro, tal método também foi

utilizado por Gomes, Frígoli e Ribeiro (2010), para os dados do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

A existência de diferenças entre os indivíduos deficientes e os demais em termos de empregabilidade é a justificativa para a existência de uma política de ações afirmativas com o objetivo de proteção deste mercado. Uma menor participação dos deficientes também foi observada para os EUA, de acordo com Kruse e Schur (2003) e Baldwin e Johnson (1994).

Para observar a modificação no mercado de trabalho decorrente da mudança na legislação, é preciso verificar o coeficiente relacionado ao estimador de diferenças em diferenças. Neste caso, nota-se que houve uma melhora bastante significativa para as pessoas com deficiência, pois o valor da interação das variáveis correspondentes aos anos (2000 e 2010) com a variável deficiência teve um sinal positivo para 2000 e para 2010. O que significa uma probabilidade favorável de emprego nestes anos.

Além disso, percebe-se ainda que o seu valor é crescente ao longo do tempo: para o ano de 2000, a interação foi de 1,39, enquanto no ano de 2010 foi de -1,17. Estes valores mostram que houve uma ampliação das chances de estar trabalhando para os indivíduos portadores de deficiência ao longo do tempo, principalmente até o ano de 2000. No entanto, cabe ressaltar que este acesso não é igualitário – como pode ser visto pelo coeficiente em questão, uma vez que o valor relacionado à variável de deficiência ainda é maior. Este resultado contrasta com os resultados internacionais para os EUA, por Acemoglu e Angrist (2001) e De Leire (2000).

O resultado das interações, nas tabelas 7 e 8 indicam um impacto positivo para o mercado de trabalho dos deficientes, que era realmente o propósito da legislação de reservas no mercado de trabalho e acessibilidade. Há indícios que a legislação tenha incentivado as pessoas com deficiência a ampliarem sua educação formal, uma vez que houve uma ampliação das pessoas com deficiência com escolaridade média e superior completa.⁶ Para a economia estadunidense, Haveman e Wolfe (1990) apresentam um resultado de redução da discriminação quando é levada em conta a desigualdade salarial, semelhante ao que é encontrado no presente trabalho.

Em relação a ocupação de vagas no setor público e privado, há a destinação das vagas para profissionais habilitados, ou seja, que tenham o nível de educação formal associado a

⁶No entanto, é possível que este aumento seja decorrente de algumas mudanças como a política que as pessoas com deficiência fossem atendidas pelas escolas de ensino regular (BRASIL, 2008) ou mesmo pela tendência de aumento da escolaridade do país, que pode ser verificada pelo percentual crescente de incremento da escolaridade para todos os indivíduos.

posição buscada no mercado de trabalho. Ainda, apesar de não haver explicitamente na legislação brasileira a obrigação de adequar o posto de trabalho para a pessoa portadora de deficiência, o que ocorre na legislação estadunidense, no caso brasileiro há a proibição de discriminação, conforme a lei 8753/89, sendo crime passível de reclusão ou multa "negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência" (BRASIL, 1989, Art. 8). Ou seja, por mais que não haja a especificação na legislação de obrigatoriedade de adaptação do local de trabalho, a discriminação para posto de trabalho no setor público ou privado é considerado crime. É importante ressaltar que, ainda assim, há uma participação pequena dos deficientes nos concursos públicos (PAGAIME, 2010), e também no mercado de trabalho como um todo. (NERI et al., 2003).

Além disso, ainda há diferenças em termos de precariedade da jornada de trabalho e também em termos salariais (GARCIA; MAIA, 2014), o que indica a necessidade de interpretação com cautela dos resultados positivos em termos de maior participação no mercado de trabalho pelos deficientes. No entanto, não se pode concluir que houve uma modificação substancial ao longo do tempo em termos de horas de trabalho e em termos da diferença salarial, quando os três censos são analisados conjuntamente. Desta maneira, como houve a ampliação do total de deficientes empregados, é possível indicar a efetividade da política e também sugerir a ação de outras formas – como na redução da desigualdade salarial – no futuro.

Em relação ao número de horas, os deficientes apresentam um menor número em relação aos demais indivíduos. Este resultado de menor número de horas já havia sido corroborado para a economia brasileira. Além disso, observa-se que há uma queda na redução ao longo do tempo, implicando também que a política apresentou uma maior efetividade. Quando são analisadas as pessoas com deficiência menos severa, observa-se que o coeficiente do modelo *tobit* não é tão elevado e, para o ano de 2010, há o sinal negativo, indicando uma redução mais acentuada no número de horas trabalhadas por estes indivíduos.

A questão de que os indivíduos com menor severidade de deficiência apresentam uma menor discriminação no mercado de trabalho já tinha sido apontada em trabalhos anteriores, e também é verificada neste trabalho em termos de horas trabalhadas. Em relação as estimativas por cor e gênero, é possível verificar que existe uma menor desigualdade na probabilidade de estar trabalhando para as mulheres, enquanto para os pretos há uma semelhança bastante grande em relação ao caso da população completa.

2.6 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho era verificar o comportamento na probabilidade de emprego e o número de horas trabalhadas dos indivíduos de acordo com seu *status* de deficiência. De acordo com a legislação da década de 1990, houve a proteção das pessoas com deficiência com o estabelecimento de uma legislação que exigia a contratação de um percentual de indivíduos portadores de deficiência nas empresas do setor privado e no setor público. Sendo assim, destaca-se que a análise para diversos anos levando em conta o *status* de deficiência foi realizado pela primeira vez neste trabalho.

A análise das estatísticas descritivas permitiu concluir que houve um aumento bastante significativo em termos da participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de uma redução em termos de salários e rendimentos de aposentadoria e pensão, quando são comparados os valores em 1991 e 2010. Ou seja, desde as estatísticas descritivas vê-se que o mercado de trabalho dos deficientes apresentou modificações no período.

Com o objetivo de analisar as mudanças que ocorreram desde a promulgação da lei no mercado de trabalho dos deficientes, foi utilizada uma metodologia de diferenças em diferenças, aplicando um modelo probabilístico (*logit*) em dois modelos, um ponderado pelo *propensity score* e outro não. Com a base de dados composta pelos três últimos censos demográficos empilhados, foi inferido que a adoção desta legislação teve resultados positivos, aumentando a probabilidade de emprego dos deficientes para anos posteriores à sua implantação. No entanto, ainda há uma desvantagem de emprego quando são comparados os indivíduos portadores de deficiência e os demais. Observa-se que os efeitos são positivos e mais intensos em termos de magnitude do coeficiente para 2010, indicando que a política se tornou mais efetiva com o passar do tempo. Também se observou uma melhora no número de horas trabalhadas, para o caso de deficiência severa.

Este resultado contrasta com o encontrado ao utilizar a versão menos severa de deficiência, indicando que provavelmente os indivíduos que mais foram beneficiados pela legislação foram os deficientes com maior severidade. É possível inferir que estes são os indivíduos que mais se beneficiaram com a promulgação da legislação, tendo em vista que possivelmente havia uma maior dificuldade de inserção no mercado do trabalho dos mesmos.

Ao observar o mercado de trabalho a partir do modelo probabilístico, modelo censurado e as estatísticas descritivas, observa-se que a legislação conseguiu ter efeito no sentido de melhorar as oportunidades do mercado de trabalho. Para pesquisas futuras, será analisada de que maneira essa legislação impactou o salário dos indivíduos, ou seja, as

trajetórias de salários. O perfil de ocupação das vagas entre deficientes e não deficientes também é um aspecto a ser analisado no futuro.

3 AÇÕES AFIRMATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O CASO DA POLÍTICA DE RESERVA DE VAGAS PARA PRETOS E PARDOS NO SERVIÇO PÚBLICO

Resumo: Este ensaio tem como objetivo verificar o efeito da política de reserva de vagas para o Brasil nos últimos anos. Quatro estados adotaram a política de reserva de vagas para pretos e pardos para o executivo estadual, a saber: Paraná (2003), Mato Grosso do Sul (2008), Rio de Janeiro (2011) e Rio Grande do Sul (2012). Visando verificar de que forma essas políticas estaduais aumentaram a participação de pretos e pardos no serviço público, foi aplicada a metodologia de controle sintético para as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) nos anos de 2002 a 2014. Os resultados apontam para a existência de efeitos moderados em termos de aumento na proporção de pretos e pardos no setor público. Ao analisar os efeitos desta política quanto ao grau de formalidade e o *gap* de rendimentos, os resultados divergem entre os estados. Os testes de robustez apontam para a ausência de significância da política.

3.1 INTRODUÇÃO

Nas sociedades modernas o argumento de que os indivíduos recebem diferentes salários de acordo com o seu nível educacional é aceito levando em consideração que a quantidade de anos de estudo é uma escolha individual. Em algumas situações, é aceitável que alguns indivíduos tenham acesso a condições melhores que outros devido ao seu esforço.

No entanto, Roemer (2002) mostra que muitas vezes as circunstâncias que os indivíduos têm acesso levam a diferentes escolhas. Para Atkinson (2016), a justificativa para analisar a desigualdade dos resultados se deve ao fato de que no período seguinte, é justamente esta parcela da desigualdade que faz com que os indivíduos tenham acesso a oportunidades diferentes. Por isso, Roemer (2002) propõe o uso de políticas públicas com o intuito de reduzir o papel das circunstâncias para que "a condição final do indivíduo seja, tanto quanto possível, uma função do esforço realizado por ele". (ROEMER, 2002, p. 457-8, tradução nossa).

O Brasil é considerado um dos países com uma elevada desigualdade de oportunidades, em que os pretos e pardos são as etnias que apresentam as piores condições. Ao considerar o hiato educacional e as heterogeneidades ocupacionais entre os

afrodescendentes e os demais indivíduos no Brasil, estudos verificaram que as circunstâncias que os indivíduos têm acesso não são iguais.

Ao analisar a desigualdade em termos de anos de estudo e rendimentos para o Brasil, Heringer (2002) encontrou que indivíduos com a mesma escolaridade, mas de etnias distintas têm, em média, rendimentos menores quando são afrodescendentes e observou a existência de uma grande disparidade em que os pretos têm uma escolaridade muito inferior, levando-os a ter acesso a postos de trabalho de menor prestígio. Para Bourguignon, Ferreira e Menéndez (2007), a desigualdade de oportunidades é responsável por, no mínimo, 10% da desigualdade total no país. Para Figueiredo e Silva (2012) os indivíduos brancos apresentam uma situação vantajosa *vis-à-vis* aos demais indivíduos, sendo essa desigualdade de oportunidade reforçada por uma desigualdade de esforço.

É possível que existam outros fatores que diferenciem os indivíduos pretos e pardos e os demais, segundo Lundberg e Startz (2000). Para esses autores é possível que a população preta e parda tenha acesso a diferentes incentivos para a qualificação. Nesta situação, é possível que algumas ações afirmativas não tenham o resultado esperado. Num contexto em que o indivíduo dependa, também, das escolhas dos seus antepassados e da existência de segregação, as ações afirmativas com o objetivo de modificar efetivamente o contexto da parcela mais prejudicada, deve ser forte o suficiente para enfraquecer os laços históricos que estavam presentes e criar um *feedback* no sentido oposto, de uma forma que possa modificar de maneira permanente os incentivos que os indivíduos observam.

As políticas de ações afirmativas devem aumentar os incentivos dos indivíduos para melhorar suas condições e reduzir ao máximo a discriminação. Uma forma de fazer isso é buscar uma maior igualdade de oportunidades entre os agentes. No mercado de trabalho, ações afirmativas já foram aplicadas nos Estados Unidos a saber o *Civil Rights Act* de 1964 e o *Equal Employment Opportunity Act* de 1972. O *Civil Rights Act* impôs a igualdade de oportunidades para todos os indivíduos, independentemente da sua cor, e o *Equal Employment Opportunity Act* estendeu este direito inclusive para as firmas menores, de 15 a 24 empregados. Essas leis tinham o objetivo de reduzir a desigualdade na contratação de funcionários e foram importantes na busca de igualdade de salários para os trabalhadores dos EUA.

Os efeitos dessas ações afirmativas foram analisados no estudo de Smith e Welch (1984), comparando os dados das pesquisas *Current Population Survey* (CPS) e *Equal Employment Opportunity* (EEO-1). Ao longo de 1967 a 1981, notaram um aumento dos indivíduos pretos ocupando cargos de gerência e um aumento na demanda de indivíduos

pretos pelas firmas, principalmente para aquelas sujeitas à fiscalização, sendo esse resultado maior para as mulheres pretas com maior habilidade. Os autores também identificaram que havia uma diferença entre os valores das duas pesquisas ao longo do tempo, sugerindo que a EEO-1 tendia a sobrestimar os resultados das políticas de ações afirmativas.

Uma análise do efeito do *Equal Employment Act* para o período de 1968 a 1980 com dados da CPS também foi realizada por Chay (1998) com uma ênfase para as menores firmas. Ao analisar os diferentes setores, verificou-se um aumento nas ocupações e uma redução na disparidade de salários. Observou também uma maior concentração da ação da política em ocupações cuja remuneração era mais baixa. Com os dados do EEO-1, o estudo de Leonard (1984) analisou o preconceito racial como uma taxa a ser paga pela empresa, com dados de 1974 a 1980, por causa da sua preferência por trabalhadores brancos. Verificou que a lei conseguiu modificar o padrão tradicional de contratação, modificando a demanda por trabalhadores e aumentando significativamente a contratação de pretos.

Uma melhora bastante significativa após a publicação do *Civil Rights Act* de 1964 também foi observada no estudo de Donohue e Heckman (1991), apesar que outros fatores possam ter contribuído para essa melhora na situação econômica dos pretos. Por exemplo, após 1960 verificou-se uma atenuação da desigualdade nos salários de brancos e pretos por conta da migração para regiões onde a discriminação era menor (fora do Sul dos EUA), pelo aumento da escolaridade dos pretos e também devido ao aquecimento econômico. Por meio dos diversos Censos, verificaram que houve um caráter episódico (relacionado com o *Civil Rights Act*) ao invés de um caráter contínuo. Em partes, isso pode ser justificado pela mudança no nível e na qualidade da educação dos indivíduos pretos. Porém, para os autores, ocorreu uma maior igualdade nas remunerações como um todo ao invés de um aumento relacionado à remuneração da educação e também modificações substanciais na oferta de trabalho, alterando os postos à disposição.

No Brasil, a desigualdade de rendimentos e nas ocupações, levando em conta a cor do indivíduo, tem sido reportada em inúmeros estudos. As evidências mostram que o diferencial de salários depende de diferentes características entre os brancos e os afrodescendentes como mostra uma síntese dos principais estudos no ANEXO K. Com o intuito de reduzir a disparidade nas ocupações de vagas no setor público, algumas ações afirmativas foram instituídas como a Lei 12.990 de 2014. Essa lei regulamentou o mercado de trabalho para a inclusão de reserva de vagas para aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição nos concursos públicos no âmbito das organizações da administração direta e indireta com uma reserva 20% do total de vagas.

Antes da lei 12.990 ser promulgada, alguns estados e municípios adotaram a reserva de vagas. O Estado do Paraná foi o primeiro com a lei 14.274 em 2003 ao destinar 10% das vagas aos afrodescendentes seguidos nos anos seguintes pelos estados do Mato Grosso do Sul em 2008, o Rio de Janeiro em 2011, o Rio Grande do Sul no ano de 2012 e por 33 localidades municipais. Porém, os efeitos dessas leis, particularmente para os estados, não foram objetos de estudos para avaliar o impacto no mercado de trabalho. Por ser uma política pública o seu impacto deveria ser analisado com intuito de fornecer informações que permitissem subsidiar a tomada de decisão dos *policy makers* na continuidade ou aprimoramento dessa política.

Neste sentido o presente trabalho visa avaliar o impacto das políticas de ações afirmativas no mercado de trabalho brasileiro especificamente essa de reservas de vagas. Para tanto, será analisada a composição do setor público local para testar se a política trouxe um aumento na proporção de pretos e pardos ocupando postos no setor público. Além dos efeitos potenciais no setor público, é possível que haja uma redução da oferta de mão-de-obra de indivíduos de cor preta e parda no setor privado, tanto no setor formal quanto no informal. Como uma das razões para o uso dessa política diz respeito ao diferencial salarial entre indivíduos pretos e pardos *vis-à-vis* aos brancos, também será realizada a mensuração do diferencial de salários entre os brancos e os grupos de pretos e pardos.

Assim, além desta breve introdução, este estudo está dividido em seis seções. A próxima seção descreve a lei de reserva de vagas para afrodescendentes. A seção seguinte apresenta a evolução do mercado de trabalho brasileiro no período recente. A quarta faz uma descrição da metodologia. A quinta seção apresenta os resultados. A sexta apresenta uma discussão dos resultados e, por fim, a última traz as conclusões.

3.2 LEI QUE REGULAMENTAM A RESERVA DE VAGAS PARA AFRODESCENDENTES

A lei 12.990 de 2014 regulamenta o mercado de trabalho para a inclusão de reserva de vagas nos concursos públicos no âmbito das organizações da administração direta e indireta. De acordo com a lei, podem usufruir destas vagas “aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE”. (BRASIL, 2014, art. 2). A lei entrou em vigência na sua publicação e tem validade por 10 anos, sendo restrita aos cargos do Poder Executivo.

Como pode ser observado no Quadro 1, alguns Estados adotaram a reserva de vagas antes mesmo da promulgação da lei federal 12.990 de 2014. O Estado do Paraná foi o primeiro ao destinar 10% das vagas para os afrodescendentes com a lei 14.274 de 2003. A partir daí vieram os estados do Mato Grosso do Sul em 2008, o do Rio de Janeiro em 2011 e o Rio Grande do Sul no ano de 2012. Em 33 localidades municipais também foram publicadas leis prevendo reservas de vagas para afrodescendentes, com uma maior concentração nos estados do Rio Grande do Sul e São Paulo. (VOLPE et al., 2012).

A regra de proporcionalidade para o Paraná, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul é a mesma segundo à estrutura da legislação, isto é, a reserva de vagas ocorre de acordo com o número de vagas disponíveis no concurso. Caso o número destinado às cotas seja um número fracionado, porém superior a 0,5, arredonda-se para o valor inteiro mais próximo. Por exemplo, se em um concurso para o Rio de Janeiro existirem quatro ou cinco vagas, uma delas é destinada ao cotista, mesmo com a legislação indicando 20% das vagas, uma vez que a parte fracionária nas quatro vagas é superior a 0,5. Para o estado do Mato Grosso do Sul, não há tal indicação, sendo referido o texto apenas para números inteiros e caso haja candidatos aprovados e habilitados que preencham os pré-requisitos da reserva de vagas na classificação universal⁷, não é necessário chamar um candidato aprovado apenas na reserva.

No Paraná, o percentual, uma vez preenchido, desobriga a administração de abrir nova vaga da reserva. Ou seja, é apenas a indicação de um percentual mínimo, que pode ser ocupado com indivíduos aprovados para o acesso universal ou na reserva de vagas, sendo que estes últimos são chamados somente se não existirem candidatos pretos ou pardos aprovados nas vagas do acesso universal, ou se estes não forem suficientes para que o percentual sugerido na lei seja preenchido.

A verificação da declaração de etnia do indivíduo, há previsão legal de uma comissão cujo objetivo é analisar a declaração apenas para o estado do Mato Grosso do Sul. A comissão é composta por servidores públicos e algumas entidades específicas (Conselho Estadual dos Direitos do Negro, Fórum Permanente do Movimento Negro e Coordenadoria de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial da Secretaria de Estado do Governo). Em todos os casos, se for comprovada a falsidade há a previsão de pena de demissão ou exclusão do candidato, dependendo do caso. Em relação ao período, a maior parte das leis não têm prazo definido, com exceção da legislação federal e do Rio de Janeiro, que tem vigência de 10 anos.

⁷ Ou seja, um candidato preto ou pardo que está classificado nas vagas do acesso universal.

Quadro 3 – Legislação da Previsão de Reserva de Vagas no Funcionalismo Público

Lei	Ano	Âmbito	Percentual Reservado
12.990	2014	Brasil	20%
14.274	2003	Paraná (Estado)	10%
3.594	2008 ⁸	Mato Grosso do Sul (Estado)	10%
43.007	2011	Rio de Janeiro (Estado)	20%
14.147	2012	Rio Grande do Sul (Estado)	16% ⁹
15.353	2014	Bahia	30%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Brasil (2014), Paraná (2003), Mato Grosso do Sul (2008), Rio de Janeiro (2011), Rio Grande do Sul (2012) e Bahia (2014).

A adoção da reserva de vagas também foi realizada no poder judiciário (para instituir, o órgão normativo deve realizar a avaliação) e no poder legislativo em alguns estados. Porém, a maior concentração de indivíduos contratados no Poder Público é integrante do Poder Executivo. Por conta das reservas indígenas, vale ressaltar que no estado do Mato Grosso do Sul, há a reserva de 3% para indivíduos indígenas. Geralmente, a reserva de vagas torna o valor mais próximo do percentual do edital do concurso a ser preenchida prioritariamente por indivíduos que estão aptos a concorrer nela. Para concursos com menos vagas, aqueles com apenas uma, por exemplo, a vaga não é reservada. Porém, ao se realizar a convocação de outros candidatos, há a necessidade de aplicar a reserva quando se chegar no valor percentual em que esta deveria ser aplicada. Tal procedimento permite certo nível de discricionariedade do gestor. Também é preciso observar que a legislação é aplicada apenas à esfera que editou a lei. Ou seja, a lei federal vale para os concursos federais, enquanto que as legislações estaduais e municipais se aplicam aos estados e municípios, respectivamente.

A política de ações afirmativas pode ser considerada uma inovação, tendo em vista que há uma atuação direta do estado visando reduzir a discriminação no mercado de trabalho. Por ser uma política pública o seu impacto deve ser analisado com o intuito de fornecer informações que permitam subsidiar a tomada de decisão dos *policy makers* na continuidade ou aprimoramento dessa política. Neste sentido o presente trabalho visa avaliar o impacto das políticas de ações afirmativas no mercado de trabalho brasileiro. É vista a composição do setor público local, para testar se a política trouxe um aumento na proporção de pretos e pardos ocupando postos no setor público. Além dos efeitos potenciais no setor público, é

⁸ Também há a previsão de 3% para indígenas.

⁹ “A reserva de vagas em percentual equivalente à sua representação na composição populacional do Estado, apurada pelo Censo realizado pelo IBGE” (RIO GRANDE DO SUL, 2011).

possível que haja uma redução da oferta de mão-de-obra de indivíduos de cor preta e parda no setor privado, tanto no setor formal quanto no informal. Além disso, uma das justificativas da política é o diferencial salarial entre indivíduos pretos e pardos *vis-à-vis* aos brancos. Sendo assim, a mensuração do diferencial de salários entre os brancos e os grupos de pretos e pardos também é realizada. Uma análise final visa observar o crescimento da participação de pretos e pardos em alguns extratos específicos da distribuição de rendimentos.

3.3 EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO PERÍODO RECENTE

A base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios para os anos de 2002 a 2014. A amostra é composta pelos indivíduos residentes na Unidade Federativa (UF) com idade de 18 a 70 anos¹⁰, que é a idade máxima para aposentadoria e que estão economicamente ativos e que não são pensionistas ou aposentados. O quadro 4 faz uma síntese das variáveis utilizadas na análise que são consideradas em termos médios para cada uma das Unidades da Federação do Brasil.

No ANEXO L é apresentada a evolução de algumas estatísticas descritivas em termos das variações para o período selecionado. Em termos populacionais (pop é a população e ppop é a população preta), todos os estados apresentaram crescimento, ou seja, uma taxa de variação positiva. A proporção de indivíduos que se autodeclararam pretos cresceu acima da média em sete estados¹¹. O número de indivíduos que estão trabalhando aumentou em todos os estados, ocorrendo o mesmo para a proporção de indivíduos que se autodeclararam pretos. Em 24 estados a taxa de crescimento da população preta que está trabalhando (denotada por ptrabalhou) é superior à média (trabalhou). O incremento da proporção de indivíduos com carteira assinada também cresceu, sugerindo um crescimento na formalização do trabalho.

No serviço público (denotado por público) é observado o aumento no número de indivíduos que estão trabalhando neste setor. Para os indivíduos pretos, o crescimento em termos da proporção dos que estavam trabalhando foi 18% maior do que o resultado para a população em geral que apresentou um crescimento de 16%. O incremento de pretos no serviço público estadual (estadual) foi 18% superior ao incremento dos brancos. Para os

¹⁰ A idade máxima para aposentadoria para funcionários públicos federais passou a ser de 75 anos, conforme Brasil (2015). Ressalta-se que no período de análise essa legislação ainda não era vigente.

¹¹ Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul.

estados que adotaram ações afirmativas, nota-se que em todos, com à exceção do Mato Grosso do Sul, houve um aumento superior à média nacional. Os rendimentos totais (*rendatotal*) dos pretos também apresentam incrementos no período de análise, em média 35% superior ao da média para a população em geral. No entanto, para os estados que adotaram cotas, o incremento da renda total ficou levemente acima da média nacional, exceto no Mato Grosso do Sul.

Quadro 4 – Descrição das variáveis utilizadas na análise

Variável (nome)	Descrição
Pretoprosp	Proporção de Pretos no Setor Público, em relação ao total de servidores públicos
Pretoest	Proporção de Pretos no Setor Público Estadual, em relação ao total de servidores públicos estaduais
Pcarteira	Proporção de Pretos com Carteira assinada, em relação ao total de pretos que estão trabalhando
Difrendhora	Diferença de Rendimentos Hora entre os não pretos e pretos
Difrtpretospub	Diferença de Rendimentos Totais entre o setor público e outros setores, para a população preta
Trabalhou	Proporção de Indivíduos que Trabalhou, em razão da população total
Carteira	Proporção de Indivíduos que têm carteira de trabalho assinada, em razão da proporção de indivíduos que trabalhou.
Propsp	Proporção de Indivíduos que Trabalha no Setor Público, em razão da proporção de indivíduos que trabalhou.
Idade	Média de Idade da UF
Mulher	Proporção de Indivíduos do Gênero Feminino, em relação a população total
Preto	Proporção de Indivíduos Pretos, em relação a população total
<i>Dummy</i> Ensino Médio e Superior	<i>Dummy</i> para Conclusão de Ensino Médio ou Superior
<i>Dummies</i> Setoriais	<i>Dummy</i> Setorial que Indica a Classificação do Setor de Atividade de acordo com a Classificação CNAE Domiciliar.
Exportação	Total exportado por UF.

Fonte: Elaborado pela autora.

Um aspecto importante ao longo do período analisado está associado a escolaridade em que pode ser observado que o crescimento dos anos de estudo foi superior para a população preta e parda em relação à população em geral. Esse comportamento semelhante também foi observado para os estados que implementaram ações afirmativas.

No geral, observa-se uma melhora nas condições de vida e acesso ao mercado de trabalho dos afrodescendentes ao longo do período em análise. Tal comportamento mostra a tendência que vem ocorrendo de redução na desigualdade de rendimentos que existe entre os indivíduos brancos, pretos e pardos. No entanto, como saber separar essa tendência de fatos episódicos como a adoção de ações afirmativas de reservas de vagas em alguns estados ao longo desse período? É possível decompor esse aumento/melhora para os indivíduos pretos e pardos em duas partes: uma que está associada ao aumento que ocorreu de uma forma geral em todos os estados (uma tendência de melhora nas condições de vida e no acesso ao mercado de trabalho) e uma específica que considera ações afirmativas, como a política de reserva de vagas.

Considerando essas duas partes é possível fazer uma análise para entender até que ponto as ações afirmativas tiveram impacto na melhora das condições dos indivíduos pretos. Assim, os estados que têm a política ativa de reservas de vagas irão compor o grupo de

tratamento e não entrarão no grupo de controle dos demais estados. Assim, é possível estimar um contrafactual para cada uma das quatro unidades de tratamento (que são os estados do Paraná, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul que adotaram uma política de reservas de vagas) dando ênfase nas modificações que ocorreram nos estados que foram pioneiros na política. Cada uma das unidades da federação, que compõem o grupo tratamento, são analisadas de forma isolada e os contrafactuais são construídos sem levar em conta as unidades que, posteriormente, receberam tratamento durante período de análise, que vai de 2002 a 2014. Ou seja, um estado pode ser contrafactual de mais de uma unidade de tratamento.

As variáveis de resultados consideradas aqui são: a proporção de afrodescendentes no setor público em geral¹² (1), a proporção de afrodescendentes no setor público estadual¹³ (2), a proporção de afrodescendentes que trabalham com carteira assinada (grau de formalização) (3), a diferença da renda total entre o restante da população e os afrodescendentes (4) e a diferença de rendimentos totais entre os afrodescendentes, de acordo com o setor de ocupação (5) a proporção de pretos e pardos na distribuição de salário (6-10). Para a padronização dos valores monetários no período, é utilizada a correção sugerida por Corseuil e Foguel (2002).

A amostra consiste em 324 observações, sendo uma observação para cada um dos 27 estados nos 12 anos (de 2002 a 2014, exclusive 2010). A tabela 11 expõe as estatísticas descritivas para as variáveis empilhadas. Para obter estes valores, inicialmente foram trabalhados os microdados e então houve o agrupamento para montar as médias estaduais utilizando como fator de ponderação o peso do indivíduo. Para a grande maioria das características, além das informações para a população, também foram utilizadas as informações para os pretos e pardos (início com p), mulheres (início com m) e também para as mulheres pretas (início com mp).

De uma forma geral, observa-se em relação às características de composição do perfil, que a amostra é majoritariamente masculina, com uma proporção de 43% da população sendo de mulheres. A maioria (60% em média) é afrodescendente (ou seja, se autodeclarou preto ou pardo), em termos de conclusão de ensino médio, 41% apresenta este nível concluído, enquanto para o ensino superior, a proporção é de 9% e a idade média é de 35 anos.

Em relação às variáveis relacionadas ao mercado de trabalho, nota-se que 90% declarou ter trabalhado ou estar afastado na semana de referência. Este percentual é idêntico

¹² Foram considerados integrantes do setor público aqueles cujo setor do emprego no trabalho principal era público.

¹³ Aqueles que indicaram a esfera como estadual.

para os pretos e pardos, porém, para as mulheres essa proporção foi de 86%. Ao considerar apenas mulheres pretas, este percentual decresceu um ponto percentual, atingindo 85%.

Tabela 11 – Estatísticas Descritivas da Amostra

Variável	Média	Desvio-Padrão	Variável	Média	Desvio-Padrão
Idade	35,60	0,98	MPrendhora	28,27	11,25
Ensinomed	0,41	0,10	difrendhora	17,91	9,08
Ensinosup	0,09	0,04	Mdifrendhora	13,84	6,39
Preto	0,60	0,18	MPdifrendhora	6,42	3,59
Mulher	0,43	0,02	Difrendtf	565,93	236,30
trabalhou	0,91	0,02	Mdifrendtf	413,11	172,00
Ptrabalhou	0,90	0,03	difrendtfsp	510,52	274,83
Mtrabalhou	0,86	0,04	Federal	0,04	0,05
MPtrabalhou	0,85	0,04	Estadual	0,10	0,05
carteira	0,42	0,11	Municipal	0,12	0,03
Pcarteira	0,41	0,12	Pfederal	0,03	0,04
Mcarteira	0,44	0,11	Pestadual	0,08	0,05
MPcarteira	0,42	0,12	Pmunicipal	0,11	0,03
publico	0,30	0,09	Mfederal	0,03	0,04
Ppublico	0,27	0,10	Mestadual	0,12	0,07
Mpublico	0,41	0,12	Mmunicipal	0,16	0,05
MPpublico	0,39	0,13	MPfederal	0,02	0,03
rendhora	37,41	15,04	MPestadual	0,10	0,07
Prendhora	30,28	11,80	MPmunicipal	0,15	0,05
Mrendhora	34,70	14,33	Exportação	1,28e+10	2,16e+10

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002 a 2014).

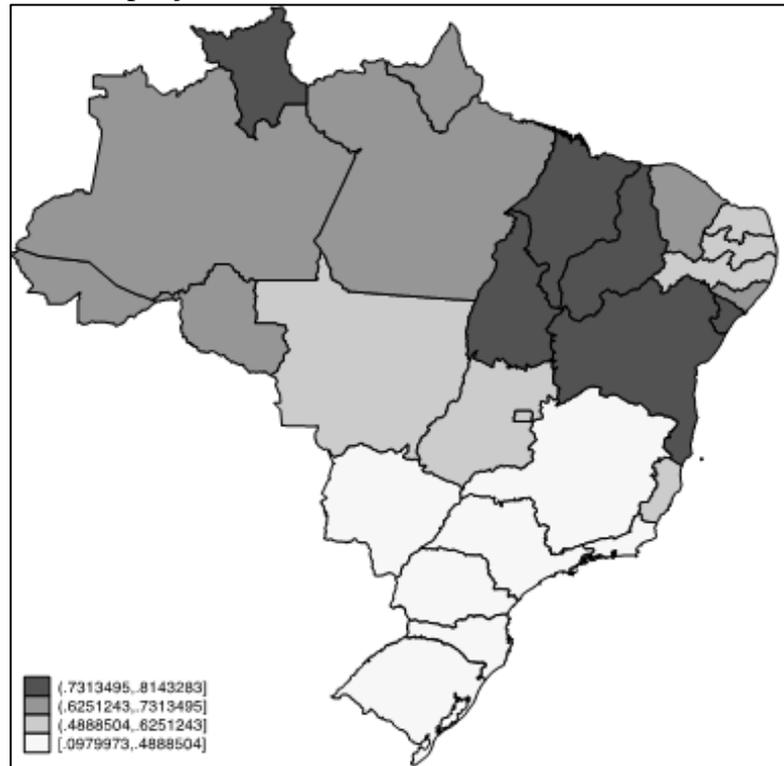
Para todas as variáveis relativas ao mercado de trabalho, foram considerados os indivíduos elegíveis em cada caso. Ou seja, para os indivíduos trabalhando no setor público, foram apenas considerados os indivíduos que estavam trabalhando. Para os indivíduos no setor público e pretos, foram apenas considerados aqueles que estavam trabalhando neste setor e tinham se autodeclarado pretos ou pardos, e assim para os demais casos. A proporção dos indivíduos que trabalharam e estavam no setor público foi de 30%, sendo que a proporção de afrodescendentes no setor público foi de 27%.

As mulheres que trabalharam no período de referência, 41% estavam no setor público, enquanto as mulheres autodeclaradas pretas essa proporção era de 39%. Os indivíduos de carteira assinada ou estatutários representavam 42% da amostra total entre os que trabalharam, sendo que dentre os afrodescendentes essa proporção era de 40%. Em relação à composição do setor público, a parcela federal representava 4%, a estadual 10% e a municipal 12%. Para as mulheres, este percentual representava 3%, 12% e 16%, respectivamente, sendo

que para as mulheres pretas houve uma redução de 1 ponto percentual em cada caso. Neste sentido, observa-se que há uma proporção maior de mulheres no setor público estadual e municipal. Para os afrodescendentes a participação foi de 3% na esfera federal, 8% na estadual e 11% na municipal.

Com a adoção das ações afirmativas de reserva de vagas, poderia ocorrer um comportamento oportunista por parte dos indivíduos ao optarem por autodeclarar terem a cor preta ou parda nos estados que adotaram tal política. Porém, como pode ser visto pelas figuras 1, 2 e 3, há um aumento da autodeclaração de pretos e pardos em diversos estados, sem grandes modificações para os estados específicos da análise em especial na declaração de cor preta e parda. A média de aumento para o país como um todo foi de 13%. Os gráficos para estados selecionados estão no ANEXO M, onde pode ser visualizado que não há um incremento excessivo nestes estados. As figuras para a proporção de mulheres pretas estão no ANEXO N, e é bastante semelhante ao resultado para a população em geral.

Figura 1 – Proporção de Pretos e Pardos nos Estados Brasileiros – 2002

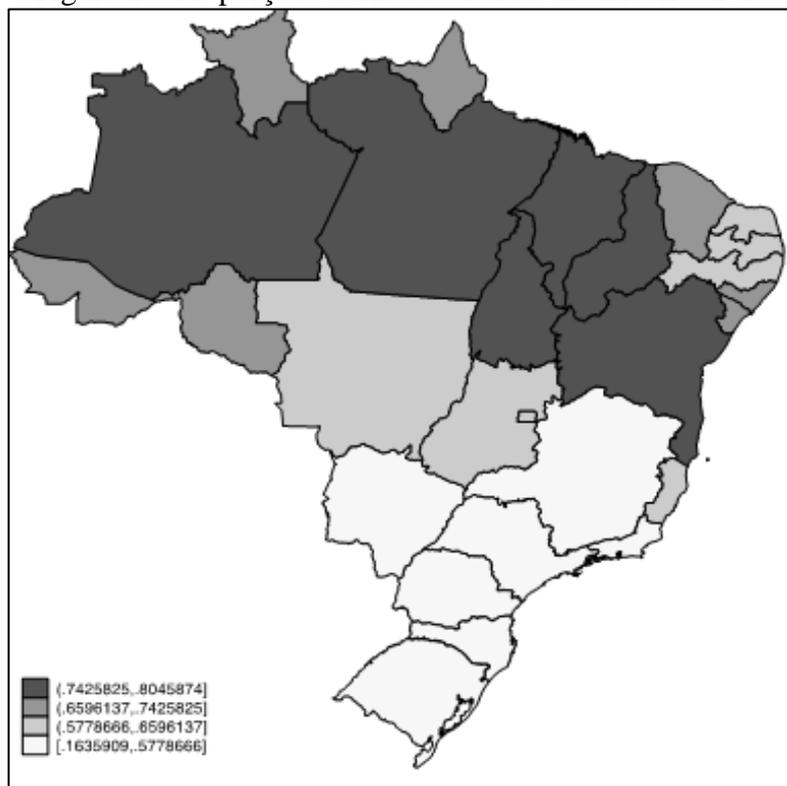


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002).

As médias regionais são próximas e a evolução ao longo dos anos está no ANEXO L. Também pode ser observado que o incremento no número de indivíduos que estavam trabalhando foi maior dentre a amostra de pretos e pardos, bem como no crescimento de

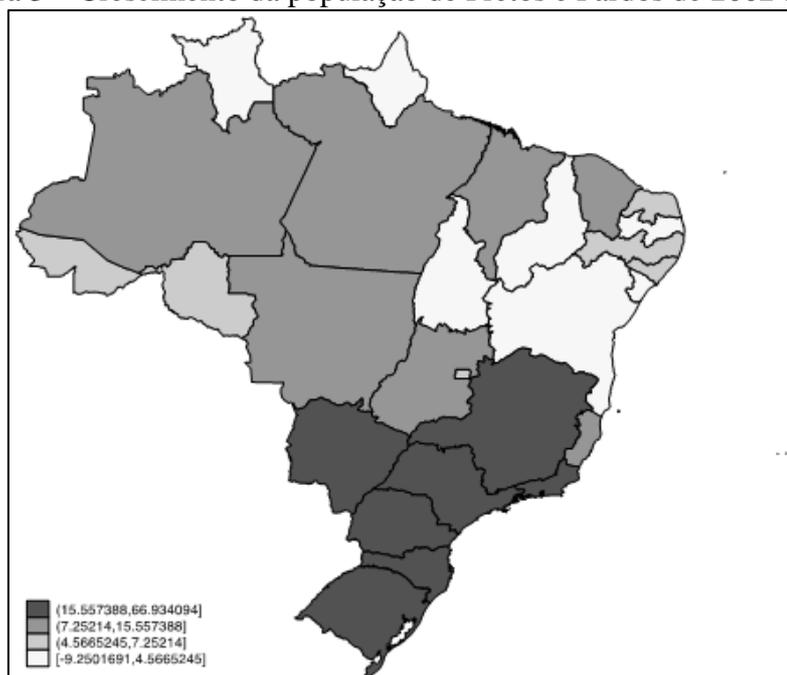
indivíduos que concluíram o ensino médio e superior. Todas as estatísticas de crescimento estão apresentadas no ANEXO L, de maneira individualizada para pretos, mulheres e também para as mulheres pretas.

Figura 2 – Proporção de Pretos e Pardos no Brasil – 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2014).

Figura 3 – Crescimento da população de Pretos e Pardos de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

As figuras 4 a 6 apresentam o crescimento de indivíduos no setor público em geral e estadual para a população em geral e para os pretos. As ocupações no serviço público apresentaram um decréscimo na ordem de 14%. Dentre os estados que receberam o tratamento, o Rio de Janeiro reduziu em 15% e o Paraná em 16%. O arrefecimento no Rio Grande do Sul foi menor, em torno de 8%, enquanto que o Mato Grosso do Sul apresentou um ligeiro crescimento de 2%. Ao considerar apenas os indivíduos pretos no serviço público, nota-se que a média foi de -14%, sendo que o Paraná apresentou a maior redução, em 24%. O Rio Grande do Sul apresentou uma redução de 13% ao passo que o estado do Mato Grosso do Sul, um crescimento de 4%.

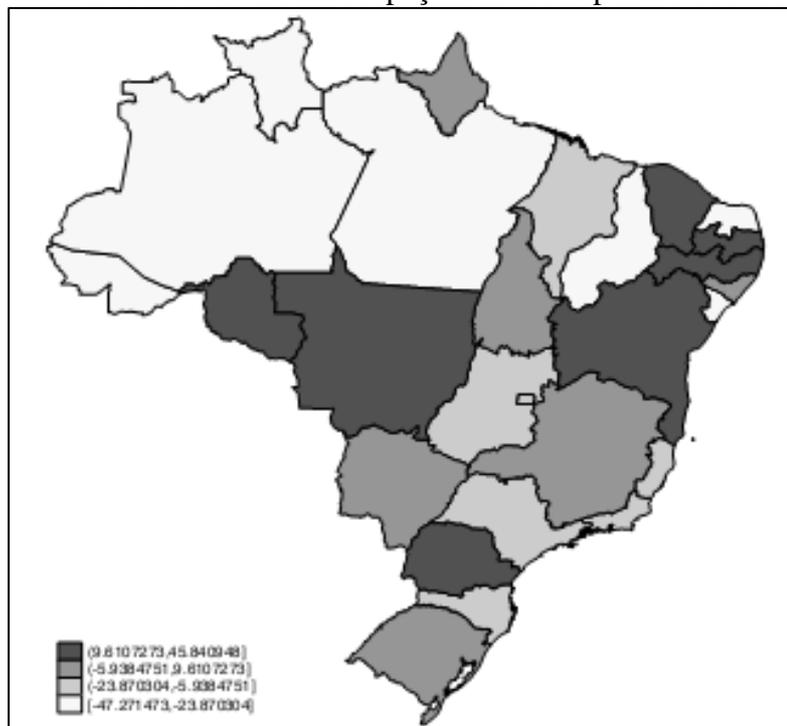
Figura 4 – Crescimento de indivíduos em ocupações do setor público de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Em relação ao crescimento do serviço público estadual, a média ficou em -6%. O Rio de Janeiro ficou com média igual à nacional, enquanto o Paraná apresentou um grande incremento, na ordem de 21%. O Rio Grande do Sul apresentou um crescimento de 4% e o Mato Grosso do Sul, um decréscimo de 4%. As taxas de crescimento estão representadas na figura 5, e na figura 6 para os pretos.

Figura 5 – Crescimento de indivíduos em ocupações do setor público estadual de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Figura 6 – Crescimento dos indivíduos em ocupações do setor público (pretos) de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

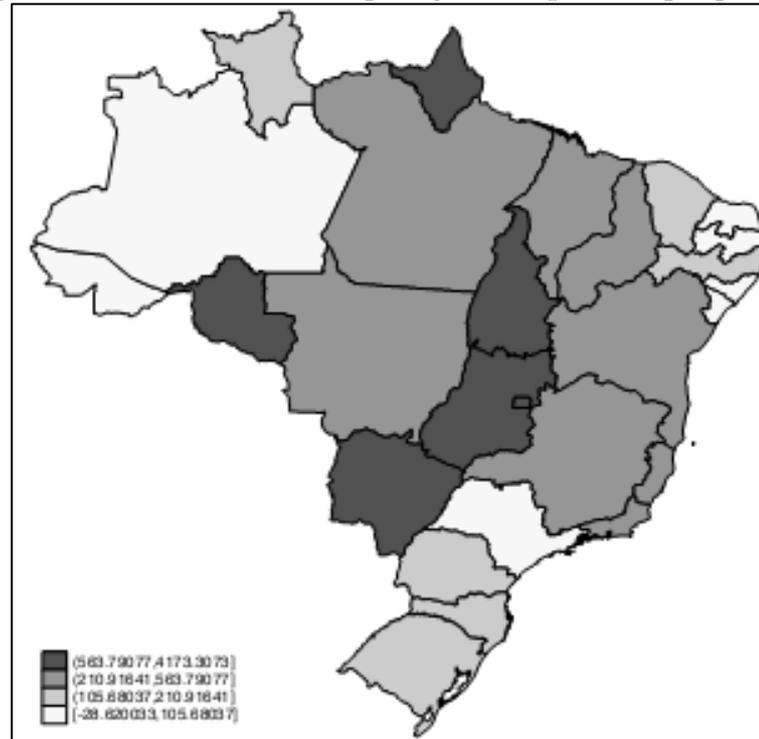
O crescimento de pretos e pardos no serviço público estadual está representada na figura 7. A média de crescimento para o Brasil no período foi de -6%. O estado do Paraná que foi o primeiro a aderir a política de reserva de vagas, apresentou um crescimento bastante elevado, na ordem de 43%. No entanto, os demais estados da análise apresentaram reduções, da ordem de 15%, 5% e 2%, para Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, respectivamente.

Figura 7 – Crescimento dos indivíduos em ocupações do setor público estadual (pretos)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Figura 8 – Crescimento das Exportações em *quantum* por período

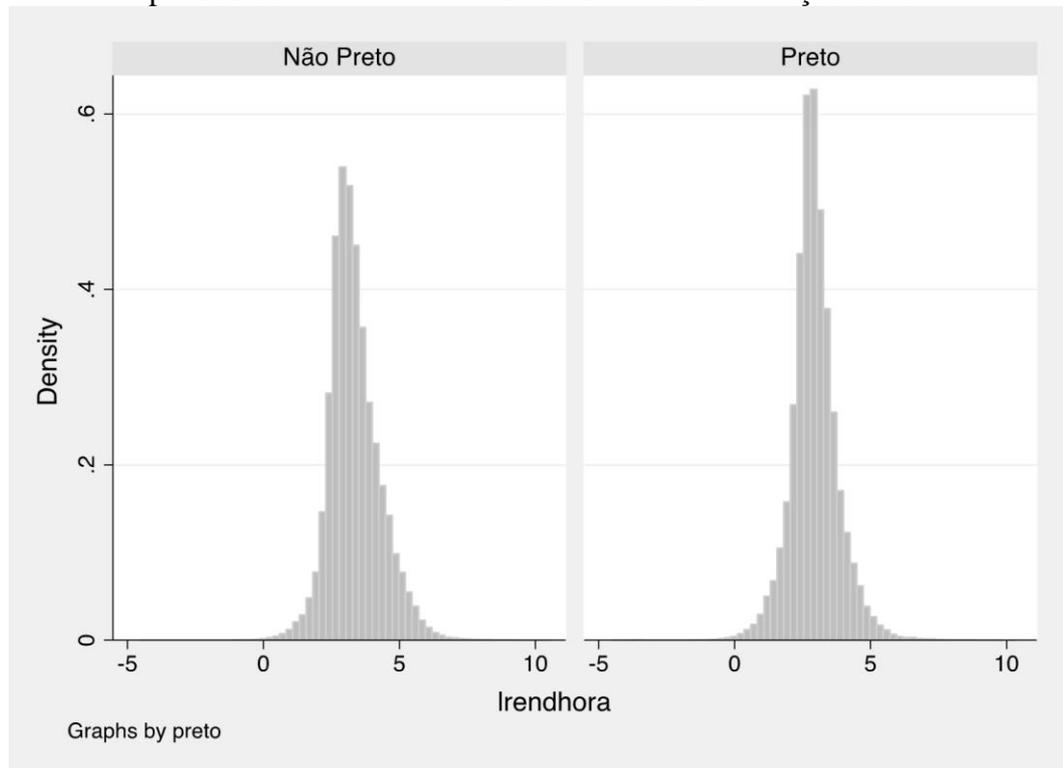


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados de Brasil (2002-2014).

A figura 8 mostra o crescimento das exportações em *quantum* para a economia brasileira. Esta variável foi incluída para controlar o *boom* de exportações no período, por estado, e foi obtida a partir de dados do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC), pelo sistema Sistema de Análise das Informações de Comércio Exterior (ALICE Web). O crescimento foi bastante expressivo no período da análise, na ordem de 507%. Quando se observa os estados isoladamente, nota-se que o único estado que ficou acima da média nacional foi o Mato Grosso do Sul, com um incremento na ordem de 1000%. O estado do Paraná cresceu na ordem de 130%, enquanto que no estado do Rio de Janeiro foi de 400%.

Em relação aos rendimentos, a média do rendimento do trabalho por hora foi de R\$37,41, sendo que os pretos tiveram média de R\$30,28, as mulheres R\$34,70 e as mulheres pretas R\$28,27. Tais resultados podem ser visualizados na tabela 11. Os valores obtidos em termos de diferenciais por hora também estão na tabela 11. O diferencial de rendimentos total dos pretos que trabalham no setor público e os demais pretos (*difrendtfsp*) ficou em R\$510,52.

Gráfico 12 – Histograma do logaritmo do rendimento-hora dos indivíduos que trabalharam no período de referência de acordo com a autodeclaração de cor



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014)

O gráfico 12 mostra a distribuição do logaritmo dos salários em hora. É possível verificar que os pretos têm uma concentração maior em pontos da curva mais baixos, o que é condizente com as estimativas em ponto. Além disso, a dispersão é menor, o que pode ser visto pelo desvio padrão do rendimento por hora, que para a população em geral é de R\$15 e para os pretos é de R\$11. A análise anual do logaritmo do rendimento por hora está no ANEXO O, bem como para as mulheres. Há uma oscilação ao longo do tempo, porém o padrão entre os gêneros é semelhante.

A tabela 12 descreve a incidência de indivíduos por percentil (do período) de rendimento por hora de indivíduos que trabalharam no período de referência, com valores deflacionados para 2014. Como foi utilizado o mesmo valor do percentil para todos os períodos, algumas melhorias que ocorreram para todos os indivíduos devido ao crescimento econômico do período impactam todos os indivíduos. Pode-se verificar que há uma redução no hiato entre pretos e os demais indivíduos no período. O nível de salários é bastante distinto para os indivíduos pretos e não pretos, o que pode ser visualizado pela incidência nos diferentes percentis da população em geral e dos pretos, conforme a tabela 12. Pode-se observar que o crescimento em termos de incidência na distribuição é sempre superior para os

pretos, que crescem em todos os grupos, mas principalmente nos menos elevados. Nestes percentis, a diferença muitas vezes é mais do que o dobro, entre pretos e não pretos.

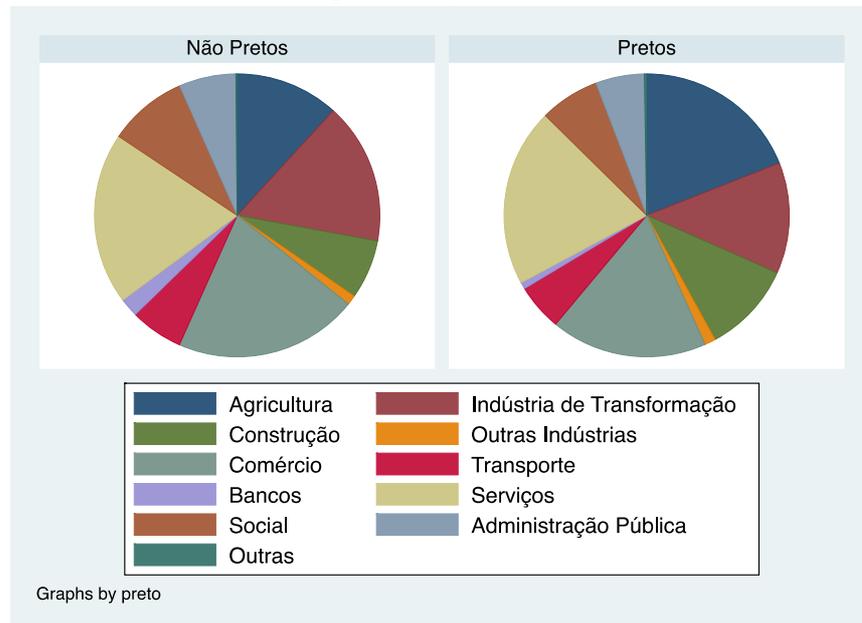
Tabela 12 – Valores da Distribuição de salário-hora deflacionado por ano e por cor para os indivíduos que trabalharam

Ano	Cor	Percentil					N
		10	25	50	75	90	
2002	Não Preto	8,73	13,09	20,95	42,94	93,21	74.673
	Preto	5,24	8,73	13,58	23,27	41,89	69.383
2003	Não Preto	8,97	12,46	20,55	40,75	89,65	73.146
	Preto	4,93	8,97	12,85	21,52	38,10	71.076
2004	Não Preto	8,47	12,71	21,18	41,29	84,70	76.700
	Preto	5,29	9,08	13,48	22,02	40,04	76.742
2005	Não Preto	9,66	13,42	21,96	40,26	87,83	77.375
	Preto	5,86	10,06	14,49	24,15	41,94	81.724
2006	Não Preto	10,44	14,51	23,50	47,00	94,00	78.942
	Preto	6,27	11,19	15,67	26,11	45,96	83.816
2007	Não Preto	11,21	15,28	24,90	47,31	97,12	76.407
	Preto	7,28	11,83	16,81	27,17	48,56	83.125
2008	Não Preto	11,62	15,98	25,35	47,54	97,62	75.853
	Preto	7,26	12,32	17,43	27,89	48,50	85.229
2009	Não Preto	12,73	16,71	26,73	48,89	97,47	76.669
	Preto	7,64	13,23	18,23	28,96	50,13	87.626
2011	Não Preto	14,09	18,51	29,08	53,33	108,15	68.387
	Preto	9,52	14,74	20,82	32,44	59,48	77.663
2012	Não Preto	15,23	19,99	30,67	56,23	112,46	68.340
	Preto	10,68	15,90	22,49	34,98	61,85	82.484
2013	Não Preto	15,97	21,29	31,94	59,15	120,98	67.473
	Preto	10,65	16,45	23,07	36,29	66,59	82.026
2014	Não Preto	16,45	21,43	33,33	60,00	125,00	68.146
	Preto	12,00	17,38	24,13	37,50	66,00	85.912

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

A análise de acordo com o setor de atividade está exposta no gráfico 13 e na tabela 13. Observa-se a existência de diferenças acentuadas entre os indivíduos pretos e os demais: a participação dos pretos na economia ficou em 18,97%, enquanto os demais indivíduos tiveram uma participação de apenas 11,75%. A indústria de transformação foi o terceiro setor em que os não pretos trabalharam, com uma participação de 20%. Os dois setores com maior emprego dos indivíduos foi o comércio, onde os não pretos tiveram uma participação de 20,87% e os pretos de 17,74%, e os serviços, onde a participação dos pretos foi de 20,33% e dos não pretos, de 19,64%. Todos os setores apresentaram diferenças. Uma análise ano a ano está presente no ANEXO P, bem como para as mulheres.

Gráfico 13 – Distribuição de Indivíduos de acordo com o Setor da Atividade – Classificação CNAE Domiciliar



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

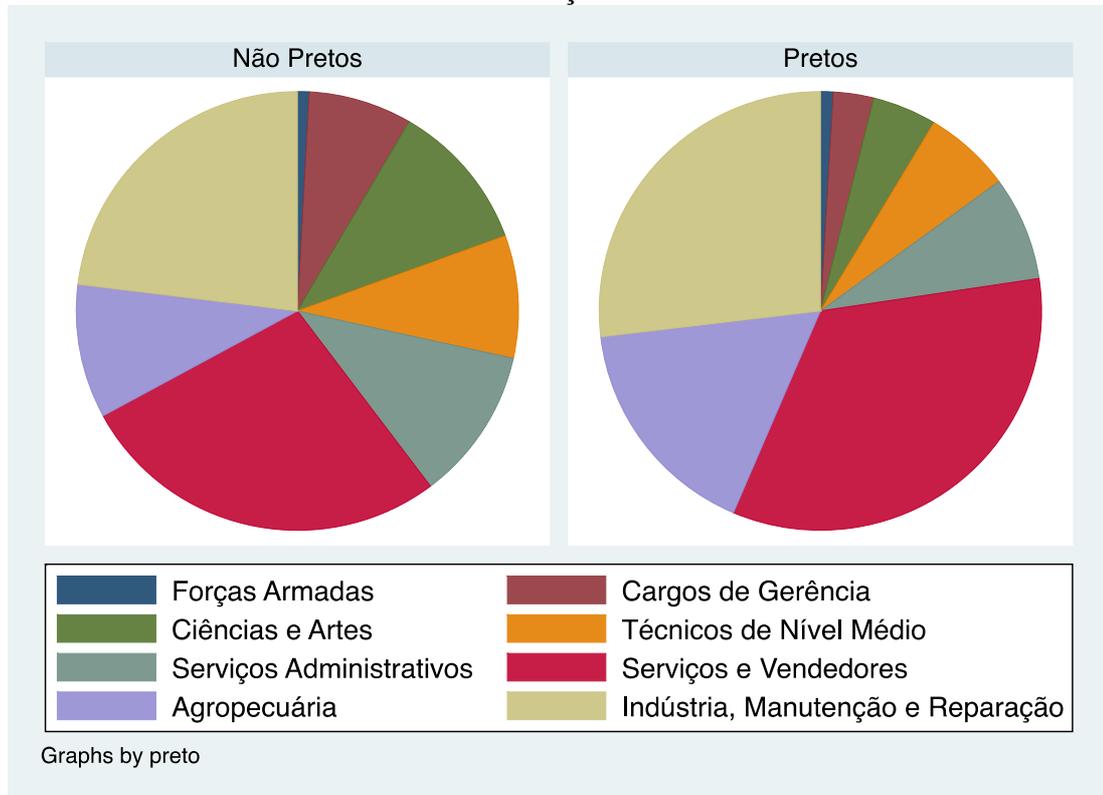
Por fim, uma análise das principais ocupações da economia está descrita no gráfico 14 e na tabela 14. Os indivíduos pretos têm uma participação substancialmente menor nos cargos de gerência, cuja diferença é de mais de quatro pontos percentuais. O mesmo ocorre para as ocupações de nível superior, que são as das Ciências e Artes, bem como para os técnicos de nível médio. Os indivíduos pretos e pardos estão em uma concentração maior nos cargos de vendedores, da agropecuária e da indústria, manutenção e reparação. A análise ano a ano pode ser vista no ANEXO P. Há distinções na análise para as mulheres e a evolução não é muito volátil ao longo do tempo.

Tabela 13 – Distribuição de Indivíduos de acordo com o setor de Atividade – CNAE Domiciliar

Setor	Não Pretos	Pretos
Agricultura	11,75%	18,97%
Indústria de Transformação	16,16%	12,69%
Construção	6,78%	10,39%
Outras Indústrias	1,08%	1,23%
Comércio	20,87%	17,74%
Transporte	6,01%	5,32%
Bancos	2,14%	0,77%
Serviços	19,64%	20,33%
Administração Pública	8,96%	6,76%
Social	6,45%	5,53%
Outras Indústrias	0,15%	0,26%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Gráfico 14 – Distribuição de Indivíduos de acordo com a Classificação da Ocupação – Classificação CBO



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002- 2014).

Tabela 14 – Distribuição de Indivíduos de acordo com a Classificação da Ocupação – CBO 2002

Setor	Não Pretos	Pretos
Forças Armadas	0,86%	0,93%
Cargos de Gerência	7,56%	2,96%
Ciências e Artes	11,01%	4,71%
Técnicos de Nível Médio	9,03%	6,36%
Serviços Administrativos	11,26%	7,68%
Serviços e Vendedores	27,33%	33,81%
Agropecuária	9,88%	16,68%
Indústria, Manutenção e Reparação	23,05%	26,89%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Uma última análise descritiva está relacionada com a *overeducation*. Para tanto, foram considerados apenas os indivíduos com nível superior no mercado de trabalho e, foram considerados *overeducated* os indivíduos que não estavam em cargos de nível superior (nível

2) e nem em cargos de gerência (nível 1), onde não há nível educacional definido. Ou seja, aqueles indivíduos com nível superior que estavam em cargos da classificação CBO¹⁴ acima de 3. A análise é realizada levando em conta toda a economia e também apenas o setor público.

A tabela 15 apresenta a distribuição dos indivíduos de acordo com a ocorrência de *overeducation*. Como pode ser visto os indivíduos pretos têm uma incidência maior de *overeducation*, em torno de 5 pontos percentuais. No serviço público esta diferença é muito próxima de zero para cargos das três esferas (federal, estadual e municipal). Quando é observado apenas os cargos do serviço público estadual, nota-se que os indivíduos pretos têm uma incidência menor de *overeducation*. Os resultados ano a ano isoladamente podem ser visualizados no ANEXO P. Tal resultado pode indicar que no setor público os pretos enfrentam uma menor discriminação (por conta do processo seletivo para ingresso no setor público). Sendo assim, têm maior facilidade em obter um cargo compatível com sua escolaridade, aspecto que parece ocorrer menos no setor privado.

Tabela 15 – Distribuição de Indivíduos de Acordo com a Ocorrência de *Overeducation*

<i>Overeducation</i>	Não Pretos	Pretos
Não	64,68%	59,67%
Sim	35,32%	40,33%
Setor Público	Não Pretos	Pretos
Não	72,08%	72,02%
Sim	27,92%	27,98%
Setor Público Estadual	Não Pretos	Pretos
Não	70,61%	73,12%
Sim	29,39%	26,88%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Para a análise relativa aos indivíduos pretos e pardos, uma vez que há uma menor incidência de indivíduos que concluíram o nível superior ou médio dentre os pretos e pardos,

¹⁴ Para a análise, foram considerados apenas os indivíduos com nível superior completo e em ocupações acima do grupo 2. A CBO 2002 tem os seguintes grandes grupos: 1 - Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes (Nível de Escolaridade não definido); 2 - Profissionais das ciências e das artes (nível de Escolaridade Superior); 3 - Técnicos de Nível Médio, 4 - Trabalhadores de Serviços Administrativos, 5 - Trabalhadores dos Serviços, Vendedores do Comércio e de lojas e mercados, 6 - Trabalhadores Agropecuários, Florestais, da caça e da pesca; Níveis 7 e 8 - Trabalhadores da Produção e Bens e Serviço Industriais; Nível 9 - Trabalhadores de Manutenção e Reparação.

é possível que aqueles que o concluíram, tenham mais chance de estar em posições que exijam nível superior, justificando a ocorrência de uma menor incidência.

As estatísticas descritivas expostas nesta seção mostram que há distinções entre a população de acordo com sua cor, além disso, durante o tempo, ocorreram modificações substanciais. Sendo assim, é necessário que seja utilizado um método que consiga isolar as modificações para toda a população daquelas que foram originadas na política de reserva de vagas.

3.4 METODOLOGIA: CONTROLE SINTÉTICO

A adoção de ações afirmativas por conta dos estados, levou a alteração na legislação e ao estabelecimento seguindo regras próprias, de um percentual de vagas exclusivamente destinado aos afrodescendentes. Seria esperado um aumento na ocupação de vagas no serviço público por afrodescendentes, já que, além dos indivíduos que seriam aprovados normalmente (sem a reserva de vagas), haveria aqueles indivíduos que iriam ingressar por causa da mudança na legislação.

No entanto, para avaliar o impacto dessa mudança na legislação estadual, não seria razoável comparar os períodos anteriores e posteriores no percentual de vagas ocupadas pelos afrodescendentes. Isso porque, no período recente, existem outros fatores que podem ter contribuído para o aumento da ocupação dessas vagas, tais como a elevação da escolaridade para toda a população e em maior nível para os pretos, e o crescimento na frequência e conclusão do ensino superior por parte da população beneficiada. Certamente, a diferença das vagas ocupadas poderia ser sobrestimada levando-se em conta apenas o diferencial entre períodos.

Por isso, é feito uso do método conhecido como controle sintético. Ou seja, criar um estado em que tenham as mesmas características daqueles estados que tiveram alteração na legislação, porém que não sofreram essa mudança e comparar com aqueles que apresentaram alteração na legislação. Em um primeiro momento, é verificado os determinantes do ingresso de afrodescendentes no serviço público, de acordo com características da população em geral. Depois, é analisado quais estados conseguem atuar enquanto previsores adequados do percentual dessa população no serviço público. Obviamente, estes estados não podem ter recebido a política de reserva de vagas. Desta forma, o aumento na participação de afrodescendentes que é em razão de outras características e não relacionados à reserva de vagas já é controlado, desde que seja homogêneo em todos os estados. Apenas o diferencial

entre os estados, que é observado de forma gráfica, é levado em conta para a mensuração do impacto da política de reserva de vagas.

Para Abadie, Diamond e Hainmueller (2015), há a unidade tratada, que é a unidade “i” e o controle sintético, que são as demais unidades. Essas unidades são os possíveis grupos de controle. É preciso ter um número de observações no período pré-tratamento e também expor que não há efeito do programa anterior ao tratamento. O controle sintético pode ser visto como uma ponderação (matriz de pesos) das unidades tratadas. Além disso, é preciso definir a importância de cada variável no cálculo do controle sintético, conforme (9):

$$\sum_{m=1}^k v_m (X_{1m} - X_{0m} W)^2 \quad (9)$$

Logo, a relevância relativa de cada variável é dada por V, que é mensurada pela diferença entre os valores reais das observações da unidade i (X_{1m}) e os valores das demais observações ponderadas pela matriz de pesos ($X_{0m} W$). Se para alguma variável é mais importante que haja proximidade com o valor contrafactual, esta variável deve ter um peso em V maior. De forma semelhante, para a variável de resultado, tem-se que o estimador de controle sintético para períodos depois da intervenção é dado por (10).

$$Y_{1T} - \sum_{j=2}^{J+1} w_j^* Y_{jt} \quad (10)$$

Ou seja, ao realizar a estimação para os períodos depois da ocorrência do tratamento, usou-se o ajuste que havia sido feito na equação (9), que expõe uma combinação convexa das potenciais unidades de controle e minimiza o erro quadrático médio desta equação. (PERI; YASENOV, 2015).

Uma limitação decorre do fato de ser possível existir fatores não observados presentes nas unidades da federação que podem afetar de forma distinta as variáveis do controle e tratamento, porém, apenas as unidades semelhantes (tanto em características observadas e não observadas devem ser usadas como comparação). (ABADIE; DIAMOND; HAINMUELLER, 2015).

Para Corseuil, Foguel e Hecksher (2012), a vantagem da utilização do controle sintético é uma maior flexibilidade e transparência: o grupo de controle é escolhido de acordo

com critérios objetivos, o que é uma vantagem em relação aos demais métodos de estimação de efeito do tratamento quando o tratamento não é aleatório. Peri e Yassenov (2015) também expõem essas vantagens, além de colocar que o método de controle sintético permite a validação da adequação do grupo de controle, sendo possível verificar as diferenças entre os dois.

Para construir o sintético são consideradas as seguintes variáveis explicativas: o nível de escolaridade médio da UF (anoest), a proporção de mulheres (mulher), a proporção de indivíduos que viviam em área urbana (urbana), a renda total média da UF, a proporção de afrodescendentes da UF (preto), o tamanho do setor público em relação ao total de empregos (prosp), o nível de ocupação médio da UF (trabalhou) e o grau de formalidade (carteira). Também foram construídos sintéticos incluindo a proporção de indivíduos ocupados em setores¹⁵, mas os resultados com estas informações não apresentaram diferenças substanciais. Sendo assim, por parcimônia optou-se pelos modelos em que tais variáveis não foram utilizadas. Quando estima-se para o setor público da esfera estadual, a proporção destes trabalhadores (do setor público estadual) em relação ao total de servidores públicos da UF também é levado em conta, uma vez que a proporção de pretos no setor público pode ser influenciada pelo tamanho deste setor.

Com o objetivo de estimar um contrafactual para cada uma das quatro unidades de tratamento, são utilizados os dados das outras unidades da federação. Cada uma das unidades é analisada de forma isolada e os contrafactuais são construídos sem levar em conta as unidades que posteriormente receberam tratamento no período de análise, de 2002 a 2014. Para o caso do Paraná, especificamente, é considerado apenas o ano de 2002 para a estimação do controle sintético. Neste sentido, é possível que seu ajuste não seja tão adequado quanto o dos outros estados considerados na análise, uma vez que o ajuste é feito com um ano apenas.

Uma aplicação do método de Controle Sintético para o mercado de trabalho brasileiro já foi realizada, por Corseuil, Foguel e Hecksher (2012). Os autores analisam a adoção de pisos salariais para os estados do Paraná e São Paulo. A análise é realizada com dados da PNAD, dividida entre grupos de ocupação (com diferentes salários mínimos em cada caso), com o controle sintético tendo sido construído com os dados de estados que não têm piso

¹⁵ Setores: agricultura – (englobando os setores de agricultura, pesca e indústria extrativa da CNAE domiciliar), serviços – grupos de alojamento e alimentação, transporte, comércio, intermediação financeira, atividades imobiliárias, outros serviços e serviços domésticos, educação e saúde e também administração pública, a indústria de transformação (indtrans), construção (englobando a indústria da construção, luz e água).

estadual. Os autores observam que houve uma diminuição proporcional dos trabalhadores que recebiam remuneração abaixo do piso e aumento do emprego.

O método de controle sintético até recentemente não era testável de forma estatística. A qualidade de seus resultados seria exposta de forma gráfica, mostrando as discrepâncias entre o valor do sintético calculado e o da unidade de tratamento (t).

Um teste de robustez foi proposto por Peri e Yassenov (2015), que sugerem a estimação da equação (11) para verificar a eficácia do programa que se está avaliando.

$$y_{it} = t_i + \sum_{P \in \text{Pré}} \alpha_P D_P + \sum_{P \in \text{Pós}} \alpha_P D_P + \sum_{P \in \text{Pré}} \beta_P (D_P * t_i) + \sum_{P \in \text{Pós}} \beta_P (D_P * t_i) + e_{it} \quad (11)$$

Onde y é o resultado de interesse, o tratamento é uma variável que indica se está sendo utilizado o grupo de tratamento, D são *dummies* de ano. A estimação tem apenas duas observações por período: a primeira será do grupo de tratamento e a segunda do grupo de controle, estimado pelo controle sintético. Sendo assim, o valor de β_P estima a diferença entre o controle sintético e o tratamento, e espera-se que este valor passe a ser significativo em períodos posteriores ao tratamento apenas. A significância e a magnitude destes coeficientes expõem o impacto do programa. (PERI; YASENOV, 2015).

Corseuil, Foguel e Hecksher (2012) salientam que é preciso ter cuidado com três elementos: primeiro, verificar se a eficácia da política depende do valor (o percentual reservado de vagas). Neste caso, o impacto estimado não corresponderá a estimação realizada. Além disso, o mesmo irá ocorrer se houver uma relação entre o grau de cumprimento e o impacto da política (o que, pode ser menos problemático uma vez que os candidatos prejudicados podem procurar formas de resolver esta questão, por exemplo, judicialmente) e, por fim, o efeito pode ser específico, dependendo de características locais de onde a política foi implementada. Estes dois elementos (o primeiro e último) devem ser tratados cautelosamente na análise.

Além deste teste de robustez sugerido por Peri e Yassenov (2015) também são estimados dois tipos de placebo: o temporal, onde a unidade tratada é a mesma, porém é modificado o período de realização do tratamento – para que o efeito do tratamento resulte da política, é preciso que o resultado indique que naquele período os efeitos são superiores. E também o teste de placebo das unidades de tratamento. Para este último caso, a UF tratada passa a integrar a *donor pool* e são estimados controles sintéticos para todas as demais UFs integrantes desta. Neste caso, novamente, para que a política tenha sido efetiva, é necessário

que o resultado do tratamento seja superior a todas as unidades que receberam o mesmo tratamento ou intervenção.

3.5 RESULTADOS

O controle sintético foi estimado levando em conta as variáveis descritas no quadro 4 (média de idade, proporção de mulheres, proporção de pretos e pardos, proporção de indivíduos com carteira assinada, proporção de indivíduos trabalhando e trabalhando com carteira assinada, proporção de indivíduos que concluíram o nível superior e médio, total exportado, todas as variáveis calculadas por UF). Outras especificações foram testadas incluindo controles para classificação CNAE e CBO (ANEXO Q). No entanto, os resultados se mostraram semelhantes e, por isso, é considerada a primeira especificação.

São consideradas as seguintes variáveis como explicadas pelo controle sintético: proporção de pretos no setor público em geral e no estadual, proporção de pretos com carteira de trabalho assinada, diferencial de rendimento por hora entre a população em geral e os pretos e pardos, diferencial entre os pretos e pardos do setor público e os demais pretos e pardos, e outras cinco análises relacionadas com a proporção de pretos e pardos em certos percentis da distribuição de rendimento por hora.

No ANEXO R encontra-se o valor do Raiz do Erro Quadrático Médio de Previsão¹⁶ (REQMP). Esse valor é gerado a partir da minimização na matriz de pesos, que também se encontra neste anexo. Em diversos casos, observa-se um valor bastante baixo do REQMP. Também neste anexo estão as diferenças entre o valor real e o sintético das variáveis do modelo.

O gráfico 15 mostra os resultados para a proporção de servidores públicos em todos os estados. Como pode ser visto à uma modificação em todos os estados, sendo que no Mato Grosso do Sul este resultado indica um incremento real acima do valor sintético. No Rio Grande do Sul, há um aumento modesto acima do sintético. Já para o Paraná e Rio de Janeiro, há um incremento previsto pelo sintético. O balanceamento das variáveis para as estimações sintéticas não apresenta uma oscilação muito grande em relação aos resultados da tabela 11 e pode ser visualizado no ANEXO R.

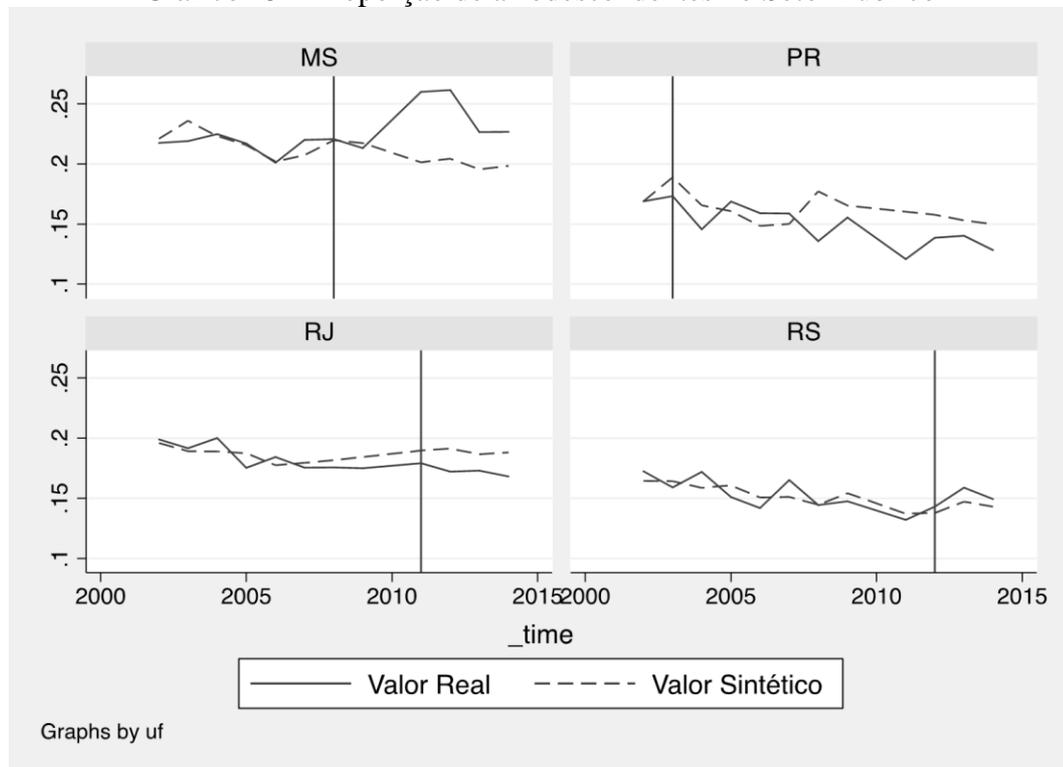
É possível que, a proporção de indivíduos pretos e pardos no serviço público, em geral, seja afetada pelas leis municipais de reserva de vagas, uma vez que estados que

¹⁶ Do inglês, *Root Mean Square Prediction Error*.

adotaram as leis também têm alguns municípios com a legislação da reserva de vagas, ou ainda pela distribuição das vagas de indivíduos do governo federal em alguns estados. Pode-se observar que, a proporção de indivíduos que não se autodeclararam afrodescendentes no serviço público cresceu, levando a uma redução da proporção de pretos e pardos no serviço público em geral.

O gráfico 16 mostra o crescimento da proporção de afrodescendentes em relação a população em geral. Para o Mato Grosso do Sul, observa-se uma oscilação muito grande e uma aproximação do valor real e do sintético no ano de 2014. As grandes oscilações estão presentes na maioria das análises realizadas. Para o Paraná, nos últimos anos, observa-se um aumento na proporção de afrodescendentes no serviço público, sendo que tanto o Rio Grande do Sul quanto o Rio de Janeiro apresentam trajetórias em que o valor sintético está acima do valor real. Sendo assim, como estes dois estados foram os que adotaram a política de ações afirmativas no período mais recente, é possível que a menor média em relação aos demais estados tenha induzido a adoção de tais políticas. A semelhança se mantém em grande parte das análises realizadas.

Gráfico 15 – Proporção de afrodescendentes no Setor Público



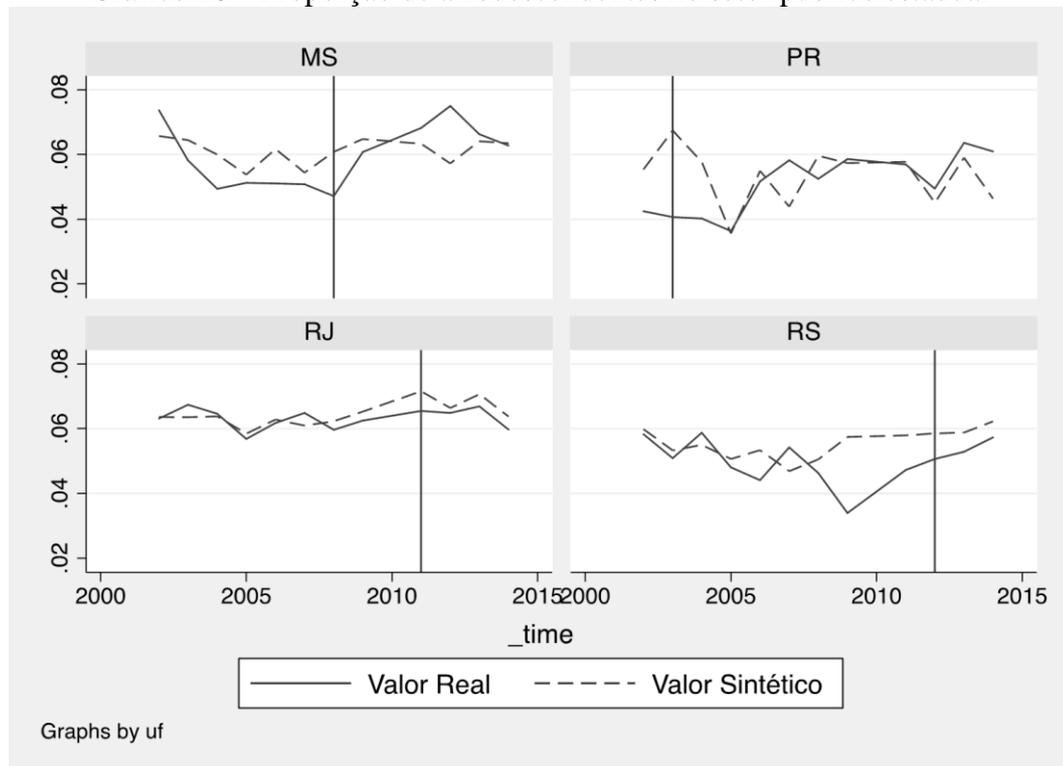
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

De acordo com o gráfico 17, vê-se que em todos os estados há um aumento da formalidade tanto para o grupo de tratamento quanto no sintético. Para todos os estados,

exceto o Rio de Janeiro, este incremento do valor real é maior do que o valor sintético. Os resultados continuam válidos para as demais especificações. O gráfico 18 expõe o diferencial de rendimento por hora entre os indivíduos que não se autodeclararam pretos e pardos e os demais. Neste sentido, o diferencial sintético foi inferior na maioria dos casos, indicando que houve um aumento maior no diferencial de salários nos estados selecionados.

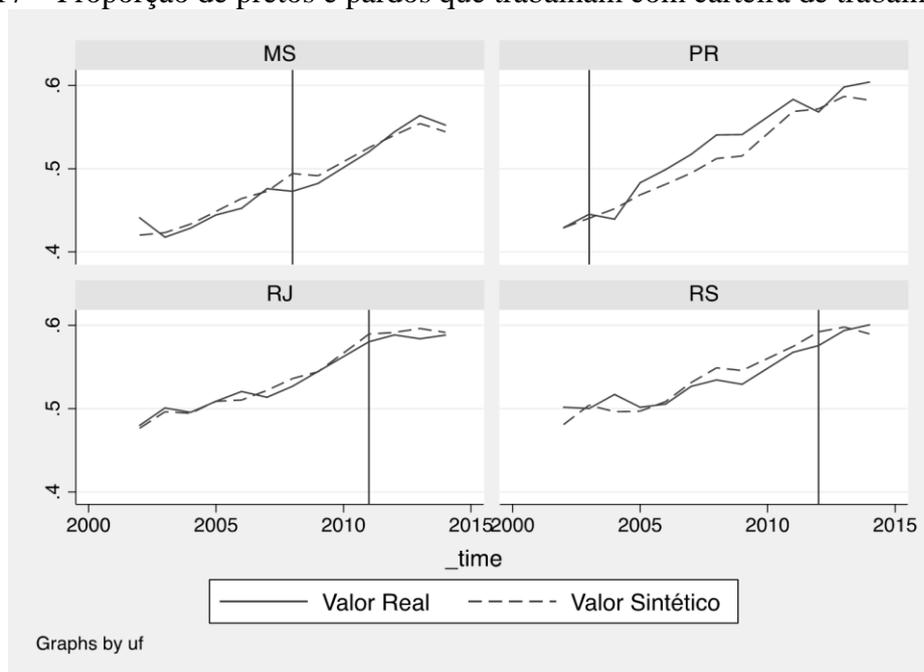
Em termos do diferencial de renda total dentre os afrodescendentes no setor público e os afrodescendentes dos demais setores, é possível verificar que o valor sintético caiu menos do que o real. Neste sentido, é possível que a política tenha sido efetiva, pensando que para a parcela da população afrodescendente a desigualdade de renda é menor. Os resultados podem ser visualizados no gráfico 19.

Gráfico 16 – Proporção de afrodescendentes no setor público estadual



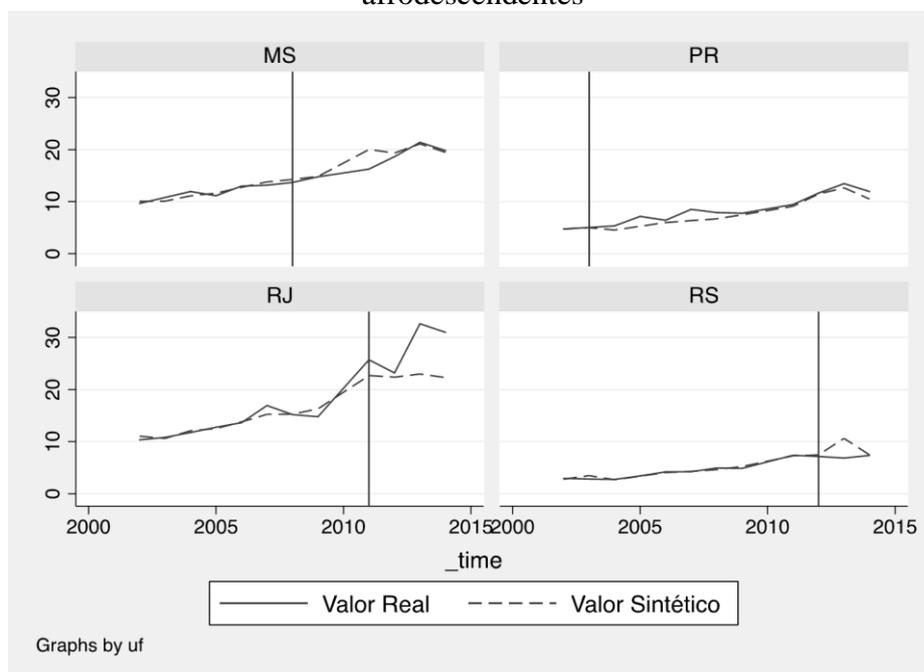
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico 17 – Proporção de pretos e pardos que trabalham com carteira de trabalho assinada



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico 18 – Diferença do rendimento por hora entre o restante da população e os afrodescendentes

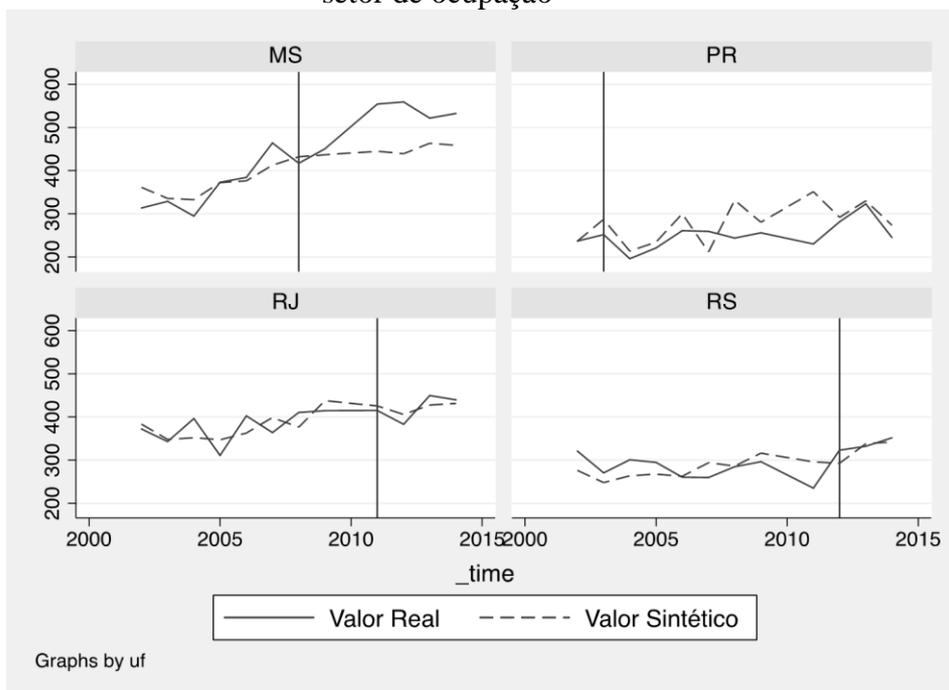


Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Por fim, os gráficos de 20 a 24 expõem a proporção de pretos e pardos de acordo com os decis da distribuição de renda. Para o primeiro decil, observa-se que o valor real do Mato Grosso do Sul excede bastante o valor sintético. No gráfico 20, nota-se que o destaque é negativo para o estado do Paraná. No gráfico 21, vê-se que não existem discrepâncias muito

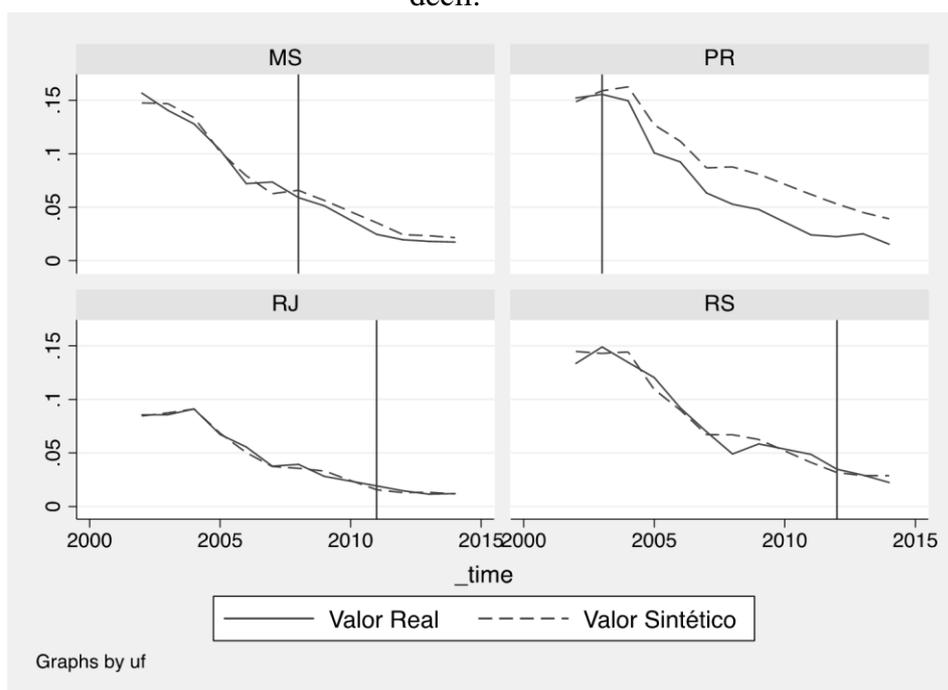
elevadas. Já no gráfico 22, em todos os valores reais excede o sintético. No gráfico 23, isso ocorre para três dos quatro estados (exceto o Rio de Janeiro) e no gráfico 24, o valor do sintético é bastante superior.

Gráfico 19 – Diferença de rendimentos totais entre os afrodescendentes, de acordo com o setor de ocupação



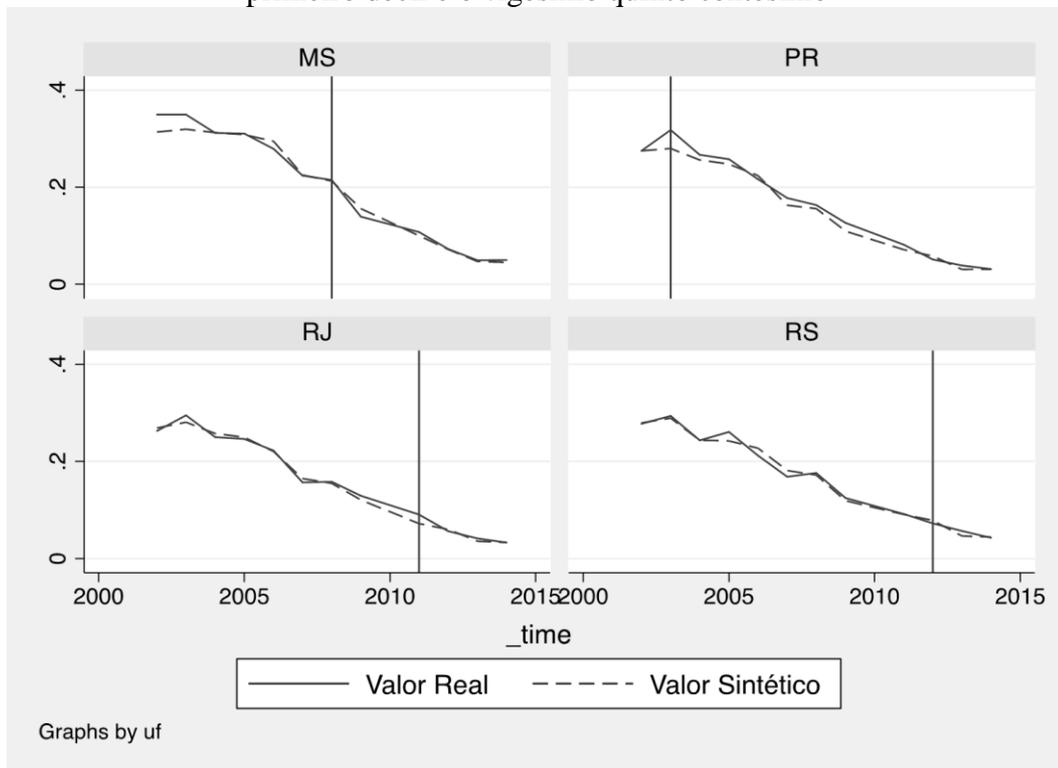
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico 20 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos no primeiro decil.



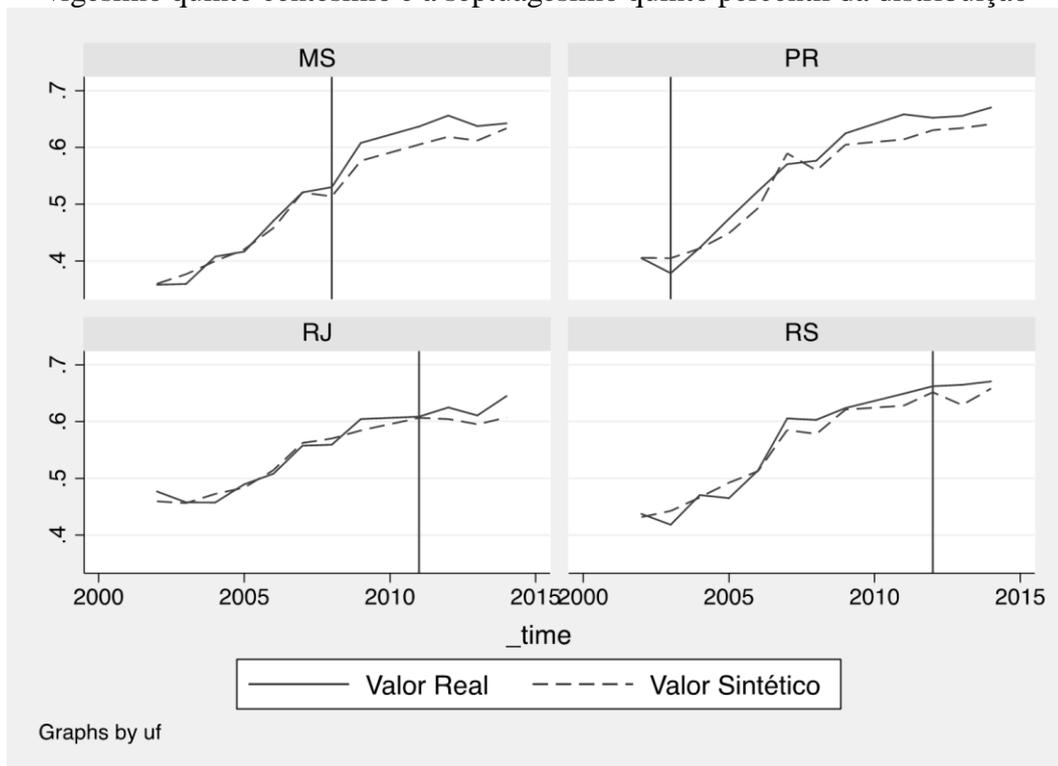
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico 21 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o primeiro decil e o vigésimo quinto centésimo



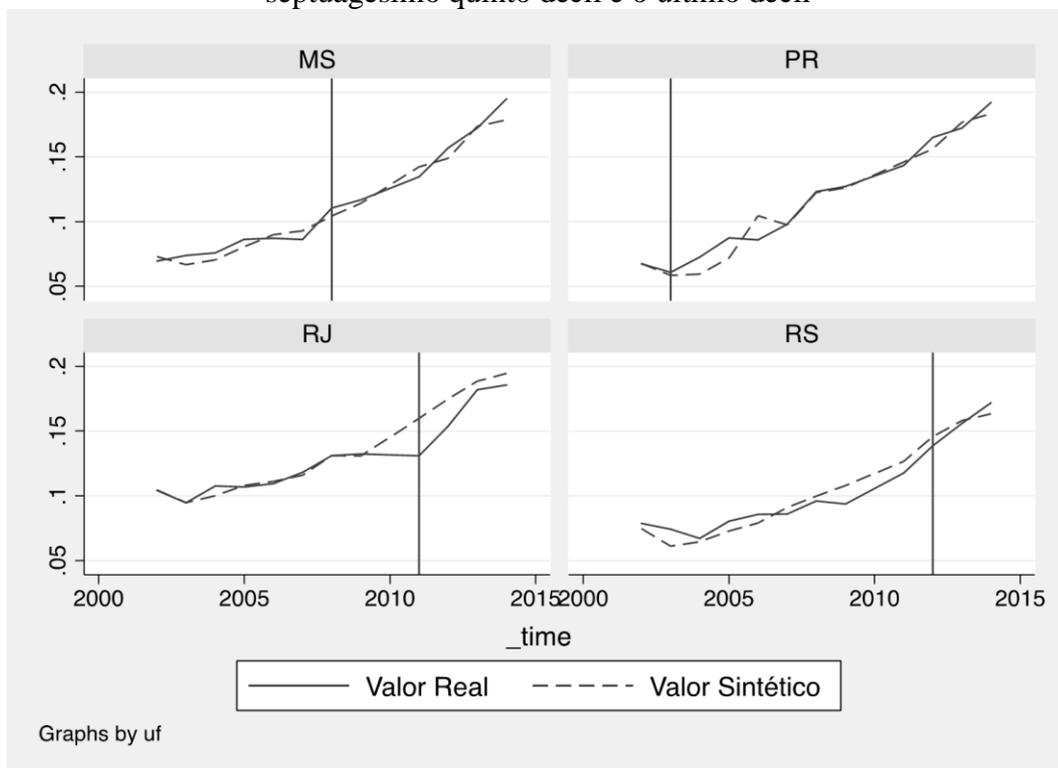
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico 22 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o vigésimo quinto centésimo e a septuagésimo quinto percentil da distribuição



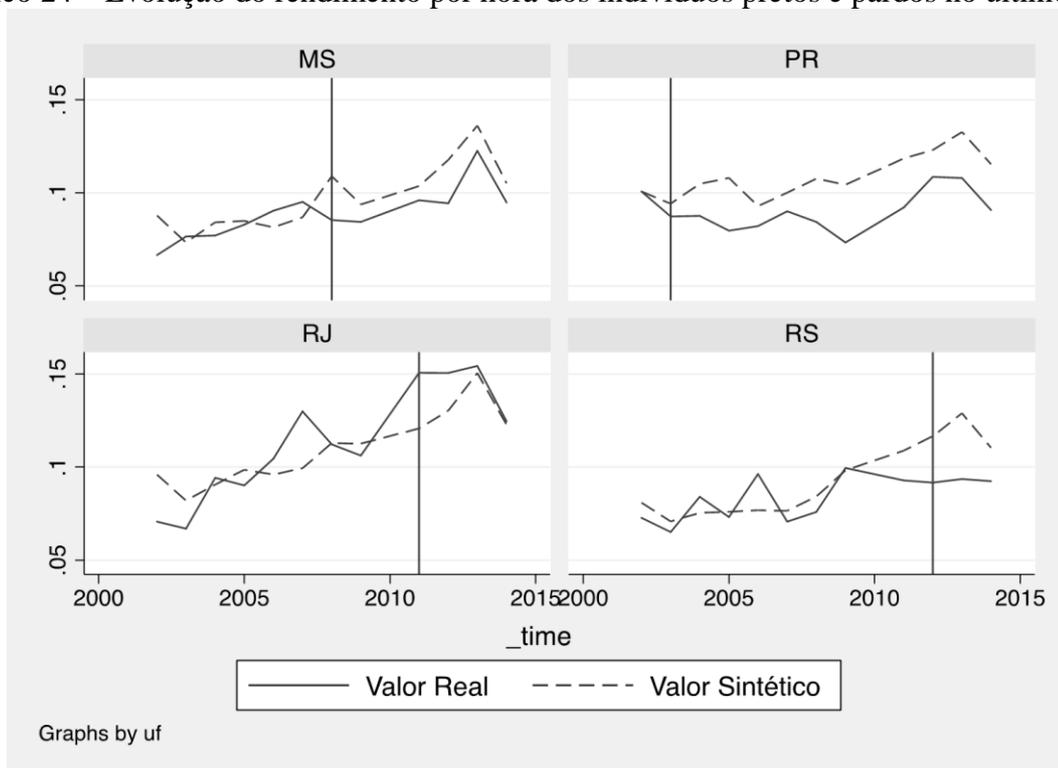
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico 23 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o septuagésimo quinto decil e o último decil



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico 24 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos no último decil



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Os resultados dos testes de robustez encontram-se no ANEXO S deste artigo. Foram estimados os placebos para todas as unidades da federação que fizeram parte do *donor pool* para as quatro UFs, sendo que na maioria dos casos o resultado estimado indica que a política não foi efetiva. Ou seja, quando calculada a diferença entre o valor real e o sintético para cada uma das UFs em questão, acabou-se concluindo que a política local não conseguiu aumentar a proporção de afrodescendentes no setor público, assim como reduzir o diferencial de renda. Além disso, não houve um distanciamento entre o rendimento total dos indivíduos afrodescendentes quando se compara àqueles que estão no setor público e os demais, o que poderia ser um efeito negativo da política. Os placebos temporais também não indicam mudanças significativas quanto ao período utilizado como base (ANEXO S)

O teste sugerido por Peri e Yassenov (2015) foi realizado para as 10 estimações. Pode-se visualizar que os resultados indicam para alguma significância para o Paraná, no caso do aumento da proporção de servidores públicos estaduais afrodescendentes, para a proporção de indivíduos com carteira assinada para o Mato Grosso do Sul, e para o decil entre 75 e 90, indicando uma melhora na distribuição, para o Mato Grosso do Sul. Neste sentido, é corroborada a hipótese de que o efeito das ações afirmativas raciais não é imediato, tendo em vista que os estados que possuem estas políticas há mais tempo foram os que apresentaram a significância estatística (ANEXO S).

3.6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A política de ações afirmativas foi implementada em quatro estados brasileiros, sendo que o estado que adotou tal política há mais tempo foi o Paraná, em 2003. Para verificar a eficácia da política, foi utilizado o método do controle sintético, utilizando todas as demais UFs como possíveis controles. Ao analisar os resultados obtidos pela estimação do controle sintético, conclui-se que a política não foi efetiva na grande maioria dos casos, exceto em alguns testes de robustez onde os estados que têm a política há mais tempo (PR e MS), houve de fato a efetividade.

A melhoria das condições no mercado de trabalho brasileiro para os pretos e pardos em relação ao restante da população já havia sido verificada por Henriques (2001), de acordo com informações de 1992 a 1999, e também por Barros, Franco e Mendonça (2007), com informações de 2002 a 2006.

Este trabalho busca fazer uma análise da política de reserva de vagas levando em conta as distinções dos estados que adotaram tal política em relação aos demais. Ao realizar

uma aplicação do método do controle sintético ter indicado que os estados que realizaram a política apresentaram um crescimento bastante semelhante e por vezes inferior à sua estimação contrafactual, é necessário analisar outro ponto: para algumas variáveis, que foram expostas nas estatísticas descritivas e no sintético, houve uma melhora para a população preta e parda.

O gráfico 15 expõe a proporção de pretos e pardos no serviço público, onde pode verificar-se uma leve redução ao longo do tempo. No entanto, deve-se levar em conta que são considerados apenas os indivíduos que estão trabalhando. Sendo assim, um aumento de indivíduos no setor privado faz com que exista uma redução na proporção de indivíduos no setor público. A proporção de indivíduos no setor público estadual, que está no gráfico 16, não apresentou variações muito grandes. No entanto, há uma melhora nas condições de trabalho que pode ser vista pelo incremento da formalidade (gráfico 17).

O diferencial de rendimentos por hora entre os pretos e pardos e os demais indivíduos apresentou um aumento, que pode ter sido impulsionado pelo número de trabalhadores, que pode ser visualizado no gráfico 18. O diferencial de renda total dos afrodescendentes do setor público e os demais apresentou um pequeno aumento ao longo do tempo (gráfico 19). No entanto, ao observar os gráficos de 20 a 24, pode-se concluir que há uma melhoria em termos da distribuição de pretos e pardos, com aumentos salariais, de maneira mais expressiva que o restante da população (tabela 12). Em relação a participação de pretos e pardos nos percentis, observa-se que, novamente, há um diferencial bastante grande entre os valores da população preta e parda para os estados selecionados e o restante do país, conforme pode ser visto pelas estatísticas descritivas expostas no ANEXO L.

Ou seja, a população preta e parda, no período de 2002 a 2014 apresentou melhoras em termos do rendimento por hora no mercado de trabalho para os estados brasileiros. Quando isso é analisado à luz da política de ações afirmativas, uma possibilidade é que a melhora em todos os estados tenha sido tão positiva que acabou indicando que a política *per se* não foi efetiva. Houve uma melhora em todos os estados, porém os estados que adotaram ações afirmativas não apresentaram uma melhora distinta dos demais. Tal fato pode ser corroborado pelos testes de robustez, que mostram a ausência da efetividade da política na grande maioria das situações. Uma questão que pode ser visualizada pelas estatísticas descritivas para a amostra total da população (tabela 11) e para a amostra dos estados selecionados é que em muitas situações há uma divergência entre estes valores. No caso dos trabalhadores de carteira assinada, vê-se que os estados selecionados diferem, estando sempre acima da média nacional, tanto para os pretos quanto para a população em geral. Para o setor

público e para o setor público estadual ocorre o oposto, sendo que, neste caso, há uma diferença bastante expressiva entre o valor para todos estados e para os selecionados para os pretos e pardos especificamente. Em relação ao rendimento por hora, os estados selecionados têm uma média superior ao rendimento geral para todos os estados, enquanto que o salário por hora dos pretos em três dos estados (exceto o Rio de Janeiro) é inferior (ANEXO L).

Um último fato a ser salientado é a parcela significativamente menor de indivíduos pretos e pardos em situação de *overeducation* (tabela 15). Este é um fator relevante uma vez que tais indivíduos estão em ocupações mais adequadas no mercado de trabalho do que seus pares de outras raças.

3.7 CONCLUSÃO

Este ensaio visou analisar os impactos das políticas de ações afirmativas no Brasil, de acordo com as reservas de vagas para afrodescendentes em quatro estados. As políticas de ações afirmativas visam reduzir a desigualdade nas oportunidades entre as etnias no que tange às chances para a entrada no setor público, uma vez que o processo seletivo não seria corrigido por políticas meritocráticas. Fazendo uso de características locais em termos demográficos e econômicos, foram estimados controles sintéticos para cada um dos estados, tendo como referência, em cada caso, os outros 23 estados da federação.

Optou-se por utilizar como variável explicada a proporção de afrodescendentes no serviço público, no serviço público estadual, na proporção dessa população com carteira assinada, no diferencial de rendimentos entre afrodescendentes e o restante da população e a diferença entre os afrodescendentes do setor público e os demais pretos e pardos, ou seja, devido ao setor de ocupação da população brasileira como um todo, indicando uma redução das desigualdades em termos de educação e rendimentos. Esta melhora ocorre na grande maioria dos estados brasileiros, e foi evidenciada na tabela 14.

Um dos fatores que pode ter sido responsável pela melhora das características na população brasileira é a política de reserva de vagas para o serviço público, implementada em alguns estados a partir de 2003. No entanto, a construção dos controles sintéticos mostrou que as melhoras que ocorreram nos estados selecionados (que adotaram a legislação de reserva de vagas) não foram superiores aos demais estados. Observa-se uma tendência de melhora em geral para a população afrodescendente, mas não necessariamente foi resultado da política.

Quando são analisados os estados que adotaram a política há mais tempo apresentam uma tendência maior de melhora em alguns indicadores. Os estados que adotaram a política

no período mais recente indicam uma situação de não efetividade, no entanto, é possível que tal situação ocorra por um hiato temporal entre a realização da política e seu efeito. Neste sentido, é possível que o resultado seja modificado com o passar dos anos. Como houve a criação da legislação em termos nacionais, é possível que a mensuração deste efeito seja inviável no futuro, pois os efeitos podem se confundir. Além disso, como a parcela reservada nas vagas é pequena, é possível que isso acabe reduzindo a eficácia, por atingir uma pequena quantidade de indivíduos pretos e pardos que já estão ocupando cargos públicos.

4 DIFERENCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O ACESSO E A REPRESENTAÇÃO DE ACORDO COM O GÊNERO

Resumo: Este ensaio tem como objetivo analisar os diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro, em termos de acesso aos empregos e em termos de distribuição salarial. A remuneração distinta entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro é uma questão bastante documentada. Sendo assim, este trabalho visa confirmar se os diferenciais que ocorrem são devidos ao acesso a posições menos privilegiadas no ingresso do mercado de trabalho (a questão da admissão). Tal questão vem sendo tratada na literatura internacional como *glass door* (porta de vidro). Observando todos os indivíduos no mercado de trabalho brasileiro, é analisada também a questão da representação, sendo calculado um índice de severidade da representação, sugerido por Pendakur, Pendakur e Woodcock (2008). São utilizados modelos probabilísticos e um índice de severidade, com os microdados da RAIS para 1985, 1995, 2005 e 2015. Os resultados indicam que há diferenciais de acesso e também de rendimentos no mercado de trabalho, sendo que ao longo do tempo há a redução destas diferenças, havendo uma melhoria em termos da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

4.1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por uma desigualdade entre rendimentos de homens e mulheres. Muitas vezes, homens e mulheres com os mesmos atributos recebem remunerações distintas. Tal fato é conhecido na literatura como discriminação e diversos trabalhos já comprovaram a existência de tal fato na economia brasileira. (ARAÚJO; RIBEIRO, 2002; BAPTISTA, 2000; GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005). Sendo assim, é possível verificar dois efeitos: aquele devido ao acesso a diferentes trajetórias no mercado de trabalho, onde há uma limitação de crescimento que impede que as mulheres ascendam ao mesmo patamar de homens profissionalmente. Este fato é conhecido como “teto de vidro” (do inglês, *glass ceiling*), indicando uma barreira invisível devido ao fato da discriminação não ser explícita. Há um segundo efeito, denominado de “chão pegajoso” (do inglês, *sticky floor*). O chão pegajoso está relacionado ao fato de mulheres terem mais dificuldade de ascensão nos estágios iniciais da carreira, quando comparadas aos homens. (WIRTH, 2001).

O teto de vidro foi estudado para muitos setores e países, estando relacionado ao diferencial de salário e também de promoções no mercado de trabalho. Para a desigualdade de

rendimentos, temos os trabalhos de Jones e Makepeace (1996) para Grã-Bretanha, Albrecht, Björklund e Vroman (2001) para a Suécia, Kee (2005) para a Austrália, Sabir e Aftab (2007) para o Paquistão, Smith, Smith e Verner (2010) para a Dinamarca, Christofides, Polycarpou e Vrachimis (2010) para a União Européia, e Carrillo, Gandelman e Robano (2014) para os países da América Latina. Para o Brasil evidências foram apresentadas nos estudos de Santos e Ribeiro (2006), Madalozzo e Martins (2007), Cambota e Pontes (2007), Garcia, Ñopo e Salardi (2009), Madalozzo (2010), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) e Coelho, Veszteg e Soares (2010) entre outros (ver ANEXO T). Um outro grupo de trabalhos analisando a representatividade de mulheres nos cargos de maior escalão já foi realizado, dentre eles Powell e Butterfield (1994) e Blau e DeVaro (2006) para os Estados Unidos, Wohlbald e Chenier (2011) para o Canadá. Para o caso brasileiro há o trabalho de Coelho, Fernandes e Foguel (2009) e Madalozzo (2011).

Mais recentemente, alguns estudos têm dado ênfase ao ingresso distinto no mercado de trabalho como sendo um dos responsáveis para explicar essa diferença na igualdade de tratamento em que, aparentemente, as mulheres e os homens não concorrem de maneira direta nem para as mesmas vagas. Neste sentido, é possível que haja uma segmentação do mercado de trabalho, onde a alocação dos indivíduos nos postos de trabalho está mais associada às características relacionadas à indústria e às instituições do que a produtividade, diferindo do modelo neoclássico tradicional. (LEONTARIDI, 1998).

Uma hipótese é a de que homens e mulheres não estejam buscando as mesmas ocupações. Para Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), há um importante papel da mulher para o trabalho doméstico que leva a uma escolha diferente em termos da alocação no mercado de trabalho em comparação aos homens, possivelmente realizada visando um maior bem-estar de toda a unidade familiar. Tal característica leva à crença de que existam mercados de trabalho de acesso distintos para os homens e mulheres.

A segregação pode levar a situações onde há uma estabilidade entre o diferencial de salários entre homens e mulheres, cada qual com níveis distintos de salários (BERGMANN, 1974). A questão da segregação já foi estudada por diversos autores no âmbito nacional (OLIVEIRA, 1997; XAVIER; TOMÁS; CANDIAN, 2009; ASSIS; ALVES, 2014) e sua existência geralmente é fruto da criação de estereótipos que faz com que existam ocupações vistas na sociedade com perfil feminino ou masculino. A educação consegue atuar de maneira a modificar essas relações, pois acaba tornando mais relevante a qualificação profissional e reduzindo o estereótipo. (ZHANG; SCHMADER; FORBES, 2009).

Dessa forma, as mulheres teriam acesso às vagas distintas, indicando a existência de uma "porta de vidro", onde algumas vagas não estariam disponíveis para todas as mulheres. Um dos primeiros trabalhos a analisar a porta de vidro foi o estudo de Hassink e Russo (2010), que estimaram a probabilidade de contratação de mulheres no mercado de trabalho, para os diferentes postos de trabalho. Para os autores, uma vez ingressando na vaga, a produtividade do trabalho aumenta e, desta maneira, é possível que seja preferível contratar homens se mulheres e homens diferirem na probabilidade de sair do emprego. Segundo Hassink e Russo (2010), as mulheres apresentam uma probabilidade maior de saída do emprego devido à valorização das atividades externas ao mercado. (HASSINK; RUSSO, 2010).

Empiricamente, evidências favoráveis à existência desse efeito são geradas a partir de um modelo de probabilidade linear onde é observado que a contratação de mulheres está associada a uma maior probabilidade para o nível de base da firma e, esta relação é decrescente para os níveis mais elevados. São utilizados dados de empresas holandesas de 1997 a 2000. (HASSINK; RUSSO, 2010).

O estudo de Chiara, Matteazzi e Petrarca (2014) empregou informações da União Europeia. De acordo com o país e com a faixa etária, verificaram que há uma parcela maior de mulheres que estão em contratos temporários e com um nível de salários inferior, em média. Nesse estudo também verificaram que a educação amplia a probabilidade de participação do mercado de trabalho. As mulheres com maiores salários estão em firmas maiores, em cargos gerenciais, contratos permanentes e em setores como a agricultura e a construção. O diferencial de salários é crescente ao longo do tempo (com a idade) uma vez que os homens têm aumentos maiores. Para os autores, há uma porta de vidro em alguns países, como o Reino Unido, Itália e França, tendo em vista que os homens têm acesso maior a cargos de gerência em menor idade, bem como mais vínculos permanentes. No entanto, o setor e a ocupação são responsáveis por uma parcela grande do diferencial de salários no Reino Unido.

Fernandez e Abraham (2011) utilizaram dados de candidatos a emprego e empregados de uma empresa estadunidense (BioPharma) de 1999 a 2001. São analisadas as ocupações de vagas e os candidatos internos e externos à empresa. Dentre os internos as mulheres possuem uma vantagem, mas essa vantagem é reduzida quando se chega aos níveis mais elevados da hierarquia funcional. É uma situação que ocorre principalmente dentre os candidatos internos, indicando a existência de uma "porta de vidro" para algumas ocupações.

Javdani (2015) também analisa o fenômeno da porta de vidro, para a economia canadense. O autor observa que não há um aumento do *gap* salarial ao longo do tempo para este país, e acredita que é possível que a diferença salarial entre homens e mulheres pode ser dividida em duas partes: a primeira, entre as firmas que pagam menos, ou seja, diferenças da média salarial entre as firmas, e a segunda, entre trabalhos que pagam menos, ou seja, diferença entre os empregos na mesma firma. Para conseguir estimar a importância da firma (primeiro termo), o autor utilizou uma *dummy* para a firma. Se não houvesse nenhum mecanismo de *sorting* a desigualdade seria apenas devido às ocupações entre as firmas. Porém, para a economia canadense existe um mecanismo em que aproximadamente um terço da diferença salarial é devido a porta de vidro, ou seja, ao acesso diferenciado ao mercado de trabalho. (JAVDANI, 2015).

Este resultado vale para todas as mulheres, não apenas para aquelas que têm filhos, que poderiam optar por firmas com salários menores por questões não pecuniárias. Além disso, o resultado é diferente de acordo com a posição onde a remuneração de cada mulher se encontra em relação à distribuição de salários da economia. Um aspecto interessante na análise de Javdani (2015) é a relação positiva entre a proporção de mulheres e os lucros da firma.

Além da análise da porta de vidro, Javdani (2015) utiliza o método de Pedankur, Pedankur e Woodcock (2008)¹⁷ para verificar a existência de subrepresentação de acordo com a participação feminina na faixa de salários. Os resultados gerados pelos índices mostraram que existe subrepresentação no topo e sobrerrepresentação na base, sendo esses dois efeitos atenuados a partir do momento em que são adicionadas características da empresa.

Em um estudo ainda mais recente, Javdani e McGee (2015) analisam as promoções para a economia canadense e a variação de salários. Os autores observam que as mulheres têm uma probabilidade inferior de promoção e também um menor crescimento de salário com esta. No entanto, ao realizar o controle por setor, ocupação e também pela empresa, o diferencial na probabilidade é bastante reduzido. Esta questão já tinha sido analisada por Addison, Ozturk e Wang (2014), onde também é verificado que as mulheres têm menos chances de conseguir promoções, utilizando dados da National Longitudinal Survey of Youth (NLSY), de 1988 a 2010. Além disso, o crescimento dos salários com as promoções para as mulheres é inferior ao incremento dos homens.

¹⁷ Pedankur e Woodcock (2009) também aplicam seu método para a economia canadense, observando a questão racial. Os autores concluem que para os imigrantes há um efeito de subrepresentação, mas não para as minorias étnicas locais.

Para o Brasil, Foguel (2016), utilizando um painel com informações de empregadores e empregado, relaciona o diferencial de salários levando em conta a ocupação, o setor da atividade, o estabelecimento e também a célula de trabalho, que leva em conta a ocupação e o estabelecimento ao mesmo tempo. São utilizados microdados da RAIS formando um painel para os anos de 2003 a 2007, e é possível concluir que a segregação (concentração de mulheres no setor) existe no mercado de trabalho brasileiro, mesmo quando são levados em conta a heterogeneidade do estabelecimento e também do indivíduo, em um modelo com efeitos fixos para estes fatores, com uma explicação de, no mínimo, 2% do diferencial de salários. Neste sentido, este trabalho avança em relação ao de Foguel (2016) por analisar a porta de vidro em específico.

A partir dessas considerações o presente estudo tem como objetivo analisar os diferenciais no mercado de trabalho brasileiro com ênfase no acesso. As diferenças de acesso acabam resultando em diferencial de rendimento. Ou seja, a questão da porta de vidro antecede a análise dos diferenciais de rendimento e é responsável por uma parte dela. Para a análise do diferencial de salários, é feita uma análise dos índices de representação de acordo com o gênero.

A análise é realizada utilizando os microdados da Relação Anual de Informação Social (RAIS) e como método é feito o uso de modelos de escolha binária e de um índice de representação que expõe a severidade de alguns grupos específicos na distribuição de salários.

Assim, além dessa breve introdução, há uma descrição da metodologia na próxima seção. Na terceira seção é feita a descrição da base de dados, bem como uma análise das estatísticas descritivas. Na quarta seção são apresentados os resultados. Na quinta seção é realizada uma discussão dos resultados e, por fim, há a seção de conclusões. Os resultados indicam para a confirmação da hipótese da porta de vidro e a existência de diferenciais em termos da representação em alguns *expectis* específicos, o que indica a existência de uma desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho. No entanto, quando é vista a evolução ao longo do tempo, pode-se ver que há uma redução da desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho ao longo do tempo.

4.2 METODOLOGIA

Para verificar os diferenciais no mercado de trabalho brasileiro segundo gênero no que diz respeito ao acesso e a distribuição salarial, são utilizadas duas metodologias complementares. Na primeira, é estimado um modelo probabilístico que permitirá observar a

existência da porta de vidro. A segunda metodologia é a mensuração de um índice severidade, por meio de um índice para a representação das mulheres no mercado de trabalho, ou seja, na distribuição de salários.

4.2.1 Porta de Vidro

Hassink e Russo (2010) desenvolvem um modelo onde as habilidades estão distribuídas igualmente entre homens e mulheres. No entanto, as mulheres têm atividades externas ao mercado que valorizam mais, sendo assim a chance de sair do mercado de trabalho é maior para mulheres do que para homens. Além disso, para Hassink e Russo (2010), os postos mais elevados, hierarquicamente, são aqueles que apresentam um maior custo quando não ocupados, para as empresas.

Mesmo com uma produtividade igual, as mulheres têm uma probabilidade maior de sair do mercado (ou seja, de dedicarem a atividades externas ao mercado de trabalho) sendo assim, para que seja vantajoso realizar a contratação de mulheres, a firma espera que as mulheres tenham um nível de habilidade maior, para compensar essa maior chance de sair do mercado. Além disso, como os custos são maiores para as posições superiores da hierarquia, espera-se uma menor contratação de mulheres. Ou seja, espera-se tanto que haja uma menor contratação de mulheres para postos superiores da hierarquia quanto que as mulheres tenham menores chances de promoção. Neste sentido, há a configuração de que existam diferenciais de acesso ao mercado de trabalho para homens e mulheres, sendo que os homens têm acesso a melhores empregos, em postos mais elevados hierarquicamente.

Sendo assim, adaptando a partir de Hassink e Russo (2010), a empresa decide pela contratação de acordo com um modelo que pode ser descrito por (12).

$$F_{ij} = \varphi W_i + \gamma X_{ij} + \delta H_{ij} + \alpha_i + \varepsilon_{ij} \quad (12)$$

Onde F é uma variável *dummy* que indica a contratação dos indivíduos (no caso, mulheres)¹⁸, W_i representa um vetor de características da firma, X_{ij} diz respeito às características do emprego que, em tese, são determinadas *ex ante* as entrevistas e contratação, mas para conseguir estimar são utilizadas as características do indivíduo. H_{ij} diz

¹⁸ Neste caso, é assumido que a composição do *pool* de aplicantes para a vaga pode ser ignorado.

respeito à posição hierárquica da função, que, no nosso caso, é a classificação CBO dividida em sete grupos. As variáveis estão descritas na seção de base de dados.

A equação descrita em (12) é estimada a partir de um modelo *logit*. Utilizando como variável y a contratação de mulher é possível analisar de que maneira as características em geral influenciam esta escolha. A estimação é realizada utilizando um modelo probabilístico, que pode ser descrito em (13).

$$p_i = Pr[y_i = 1|x_i] = \frac{\exp(\beta_1 + \beta_2 x_i)}{1 + \exp(\beta_1 + \beta_2 x_i)} \quad (13)$$

Onde a especificação é feita de maneira que a probabilidade sempre esteja no intervalo $[0,1]$. O modelo proposto pode ser descrito conforme (14), onde F é uma função de distribuição cumulativa que expõe p_i dadas as características x_i .

$$p_i = Pr[y_i = 1|x_i] = F(x_i' \beta) \quad (14)$$

O cálculo da interpretação dos coeficientes não é igual ao caso dos modelos de mínimos quadrados ordinários. Sendo assim, há duas possibilidades de interpretação dos resultados, de acordo com os efeitos marginais, calculados para cada conjunto x (ou pela média), e também é possível utilizar a razão de chances (*odds ratio* – OR), que expõe de que maneira as modificações daquela característica específica, mantendo todas as demais constantes, afeta a probabilidade de y ocorrer em termos relativos apenas da razão de probabilidade. Sendo assim quanto maior for o valor do coeficiente, mais aquela característica modifica a probabilidade em termos de aumentar a chance de y ocorrer (assumir o valor 1). No extremo oposto há o caso onde a razão de chances é muito próxima de zero, indicando que há uma redução na probabilidade de y com a mudança de valor. Por fim, o valor de 1 indica que não há modificação de y com a alteração da componente.

4.2.2 Índice de representação condicional

É calculado o índice de representação condicional, desenvolvido por Pendakur, Pendakur e Woodcock (2008). É possível definir o indicador de representação condicional $r_j(\tau, X)$ de maneira que r descreve uma proporção do grupo j com as características X que se

encontram com alguma característica abaixo do τ -ésimo quantil condicional da distribuição total (âncora), ou seja, conforme (15):

$$r_j(\tau, X) = F_j(q(\tau, X)|X) \quad (15)$$

É possível que o valor de r não coincida com o valor da F_j , que é a distribuição populacional. Sendo assim, se a quantidade em r excede (é menor) τ para algum valor de X , diz-se que o grupo com as características X está sobrerrepresentado (subrepresentado).

Ao ponderar de acordo com r entre os indivíduos, também se está calculando a média de acordo com as características de X . Ou seja, conforme pode ser descrito por (16):

$$r_j(\tau, X) = \frac{1}{N_j} \sum_{i \in j} r_j(\tau, X) \quad (16)$$

O cálculo de tal índice de representação é interessante para verificar de que maneira alguma minoria pode estar representada na distribuição de renda. A estimação de r_j geralmente ocorre em dois estágios, onde primeiro se calcula a distribuição da variável y para a distribuição total de indivíduos, que geralmente é realizada por meio de uma regressão quantílica. Então, utiliza-se a regressão quantílica para calcular os valores preditos de acordo com o grupo de variáveis X para cada grupo, sendo X discreto. Sendo assim, a estimação amostral da representação condicional pode ser descrita pela função indicadora apresentada em 17:

$$\hat{r}_j(\tau, X) = N_j^{-1} \sum_{i \in j} I[r_j < \hat{Q}(\tau, X_i)] \quad (17)$$

Para implementação Pendakur, Pendakur e Woodcock (2008) sugerem utilizar uma função expectil, uma vez que ela será única mesmo se a distribuição de y apresentar regiões planas, o que não ocorre com a regressão quantílica. A representação da severidade leva em conta a distância entre o valor da função na distribuição âncora e do subgrupo j .

Uma medida que resume essas informações sobre a representação pode ser calculada, com a obtenção de um índice de severidade condicional, em função de um certo ponto da distribuição âncora τ . O cálculo da função expectil parte da estimação com pesos pré-definidos e a atualiza até a convergência. Então, é mensurada a esperança para cada

observação do grupo âncora, e a diferença entre o valor previsto de y e o valor real, conforme (18):

$$\hat{s}_j(\tau) = \frac{\sum_{i \in j} \max\{\hat{E}(\tau, X_i) - y_i, 0\}}{\sum_{i \in j} |\hat{E}(\tau, X_i) - y_i|} \quad (18)$$

Também é possível obter o estimador incondicional $\hat{S}_j(\tau)$, que é similar a $\hat{s}_j(\tau)$, no entanto, sem levar em conta as características individuais, que estão descritas em X . Neste trabalho são expostos os resultados do índice de severidade em termos incondicionais, ou seja, sem levar em conta quaisquer outras características além do gênero dos indivíduos.

4.3 BASE DE DADOS E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Esta seção está dividida em duas partes: a primeira, onde é descrita a base de dados que foi utilizada, bem como uma série de ajustes que foram necessários por causa da utilização de diversos anos, seguida das estatísticas descritivas da amostra.

4.3.1 Base de Dados

Para analisar o acesso ao mercado de trabalho e a representação segundo gênero no Brasil, são utilizados os microdados da Relação Anual das Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Previdência Social (MTPS) dos anos 1985, 1995, 2005 e 2015. Para conseguir verificar as modificações no mercado de trabalho ao longo do tempo, optou-se pela utilização de diversos anos da amostra da RAIS, com o intervalo de dez anos entre as observações utilizadas.

A amostra é composta por indivíduos de 18 a 65 anos de idade e que foram admitidos no ano da análise. Como a RAIS não fornece a essa informação de maneira direta, são considerados os indivíduos cujo tempo de emprego era menor do que o mês de desligamento, que são os indivíduos que foram admitidos e desligados no mesmo ano, e aqueles com vínculo ativo de emprego menor ou igual a 12 meses. Assim, é possível realizar uma análise para verificar a existência de viés de gênero no fluxo de contratações da empresa.

Para o índice de representação é considerado o estoque de trabalhadores que apresentaram vínculo ativo no ano da análise, ponderado pelo tempo em que trabalharam. A análise da representação será relacionada com a massa total de salários e não apenas os

salários dos ingressantes no mercado de trabalho. O salário foi utilizado em termos de faixa para 1985 (única informação disponível), em salários mínimos para 1995 (novamente pela disponibilidade), e em termos contínuos para 2005 e 2015. Em todos os casos, foi utilizada a remuneração média nominal com seu valor ponderado pelo número de meses em que a pessoa trabalhou, sendo realizada uma extrapolação para 12 meses visando manter a comparabilidade. As variáveis em valores nominais foram deflacionadas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC para dezembro de 2015¹⁹. A partir de 1995, a análise foi realizada levando em conta o número de horas trabalhadas.

O quadro 5 faz uma descrição das variáveis utilizadas neste estudo. Para as características relativas à firma foram usadas *dummies* do tamanho do estabelecimento (de 1 até 9 funcionários, de 10 a 99 funcionários, de 100 a 499 funcionários e acima de 500 funcionários). Para verificar a segregação no mercado de trabalho foi criada uma variável que mensura a proporção de mulheres média do setor CNAE 1.0 pela UF. A descrição dos setores, bem como a compatibilização de variáveis encontra-se no ANEXO F. Para o cálculo da proporção de mulheres, levado em conta o tempo de trabalho médio no setor de homens e mulheres, com o estoque de trabalhadores e não apenas com os ingressantes. Uma vez que é possível que haja os setores tenham diferentes concentrações de homens e mulheres, é preciso que o cálculo desta concentração leve em conta o total de empregados médio ao invés de apenas os contratados. Desta maneira, esta variável tem como objetivo mensurar a segregação no mercado de trabalho.

Para as variáveis de indivíduos, levou-se em conta a escolaridade (aqui considerada a conclusão ensino médio e do ensino superior); a idade (neste caso, para 1985 foi utilizada a faixa etária, uma vez que a idade não estava disponível). As variáveis que trazem a informação relacionada a cor e o *status* de deficiência estão disponíveis apenas para o último ano, 2015. Considerando que essas informações são importantes na análise, elas foram incluídas em uma análise à parte, de forma que não dificultasse a análise comparativa em relação aos anos²⁰.

Para a mensuração da hierarquia funcional, foram considerados os grandes grupos da CBO. O Grupo 1: Membros Superiores do Poder Público, Dirigentes de Organizações de Interesse Público e de Empresas, Gerentes (Grupo 1), Profissionais das Ciências e das Artes

¹⁹ De qualquer maneira, como a análise é feita em termos de distância dos quantis e também pela densidade, não haveria a necessidade de deflacionar, uma vez que cada análise é realizada de maneira isolada.

(Grupo 2), Técnicos de Nível Médio (Grupo 3), Trabalhadores de Serviços Administrativos (Grupo 4), Trabalhadores de Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados (Grupo 5), Trabalhadores Agropecuários, Florestais e da Pesca (Grupo 6), Trabalhadores de Bens e Serviços Industriais e de Reparação e Manutenção (Grupo 7). Para manter a compatibilidade para os anos anteriores a 2002 foram realizadas conversões que estão descritas no ANEXO F. Os Membros das Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares, que integram o grupo zero, não foram considerados na análise.

Quadro 5 – Descrição das variáveis utilizadas

Variável	Valores
Contratação de Mulher	1- Se a pessoa contratada é do gênero feminino; 0- Se a pessoa contratada é do gênero masculino;
Salário-Hora	Salário médio mensal ponderado pelo número de meses trabalhado. (Para 1985, é utilizado apenas o salário médio)
Idade	Anos Completos
Cor ²¹	1–Autodeclarado Preto; 0 –Não autodeclarado preto;
Deficiência ²²	1–Declarado Deficiente; 0– Não Declarado Deficiente
Escolaridade	<i>Dummies</i> para conclusão do ensino médio e ensino superior
Horas Contratadas ²³	Número de Horas do Contrato de Trabalho
Classificação CBO	<i>Dummies</i> para a classificação CBO da ocupação; (Base- Grupo 1)
Tamanho do Estabelecimento	<i>Dummies</i> para até 9, de 10 a 99, de 100 a 499 empregados; Acima de 500. (Base – até 9)
Setor CNAE	<i>Dummies</i> para a classificação CNAE do Setor de Atividade (Base- Agricultura)
Proporção de Mulheres	Proporção de mulheres no setor por Unidade da Federação

Fonte: Elaborado pela autora.

4.3.2 Estatísticas Descritivas

Feitas estas considerações a respeito das variáveis, a tabela 16 apresenta a proporção dos indivíduos admitidos nos anos de 1985, 1995, 2005 e 2015 segundo gênero. Foram considerados no cálculo dessa proporção aqueles indivíduos que apresentavam informações para todas as questões para gênero, idade, classificação da ocupação via Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e atividade pela CNAE, e município (para criar a variável da UF).

Para o ano de 1985, observa-se que das contratações ocorridas 31,44% foram de mulheres. Ou seja, menos de um terço do total de contratações. Em 1995 esse percentual apresentou uma ligeira queda, totalizando 31,03%. A partir de 2005 nota-se que a proporção

²¹ Variável disponível apenas para 2015.

²² Variável disponível apenas para 2015.

²³ Variável disponível apenas a partir de 1995.

de mulheres contratadas no total de contratação superou um terço do total, alcançando 35,54%. Em 2015 o percentual de mulheres superou os 40% do total de contratações. O ANEXO U mostra os admitidos por gênero de acordo com o *status* de deficiência e também de acordo com a cor. Pode-se observar que os percentuais de contratação de homens portadores de deficiência e pretos é maior, o que pode indicar uma maior discriminação para este subgrupo da população²⁴.

Tabela 16 – Percentual de Admitidos no Ano segundo Gênero

Ano	1985	%	1995	%	2005	%	2015	%
Homens	14.873.511	68,56	7.540.712	68,97	10.801.511	64,46	13.583.300	59,24
Mulheres	6.821.644	31,44	3.392.150	31,03	5.955.813	35,54	9.344.928	40,76

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

Em relação à média de mulheres para a contratação, nota-se que os homens estão concentrados em setores onde a proporção de mulheres é menor para os homens, mas seu valor vem crescendo ao longo do tempo, indicando um crescimento na participação feminina no mercado de trabalho como um todo. Para 2015, a proporção de mulheres foi de 34% para os homens e de 48% para as mulheres, conforme pode ser visualizado pela tabela 17. Sendo assim, pode-se verificar que a proporção de mulheres apresenta valores médios distintos para homens e mulheres. Isso indica que a contratação de homens e mulheres é diferente dentre os setores da economia, levando em conta a proporção de mulheres no setor.

A tabela 17 apresenta algumas estatísticas descritivas relacionadas aos indivíduos contratados e das empresas. Em relação à idade, aos indivíduos, observa-se que as mulheres em média são mais jovens em relação aos homens para todos os anos em análise, pelo menos em um ano de idade. As mulheres ao longo dos anos apresentam uma proporção crescente de término do ensino médio. O mesmo se observa com o ensino superior. Nota-se que ao longo do tempo é crescente o número de pessoas, independente do gênero que concluíram o ensino médio e superior. Esse é um fato observado no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos. De qualquer forma, para ambos os níveis de escolaridade, as mulheres apresentam uma proporção maior quando comparadas aos homens. Para o número de horas contratadas, tanto homens quanto mulheres apresentam quantidade de horas superiores a 40 horas semanais. Apesar de ser observado que há uma queda no número de horas contratadas ao longo dos anos

²⁴ De acordo com a estatísticas descritivas do Censo Demográfico, expostas no capítulo 2, infere-se que há uma maior ocorrência de indivíduos portadores de deficiência nas mulheres. Isso reforça o argumento da maior discriminação neste grupo, no entanto, cabe salientar que são duas pesquisas com recortes distintos.

a partir de 1995, os homens apresentam um maior número de horas em relação as mulheres. Há uma tendência à redução do número de horas contratadas ao longo do tempo. Em relação ao aspecto da cor, observa-se que os pretos representam 43% da contratação de homens e apenas 35% das mulheres admitidas. Para os indivíduos portadores de deficiência, independente do gênero, apenas 1% do total dos indivíduos são admitidos.

Sobre o tamanho da firma, há uma participação maior de mulheres em firmas de até 10 indivíduos para os anos de 1995 e 2005 (24%) do que de homens (22%). Há uma tendência de redução da participação nas firmas com entre 10 a 99 funcionários e um aumento nas firmas de 100 a 499 ao longo do tempo. Em relação ao tempo de trabalho, observa-se que há um crescimento médio no número de meses no vínculo e também que as mulheres têm vínculos mais longos que os homens para todos os anos. Assim, analisando de forma grosseira, se há uma barreira à contratação das mulheres, uma vez que isso ocorre, não é possível afirmar que elas são desligadas mais rapidamente do que os homens.

Tabela 17 – Estatísticas Descritivas da Amostra – Admitidos no Ano

Ano	1985		1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Idade	31,54(10,06)	30,17(9,30)	30,69(9,76)	29,17(8,87)	31,21(10,11)	29,81(9,22)	32,44(10,52)	31,36(9,88)
Até 9 Empregados	0,15(0,35)	0,13(0,34)	0,21 (0,41)	0,25(0,43)	0,22(0,42)	0,23(0,43)	0,23(0,42)	0,24(0,42)
De 10 a 99 Empregados	0,29(0,46)	0,27(0,45)	0,36(0,48)	0,34(0,47)	0,35(0,48)	0,31(0,46)	0,38(0,49)	0,34(0,47)
De 100 a 499 Empregados	0,36(0,48)	0,32(0,47)	0,33(0,47)	0,28(0,45)	0,30(0,46)	0,26(0,44)	0,26(0,44)	0,23(0,42)
Acima de 500 Empregados	0,20(0,40)	0,27(0,45)	0,10(0,30)	0,13(0,33)	0,13(0,33)	0,19(0,39)	0,13(0,33)	0,19(0,40)
Ensino Médio	0,18(0,39)	0,38(0,49)	0,16(0,36)	0,35(0,48)	0,39(0,49)	0,64(0,48)	0,62(0,49)	0,78(0,41)
Ensino Superior	0,06(0,24)	0,11(0,32)	0,04(0,21)	0,09(0,29)	0,06(0,23)	0,13(0,34)	0,08(0,27)	0,18(0,38)
Proporção_Mulheres	0,26(0,14)	0,36(0,14)	0,28(0,15)	0,39(0,15)	0,31(0,16)	0,23(0,42)	0,34(0,17)	0,48(0,14)
Horas Contratadas	-	-	43,02(4,44)	41,36(6,83)	42,87(4,46)	40,95(6,85)	42,65(4,78)	40,56(7,10)
Pretos	-	-	-	-	-	-	0,43(0,43)	0,35(0,48)
Deficientes	-	-	-	-	-	-	0,01(0,08)	0,01(0,07)
TempoTrabalho	2,57(2,93)	3,09(3,12)	4,74(3,33)	5,18(3,46)	4,79(3,38)	5,20(3,55)	4,81(3,37)	5,12(3,53)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

O ANEXO U também expõe as estatísticas descritivas para os pretos e portadores de deficiência de maneira isolada. Pode-se observar que os vínculos destas amostras têm uma duração em média maior do que o restante da população. Não há distinções para esta parcela da população. As pessoas com deficiência apresentam um vínculo levemente maior do que os pretos, sendo que, para os dois grupos, segue-se a tendência da população em geral, onde os homens admitidos têm, em média, menos tempo de emprego.

A tabela 18 apresenta as proporções segundo a classificação da atividade. Os homens têm uma maior concentração nos setores de comércio e nos serviços, em torno de 20%. É visível um incremento muito grande da participação no setor de serviços ao longo do tempo e também uma redução da participação na indústria de transformação para os dois setores, que era o setor mais importante em 1985. As mulheres têm uma maior participação no comércio e nos serviços. Também é possível verificar uma maior participação na administração pública para as mulheres em todos os anos até 2005, sendo que a participação masculina é bastante inferior. A área social também apresenta uma maior concentração feminina e também uma redução ao longo do tempo. Também foram incluídas as análises para os indivíduos pretos e portadores de deficiência para o ano de 2015, e estão no ANEXO U.

Há uma incidência maior dentre as pessoas com deficiência na participação de trabalhos na indústria de transformação, tanto para homens quanto para mulheres. Os pretos têm uma participação maior nesta indústria também.

Tabela 18 – Classificação da Atividade dos Admitidos em cada ano por gênero

Ano	1985		1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
SETORES								
Agricultura	0,03(0,16)	0,01(0,11)	0,09(0,29)	0,04(0,20)	0,11(0,31)	0,04(0,21)	0,07(0,25)	0,03(0,16)
Indústria de Transformação	0,29(0,45)	0,23(0,42)	0,22(0,42)	0,20(0,40)	0,19(0,39)	0,14(0,35)	0,15(0,36)	0,10(0,30)
Construção Civil	0,08(0,27)	0,01(0,09)	0,16(0,36)	0,01(0,12)	0,13(0,33)	0,01(0,09)	0,18(0,38)	0,02(0,12)
Outras Indústrias	0,02(0,14)	0,01(0,07)	0,01(0,08)	0,00(0,04)	0,01(0,08)	0,00(0,04)	0,01(0,08)	0,00(0,04)
Comércio	0,15(0,36)	0,16(0,37)	0,16(0,37)	0,21(0,41)	0,19(0,39)	0,24(0,43)	0,21(0,41)	0,26(0,44)
Transporte	0,07(0,25)	0,02(0,13)	0,07(0,25)	0,02(0,14)	0,06(0,23)	0,02(0,14)	0,08(0,27)	0,03(0,16)
Bancos	0,04(0,19)	0,05(0,22)	0,01(0,09)	0,01(0,12)	0,01(0,09)	0,01(0,12)	0,01(0,09)	0,02(0,12)
Serviços	0,10(0,31)	0,07(0,26)	0,19(0,39)	0,24(0,43)	0,21(0,40)	0,26(0,44)	0,21(0,41)	0,28(0,45)
Social	0,11(0,31)	0,20(0,40)	0,04(0,20)	0,09(0,28)	0,04(0,19)	0,08(0,27)	0,04(0,19)	0,08(0,27)
Administração Pública	0,07(0,26)	0,23(0,42)	0,03(0,17)	0,09(0,28)	0,06(0,23)	0,15(0,36)	0,05(0,21)	0,13(0,34)
Outras	-	-	0,00(0,01)	0,01(0,01)	0,00(0,00)	0,00(0,01)	0,01(0,01)	0,00(0,01)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

A tabela 19 apresenta a proporção segundo gênero para os setores da ocupação. Os cargos gerenciais representam 3% da contratação masculina e 4% da feminina, sendo que tais valores são constantes ao longo do tempo. Para os cargos de ensino superior, vê-se que nas contratações de ensino superior as mulheres participam com 10% do total dos seus contratos, enquanto os homens têm uma participação de apenas 4%. Essa relação desigual estava presente ao longo dos anos e há uma redução da desigualdade, uma vez que em 1985, 16% das mulheres ocupavam tais cargos, *vis-à-vis* 10% em 2015. No entanto, pelo aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, tal resultado não é surpreendente.

Para o grupo 4, observa-se que há uma participação nos serviços administrativos bem maior para as mulheres. É um fato que se repete no grupo 5, que vem aumentando a participação para os ambos os gêneros. Em relação ao grupo 6, os homens apresentam uma participação superior, bem como no grupo 7, sendo que este último grupo consegue concentrar uma parcela bastante elevada da força de trabalho contratada ao longo do tempo, com mais de 40% dos homens contratados a cada ano.

O ANEXO U expõe os admitidos por ocupação de acordo com grupos (pretos e portadores de deficiência). Pode-se observar que há uma incidência menor dos pretos e portadores de deficiência nas ocupações de chefia (grupo 1), nas ocupações de nível superior, que chegam a no máximo 8% dos deficientes e também no grupo 3, sendo que neste a diferença é menor. Os padrões, no entanto, são semelhantes ao observado na população em geral.

Tabela 19 – Classificação do grupo da ocupação dos admitidos em cada ano por gênero

ANO	1985		1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Grupo 1	0,02(0,15)	0,03(0,16)	0,02(0,13)	0,02(0,13)	0,03(0,17)	0,04(0,19)	0,03(0,17)	0,04(0,19)
Grupo 2	0,05(0,21)	0,16(0,37)	0,03(0,18)	0,11(0,31)	0,03(0,18)	0,09(0,28)	0,04(0,20)	0,10(0,30)
Grupo 3	0,05(0,21)	0,07(0,25)	0,04(0,19)	0,07(0,25)	0,06(0,24)	0,10(0,30)	0,06(0,24)	0,10(0,30)
Grupo 4	0,15(0,36)	0,27(0,45)	0,1(0,30)	0,24(0,43)	0,11(0,31)	0,26(0,44)	0,12(0,32)	0,29(0,45)
Grupo 5	0,18(0,38)	0,24(0,43)	0,21(0,41)	0,32(0,47)	0,20(0,40)	0,30(0,46)	0,23(0,42)	0,35(0,47)
Grupo 6	0,06(0,24)	0,02(0,14)	0,18(0,38)	0,09(0,28)	0,13(0,34)	0,04(0,21)	0,07(0,26)	0,02(0,14)
Grupo 7	0,49(0,50)	0,21(0,41)	0,43(0,49)	0,16(0,37)	0,43(0,49)	0,15(0,36)	0,44(0,50)	0,10(0,30)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

As tabelas 20 e 21 colocam informações dos salários dos ingressantes no mercado de trabalho por ano ponderados pelo tempo de trabalho. As informações para salário-hora estão no ANEXO U. Em todos os setores, observa-se uma preponderância de salários maiores para os homens, o que já era esperado²⁵. Nota-se que os ingressantes recebem em média salários maiores do que o estoque do mercado de trabalho, sendo que, em algumas ocupações e setores, este hiato apresentou um incremento ao longo do tempo. O diferencial de salários maior para ingressantes pode indicar que essa parcela de indivíduos tem um comportamento distinto do restante da população, o que justificaria um nível de salários superior para estes.

O nível de salários superior para os ingressantes também foi observado quando se considera o *status* de deficiência e a cor no ano de 2015. Para o salário-hora, no ANEXO U, vê-se que as mulheres são duplamente afetadas: seja pelo menor número de horas trabalhadas, quanto pelo menor salário recebido.

²⁵ Os valores para 1985 foram além de deflacionados, convertidos. Apesar disso, é possível verificar que seus valores estão muito discrepantes dos demais anos. No entanto, deve-se focar na diferença entre os gêneros do que no valor absoluto.

Tabela 20 – Salário dos Ingressantes no Mercado de Trabalho – Divisão por Gênero

ANO	1985		1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salário Médio dos Ingressantes	21.011(44.811)	13.452(27.662)	4.162(9.406)	3.105(6.995)	3.611(9.426)	2.775(6.801)	4.302(9.617)	3.385(7.170)
Classificação da Ocupação								
Grupo 1	42.118(87.814)	1.4415(33.827)	14.099(28.189)	8.491(20.382)	7.612(22.219)	4.319(11.519)	9.705(23.191)	8.292(14.714)
Grupo 2	31.547(61.101)	14.032(27.625)	6.794(14.297)	3.678(7.995)	7.415(16.393)	4.284(10.325)	8.032(17.855)	4.947(10.433)
Grupo 3	27.594(53.976)	16.791(34.242)	6.356(11.828)	4.165(8.423)	4.803(11.469)	2.799(6.422)	5.027(10.449)	3.377(6.904)
Grupo 4	18.324(34.410)	1.3947(24.997)	4.306(9.858)	3.350(6.914)	3.303(8.251)	2.720(6.478)	3.683(9.477)	2.983(5.864)
Grupo 5	17.292(38.432)	11.141(26.308)	3.209(6.202)	2.373(5.075)	2.632(5.748)	2.249(5.395)	3.321(5.679)	2.903(5.430)
Grupo 6	15.509(36.269)	18.205(41.168)	2.882(5.664)	2.555(5.081)	2.644(4.707)	2.396(4.509)	3.579(4.867)	3.177(5.235)
Grupo 7	20.138(41.844)	12.782(26.956)	4.134(8.541)	2.563(4.637)	3.494(8.555)	2.232(4.088)	4.064(7.813)	2.752(4.469)
Classificação da Atividade								
Agricultura	19.866(44.217)	18.552(39.442)	2.678(5.242)	2.500(5.123)	2.755(5.153)	2.462(4.651)	3.731(5.389)	3.144 (4.396)
Indústria de Transformação	22.467(46.042)	15.000(31.104)	4.280(9.451)	2.896(5.682)	3.672(9.450)	2.569(5.192)	4.292(9.761)	3.115(6.519)
Construção Civil	38.761(73.886)	21.611(45.017)	4.616(9.944)	3.763(7.580)	4.403(11.284)	3.492(8.122)	4.852(9.929)	3.918(8.216)
Outras Indústrias	18.636(33.114)	16.213(23.870)	4.201(9.386)	3.933(7.061)	5.640(14.036)	5.717(11.332)	8.569(22.221)	7.654(16.525)
Comércio	20.458(44.342)	15.958(35.466)	3.452(7.236)	2.830(5.692)	2.879(6.483)	2.509(5.039)	3.595(6.916)	3.274(5.830)
Transporte	19.039(37.996)	13.287(23.613)	4.352(8.008)	3.789(7.534)	3.828(8.520)	3.525(9.158)	4.431(9.323)	3.697(7.633)
Bancos	22.153(38.302)	17.908(24.279)	15.593(30.320)	9.078(21.776)	10.719(34.552)	6.402(15.352)	12.270(31.111)	8.366(19.119)
Serviços	28.966(64.859)	20.456(46.065)	4.626(10.643)	3.390(8.170)	4.134(10.639)	3.260(8.513)	4.428(9.766)	3.421(7.286)
Social	17.954(38.228)	12.131(25.138)	3.696(7.690)	2.845(5.621)	3.467(9.019)	2.682(6.883)	3.753(8.359)	2.967(5.284)
Administração Pública	13.377(25.384)	10.297(18.476)	4.016(9.458)	2.881(6.475)	3.134(7.507)	2.396(6.195)	3.926(9.971)	3.099(7.594)
Outras	-	-	11.168(16.500)	5.842(11.370)	5.247(9.117)	6.721(11.055)	5.773(7.604)	5.017(7.639)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

Tabela 21 – Salário Médio no Mercado de Trabalho

ANO	1985		1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salário Médio	17.877(37.244)	11.764(23.948)	3.942(7.809)	2.764(5.759)	2.980(6.799)	2.298(5.143)	3.426(6.757)	2.755(5.153)
Classificação da Ocupação								
Grupo 1	29.955(60.649)	10.885(24.369)	10.179(15.657)	5.533(9.818)	7.661(15.906)	3.404(2.687)	7.701(14.747)	4.951(9.438)
Grupo 2	25.565(46.248)	11.442(21.397)	7.379(10.656)	3.335(5.694)	6.636(10.312)	4.439(9.622)	7.331(11.259)	4.622(7.616)
Grupo 3	21.474(41.927)	14.049(28.447)	5.580(8.310)	3.485(6.115)	4.008(7.729)	3.658(6.561)	4.133(6.992)	2.929(7.758)
Grupo 4	16.671(28.920)	12.636(22.360)	4.120(7.860)	2.942(6.008)	2.879(6.176)	2.246(4.965)	3.103(6.564)	2.415(5.406)
Grupo 5	15.015(34.475)	9.892(24.410)	2.530(5.912)	1.646(4.475)	1.864(4.119)	1.438(3.699)	2.256(3.828)	1.798(3.994)
Grupo 6	12.410(32.042)	15.807(38.410)	2.116(5.272)	1.883(5.022)	1.803(4.039)	1.697(3.502)	2.236(3.592)	1.957(3.764)
Grupo 7	16.986(36.209)	11.815(25.854)	3.483(6.724)	1.988(4.276)	2.467(4.039)	1.441(2.940)	2.773(4.855)	1.776(2.759)
Classificação da Atividade								
Agricultura	17.608(41.500)	17.502(38.464)	2.033(4.842)	1.993(4.685)	1.901(4.204)	1.760(3.833)	2.423(4.112)	2.272(3.490)
Indústria de Transformação	19.884(39.879)	14.254(29.705)	4.288(7.955)	2.542(5.593)	3.101(6.766)	1.978(4.308)	3.336(6.229)	2.293(4.323)
Construção Civil	35.836(70.075)	20.814(43.330)	3.946(9.142)	3.428(7.566)	3.286(9.276)	2.649(6.221)	3.579(7.390)	3.117(6.288)
Outras Indústrias	15.880(25.335)	14.898(19.991)	6.700(8.567)	6.168(7.187)	3.205(8.706)	5.225(9.442)	6.674(11.638)	6.283(9.872)
Comércio	19.179(41.514)	15.450(34.632)	2.961(7.067)	2.289(5.954)	2.151(5.028)	1.803(4.299)	2.530(4.791)	2.163(3.874)
Transporte	16.817(32.677)	12.109(19.836)	3.992(7.111)	3.646(6.493)	2.917(5.958)	2.898(6.168)	3.213(6.159)	2.837(5.269)
Bancos	22.844(30.664)	18.101(22.179)	10.098(13.448)	7.336(9.605)	8.099(15.551)	5.471(8.617)	8.810(14.882)	6.071(10.024)
Serviços	25.568(57.050)	19.281(43.016)	3.834(8.998)	2.735(7.108)	2.887(7.586)	2.232(6.063)	3.160(6.682)	2.382(4.956)
Social	15.910(33.991)	11.037(23.182)	3.855(7.051)	3.013(5.695)	3.022(6.557)	2.394(5.297)	3.524(6.556)	2.785(5.051)
Administração Pública	10.940(17.954)	8.605(14.287)	3.683(6.022)	2.513(4.533)	3.422(6.324)	2.451(5.020)	4.482(7.881)	3.332(8.418)
Outras	-	-	7.601(14.085)	5.618(11.117)	5.117(7.552)	5.536(7.012)	4.500(6.152)	4.515(6.232)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

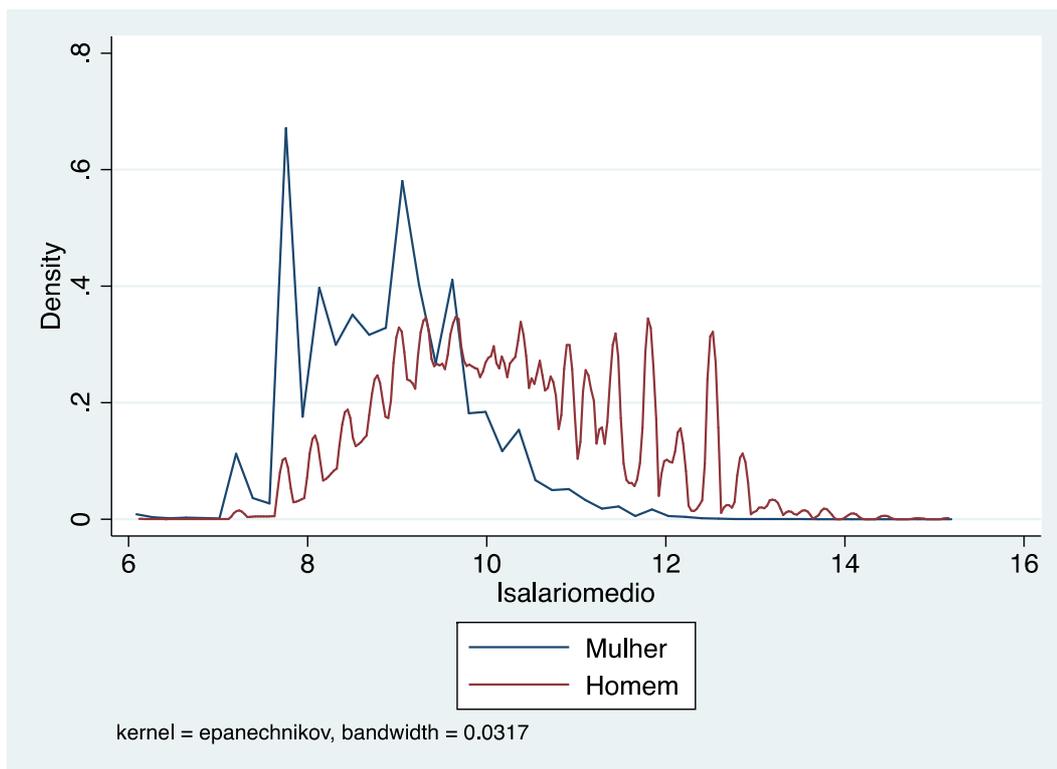
Os gráficos 25 a 29 expõem a distribuição de salários estimadas pela densidade de *Kernel*²⁶. Para todos os anos foi utilizada a informação da remuneração média por hora, padronizada para 12 meses de trabalho, além de ponderado pelo número de meses trabalhado. Tal procedimento é realizado para que haja uma estimativa mais fidedigna da massa salarial da economia para o ano em questão.

Cabe notar que para 1985 e 1995 são utilizados os valores em termos de salários mínimos uma vez que os valores efetivos recebidos foram disponibilizados apenas para anos posteriores. Além disso, em 1985 não está disponibilizada a informação sobre o número de horas trabalhadas, ou seja, neste caso o cálculo da densidade leva em conta o salário real

²⁶ A função para estimação do *Kernel* utilizada foi a Epanechnikov. Para cálculo da largura da banda ótima (h), foi aplicada a regra sugerida por Silverman (1998): $h = (4\sigma^5/3n)^{1/5} = 1,06\sigma n^{-1/5}$, para homens e mulheres de maneira separada. A *bandwidth* que está descrita diz respeito às mulheres.

recebido e não por hora. Dito isso, quando observado o gráfico para 1985, é possível notar oscilações muito grandes, exatamente pelo fato de terem sido utilizados os valores discretos (faixas). É possível visualizar que há uma incidência muito maior das mulheres nos valores mais baixos de salário, fato que é revertido para valores mais elevados.

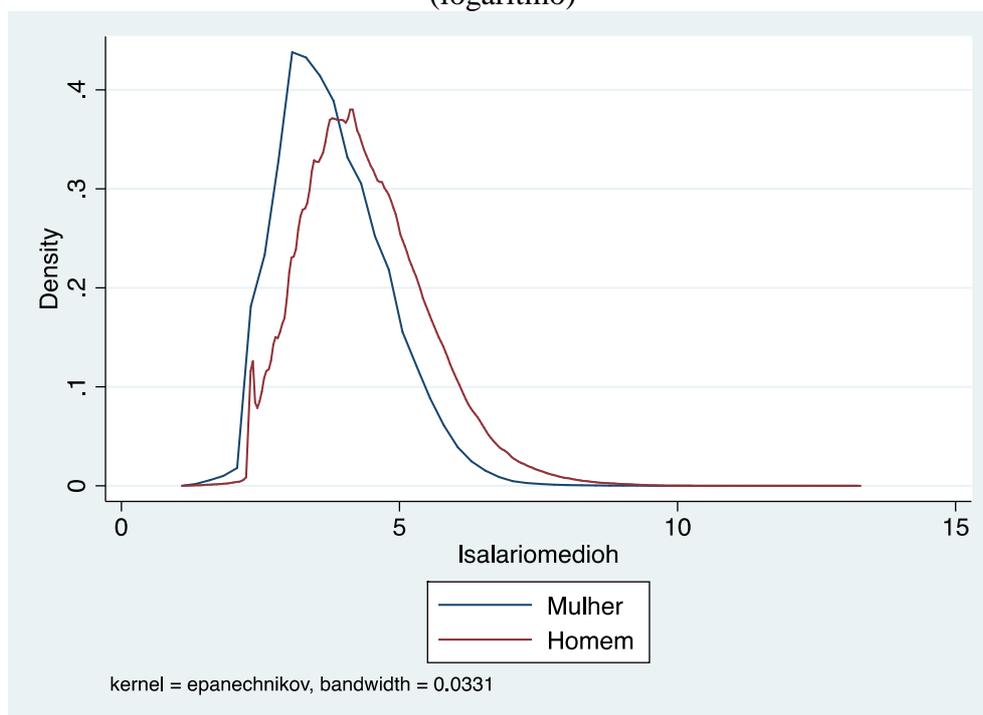
Gráfico 25 – Densidade de *Kernel* da distribuição de salários para 1985 por gênero (logaritmo)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do MTPS (1985).

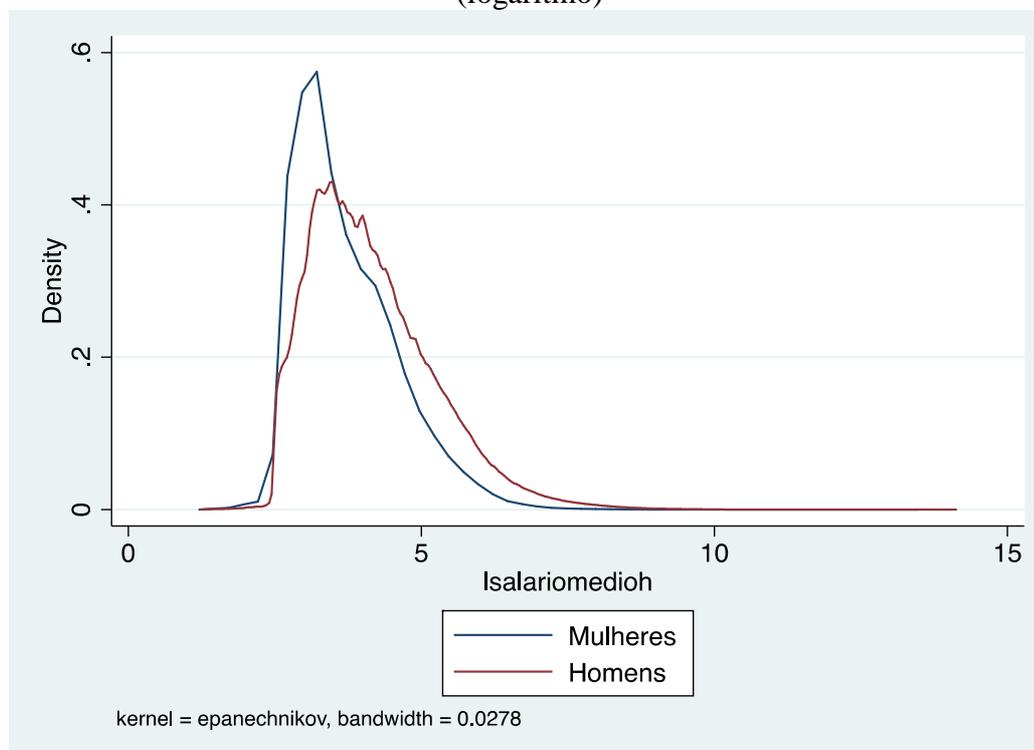
A partir de 1995, é possível observar que as distribuições são mais suavizadas. Os gráficos para as informações de salário (comparáveis diretamente com o gráfico 25) estão no ANEXO V. Em todos os gráficos, vê-se que a distribuição salarial para mulheres está mais concentrada em pontos abaixo da distribuição masculina. É possível verificar que as distribuições têm uma maior incidência em locais distintos da distribuição, com uma moda menor para as mulheres. Com o passar do tempo, as densidades estão se aproximando. Tal fator pode indicar uma tendência de redução na desigualdade salarial entre os gêneros. É importante salientar que a aproximação das curvas é mais evidente na análise do salário por hora do que no salário total, o que pode ser inferido ao comparar cada um dos gráficos abaixo com os gráficos do ANEXO V.

Gráfico 26 – Densidade de *Kernel* da distribuição de salários por hora para 1995 por gênero (logaritmo)



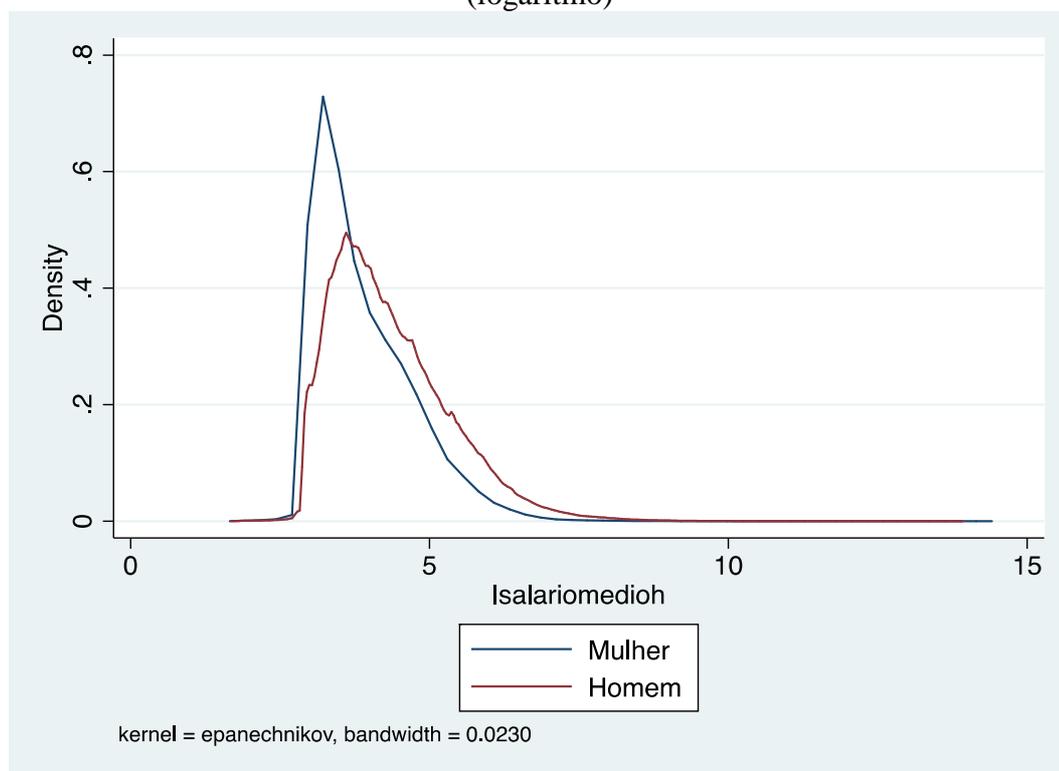
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do MTPS (1995).

Gráfico 27 – Densidade de *Kernel* da distribuição de salários por hora para 2005 por gênero (logaritmo)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do MTPS (2005).

Gráfico 28 – Densidade de *Kernel* da distribuição de salários por hora para 2015 por gênero (logaritmo)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

As estatísticas descritivas nesta seção mostram a existência de uma heterogeneidade nas características de homens e mulheres no mercado de trabalho. Além disso, pelos diferenciais de salários nos ingressantes, pode verificar-se que há uma predominância de homens em cargos com salários maiores, o que evidencia que existem diferenciais quanto ao ingresso no mercado de trabalho em termos salariais, que acabam se refletindo nos níveis salariais para a população em geral. Também é possível verificar que há heterogeneidade na distribuição de ganhos entre homens e mulheres, conforme pode ser visualizado pelos gráficos 25 a 28.

4.4 RESULTADOS

As tabelas 22 e 23 apresentam os resultados para a probabilidade de admissão de mulheres para o *pool* de admitidos nos anos 1985, 1995, 2005 e 2015. A variável dependente assume valor 1 se é admissão de mulher e zero caso contrário. Foram estimadas quatro especificações diferentes, sendo que a quarta é mais completa, que considera informações da proporção de mulheres no setor, de *dummies* para grupos de ocupação, além das características do indivíduo e de *dummies* para o tamanho da firma.

Tabela 22 – Probabilidade de Admissão de Mulheres (razão de chances)

Variáveis	Ano: 1985				Ano: 1995			
	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo
Propmul		93,65*** (0,31)		32,22*** (0,12)		83,8*** (0,40)		27,72*** (0,14)
Idade	0,97*** (0,00)	0,98*** (0,00)	0,98*** (0,00)	0,98*** (0,00)	0,99*** (0,00)	1 (0,00)	1,01*** (0,00)	1,02*** (0,00)
Idade2	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)
Ensinomed	2,72*** (0,00)	2,32*** (0,00)	1,51*** (0,00)	1,51*** (0,00)	2,88*** (0,00)	2,11*** (0,00)	1,58*** (0,00)	1,51*** (0,00)
Ensinosup	0,86*** (0,00)	0,72*** (0,00)	0,6*** (0,00)	0,62*** (0,00)	0,93*** (0,00)	0,74*** (0,00)	0,72*** (0,00)	0,72*** (0,00)
Tam99	0,96*** (0,00)	1*** (0,00)	1,04*** (0,00)	1,03*** (0,00)	0,79*** (0,00)	0,83*** (0,00)	0,84*** (0,00)	0,85*** (0,00)
Tam499	0,95*** (0,00)	0,97*** (0,00)	1,1*** (0,00)	1,07*** (0,00)	0,72*** (0,00)	0,74*** (0,00)	0,79*** (0,00)	0,79*** (0,00)
Tam500	1,34*** (0,00)	0,99*** (0,00)	1,41*** (0,00)	1,2*** (0,00)	0,98*** (0,00)	0,8*** (0,00)	0,95*** (0,00)	0,85*** (0,00)
CBO_2			3,05*** (0,01)	2,3*** (0,01)			3,27*** (0,02)	2,29*** (0,01)
CBO_3			1 (0,00)	1,14*** (0,00)			1,67*** (0,01)	1,55*** (0,01)
CBO_4			1,5*** (0,00)	1,69 (0,01)			2,34*** (0,01)	2,5 (0,01)
CBO_5			1,36*** (0,00)	1,3* (0,00)			1,64*** (0,01)	1,67* (0,01)
CBO_6			0,37*** (0,00)	0,61*** (0,00)			0,55*** (0,00)	0,87*** (0,00)
CBO_7			0,42*** (0,00)	0,62*** (0,00)			0,43*** (0,00)	0,64*** (0,00)
Constante	0,7*** (0,00)		0,69*** (0,00)	0,23*** (0,00)	0,57*** (0,00)	0,13*** (0,00)	0,42*** (0,00)	0,11*** (0,00)
N	21.695.155	21.695.155	21.695.155	21.695.155	10.932.862	10.932.862	10.932.862	10.932.862
R-Quadrado	0,0407	0,1017	0,0956	0,1231	0,0421	0,109	0,1100	0,1392

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

Tabela 23 – Probabilidade de Admissão de Mulheres (razão de chances)

Variáveis	Ano: 2005				Ano: 2015			
	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo
Propmul		70,89*** (0,27)		27,53*** (0,12)		133,43*** (0,43)		29,52*** (0,10)
Idade	1,01*** (0,00)	1,02*** (0,00)	1,03*** (0,00)	1,03*** (0,00)	1*** (0,00)	1,01*** (0,00)	1*** (0,00)	1,04*** (0,00)
Idade2	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1,19*** (0,00)	1*** (0,00)
Ensinomed	2,55*** (0,00)	1,87*** (0,00)	1,54*** (0,00)	1,47*** (0,00)	1,92*** (0,00)	1,41*** (0,00)	1,23*** (0,00)	1,12*** (0,00)
Ensinosup	1,56*** (0,00)	1,13*** (0,00)	1,08*** (0,00)	1,03*** (0,00)	1,94*** (0,00)	1,29*** (0,00)	1,71*** (0,01)	1,17*** (0,00)
Tam99	0,78*** (0,00)	0,8*** (0,00)	0,83*** (0,00)	0,85*** (0,00)	0,84*** (0,00)	0,85*** (0,00)	0,84*** (0,00)	0,85*** (0,00)
Tam499	0,73*** (0,00)	0,67*** (0,00)	0,81*** (0,00)	0,75*** (0,00)	0,84*** (0,00)	0,79*** (0,00)	1,14*** (0,00)	0,81*** (0,00)
Tam500	1,07*** (0,00)	0,83*** (0,00)	1,06*** (0,00)	0,86*** (0,00)	1,33*** (0,00)	1,01*** (0,00)	0,43*** (0,00)	0,97*** (0,00)
CBO_2			1,8*** (0,01)	1,81*** (0,01)			2,08*** (0,01)	1,48*** (0,00)
CBO_3			1,31*** (0,00)	2,99*** (0,01)			1,42*** (0,00)	1,34*** (0,00)
CBO_4			1,86*** (0,01)	2,44 (0,01)			0,29*** (0,00)	2,32 (0,01)
CBO_5			1,33*** (0,00)	3,99* (0,01)			0,21*** (0,00)	1,52* (0,00)
CBO_6			0,37*** (0,00)	2,83*** (0,00)			0,84*** (0,00)	0,68*** (0,00)
CBO_7			0,34*** (0,00)	1,61*** (0,00)			0,84*** (0,00)	0,36*** (0,00)
Constante	0,37*** (0,00)	0,1*** (0,00)	0,41*** (0,00)	0,05*** (0,00)	0,52*** (0,00)	0,07*** (0,00)	0*** (0,00)	0,09*** (0,00)
N	16.757.5324	16.757.5324	167.575.324	167.575.324	22.927.928	22.927.928	22.927.928	22.927.928
R-Quadrado	0,0544	0,1143	0,1185	0,1456	0,0373	0,1243	0,1459	0,1751

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

Em geral os coeficientes estimados apresentam significância estatística. A idade apresenta uma relação positiva com a probabilidade de admissão de mulheres a partir de 1995. Para o ano de 1985 esse resultado indica uma relação inversa em que aumentar a idade reduz a probabilidade das mulheres serem contratadas pelas firmas. Ter ensino médio aumenta a probabilidade de contratação de mulheres para os quatro anos analisados. Um aspecto importante diz respeito à chance de contratação diminuir nos anos mais recentes. É possível que isso esteja relacionado ao aumento na oferta de pessoas com curso superior no mercado de trabalho. Ter ensino superior também aumenta a chance de contratações de mulheres, porém isso ocorre a partir de 2005 e a chance é crescente, como pode ser visto pelos coeficientes associados a essa variável.

O tamanho da empresa afeta a probabilidade de contratar mulher. A razão de chances mostra que empresas com até 10 empregados têm uma maior chance em contratar mulheres quando comparadas com as empresas com 99, 499 e maiores do que 500. Esse é um resultado observado para todos os anos, com exceção para o ano de 1985 em que empresas com um número superior a 10 funcionários apresentam uma maior razão de chances de contratar mulher.

Uma variável importante nas especificações (2) e (4) é a proporção de mulheres no setor da UF. Ela sugere um possível comportamento de segregação nos setores. O coeficiente estimado e o sinal dessa variável mostram que há uma relação positiva entre a proporção de mulheres e a probabilidade de contratação, o que já era visível nas estatísticas descritivas. Observa-se que independente do ano a razão de chances apresenta um valor superior a um indicando que na medida em que o setor possui uma proporção mais elevada de mulheres há uma maior probabilidade de contratar mulheres. Ou seja, há indícios para que se corrobore a crença de existência de segregação no mercado de trabalho brasileiro.

Para as razões de chances associadas aos grupos de ocupações, nota-se que as mulheres que têm ocupações que estejam no grupo CBO_2 (Profissionais das Ciências e das Artes), CBO_3 (Técnicos de Nível Médio), CBO_4 (Trabalhadores de Serviços Administrativos) e CBO_5 (Trabalhadores de Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados) apresentam uma maior chance de contratação mulheres em relação a CBO_1 (Membros Superiores do Poder Público, Dirigentes de Organizações de Interesse Público e de empresas, Gerentes). Por sua vez a chance de contratar mulheres com ocupações que estejam no grupo CBO_6 (Trabalhadores Agropecuários, Florestais e da Pesca) e CBO_7 (Trabalhadores de Bens e Serviços Industriais e de Reparação e Manutenção) é menor em relação ao grupo CBO_1. Esse último resultado não surpreende, tendo em vista que são

setores em que predomina trabalhadores do gênero masculino. Sendo assim, este resultado corrobora a hipótese da existência de uma porta de vidro para a economia brasileira.

É importante perceber que a inclusão da proporção de mulheres não modifica o sinal dos coeficientes relativos à classificação CBO, indicando que, mesmo levando em conta tal classificação CNAE, ainda há uma porta de vidro no mercado de trabalho brasileiro.

O ANEXO W apresenta os resultados incorporando a variável *status* de deficiência e de cor. Nota-se pela razão de chance que essas características dos indivíduos afetam de maneira negativa a contratação, sugerindo que mulheres pretas ou deficientes têm uma menor chance de serem contratadas.

Quando é vista a evolução dos coeficientes ao longo do tempo, pode-se notar uma redução bastante significativa (embora ela permaneça em um patamar elevado) da proporção de mulheres. Além disso, os coeficientes da CBO apresentam uma redução de magnitude e perda de significância em alguns casos, o que indica uma melhora das condições ao longo do tempo no mercado de trabalho, em termos de uma maior igualdade de acesso às mulheres.

A tabela 24 apresenta o índice de severidade de Pendakur, Pendakur e Woodcock (2008). Em todos os cálculos foi utilizado a opção da quantidade de indivíduos abaixo do expectil desejado. Neste sentido, estamos olhando a quantidade de pessoas antes do expectil τ em questão. É possível verificar que para todos os anos as mulheres estão sobrepresentadas. Para os anos de 1995, 2005 e 2015, os resultados estão descritos no ANEXO X para o salário por hora e para os subgrupos (pretos e deficientes).

O resultado esperado seria que para o valor τ houvesse exatamente o valor do expectil (ou seja, para $\tau=0,10$, houvesse 10% dos homens e mulheres da distribuição). No entanto, é possível visualizar pela tabela 24 que em todos os expectis há diferenças para os homens e mulheres, com exceção do último expectil, onde as mulheres apresentam valores maiores. Neste sentido, é possível que haja uma concentração maior em valores muito elevados para uma parcela maior da população masculina. A severidade é superior na análise do salário por hora.

Tabela 24 – Índice de Severidade

Ano	1985		1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
$\tau = 0,1$	0,0782	0,1760	0,0864	0,1491	0,0842	0,1314	0,0861	0,1210
$\tau = 0,25$	0,2080	0,3822	0,2130	0,3375	0,2209	0,3055	0,2267	0,2841
$\tau = 0,5$	0,4460	0,6458	0,4530	0,5991	0,4629	0,5656	0,4731	0,5377
$\tau = 0,75$	0,7091	0,8468	0,7160	0,8150	0,7224	0,7954	0,7321	0,7741
$\tau = 0,9$	0,8793	0,9463	0,8846	0,9281	0,8872	0,9204	0,8930	0,9092

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

Também é possível verificar que as principais diferenças entre o valor do expectil das mulheres e dos homens são nos expectis intermediários, e não nos extremos. Para o primeiro ano, é observado que a distância do primeiro expectil foi de pouco mais de 2 centésimos, praticamente a mesma do último, já no meio da distribuição, a diferença chegou a 5 centésimos. Além disso, nestes expectis, o diferencial masculino chegou a 15 centésimos, para o ano de 1985. Ao analisar todos os períodos, vê-se que há uma tendência de redução destes índices para todos os períodos. Para 2015, o que se observa é que o diferencial para o maior expectil é muito inferior aos demais, sendo que a maior diferença está no percentil intermediário, onde a distância chega a 3 centésimos.

Para o último expectil (0,9) observa-se que as mulheres apresentam um valor superior ao masculino. Tal resultado poderia induzir à crença de que a distribuição privilegiou as mulheres. No entanto, o que ocorre é que para valores acima deste expectil, há mais homens, indicando que para os valores extremos há uma concentração maior dos indivíduos do gênero masculino.

Resultados para o índice de severidade considerando o *status* de deficiência e cor preta pode ser visto no ANEXO X. Os índices são considerados em 4 grupos, de acordo com o gênero e de acordo com a cor ou o *status* de deficiência. Neste sentido, é possível visualizar que a sobrerrepresentação apresenta valores muito superiores na análise destes grupos. Ao analisar apenas a população de pretos ou de deficientes, é possível verificar uma desigualdade muito menor, no entanto ainda existente. Ou seja, a desigualdade salarial dentre os gêneros para a mostra restrita de pretos ou de deficientes não é tão elevada quanto para a população em geral. Porém, quando se leva em conta todos os indivíduos de acordo com o gênero, *status* de deficiência ou cor a severidade salarial é maior, indicando que quando o indivíduo pertence a mais de uma minoria ele é mais discriminado (ANEXO X).

4.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise das diferenças no acesso e na representatividade no mercado de trabalho brasileiro por gênero foi realizado utilizando duas abordagens. Para avaliar o acesso foi empregado a estimação de um modelo de regressão logística. Para verificar a representação foi usado o índice de severidade proposto por Pendakur, Pendakur e Woodcock (2008). Embora diferente as metodologias, ambas se complementam na análise proposta neste estudo.

Os resultados descritos pelas especificações (2) e (4) para as razões de chance associadas a variável proporção de mulheres nos setores, mostram que há uma relação positiva entre ter mulheres no setor e a probabilidade de se contratar mulheres. A razão de chances ainda se mantém elevada quando se observa ao longo do tempo. Trata-se de uma evidência de que pode estar ocorrendo uma segregação na contratação de trabalhadores do gênero feminino. Ou seja, a chance de uma mulher ser contratada é maior se a proporção de mulheres for maior no setor em que ela está buscando emprego.

Com relação aos salários, nota-se que os indivíduos têm acesso a salários distintos de acordo com a ocupação. As mulheres têm uma maior chance para atuar nas classificações de nível superior (profissionais das ciências e das artes, grupo 2) e também para atuar nos serviços administrativos (grupo 4), *vis-à-vis* o emprego em cargos de gerência (grupo 2) na análise sem levar em conta a proporção de mulheres no setor. Ao levar em conta esta variável vê-se que há a perda de magnitude destes coeficientes e também a perda de significância estatística. Esses resultados estão em linha com Fernandez e Abraham (2011) que evidenciaram que há uma menor probabilidade associada a ocupação de cargos de gerência por mulheres para os EUA. No Brasil, Foguel (2016), mostrou que há segregação em nível de setor da atividade quanto em nível de firma, resultado também confirmado por Oliveira (1997) e Assis e Alves (2014).

As estatísticas descritivas evidenciaram que ao longo do período em análise a participação das mulheres nas contratações chegava a 41%. Embora observou que o vínculo se mantinha por mais tempo do que o dos homens. Ainda evidenciou que as contratações ocorreram em sua maioria no comércio, serviços e na administração pública. Porém, as evidências por grupo de ocupação mostraram que os homens têm maior participação nas contratações que ocorreram nos grupos 6 e 7 e que os salários são maiores para os homens comparativamente aos salários das mulheres. Com os resultados descritos na análise de regressão fica evidente que no mercado de trabalho brasileiro há diferenças no acesso para homens e mulheres, em que as mulheres têm acesso a postos hierarquicamente inferiores. Estes diferenciais de acesso, somados aos diferentes salários recebidos tanto pelos ingressantes quanto pelo estoque mostram que no mercado de trabalho há uma porta de vidro. Este resultado é condizente com aquele encontrado por Hassink e Russo (2010) e Javdani e McGee (2015).

Este efeito de acesso distinto e diferencial de salário pode ser visualizado desde o primeiro ano da análise, 1985 e, ao longo, há a redução, mas ainda assim ele é persistente ao

longo do tempo. A noção de que ao longo do tempo há uma melhora na situação das mulheres foi vista por Pinheiro et al. (2016).

O índice de representação de Pendakur, Pendakur e Woodcock (2008) mostrou que as mulheres têm uma sobrerrepresentação ao longo da distribuição. O que chama atenção nesse resultado é que os maiores hiatos são observados no meio e não nos extremos da distribuição, o que não era esperado. Apesar da existência de um diferencial de salários positivo em partes resultante de um acesso distinto aos postos de trabalho, muitas vezes esse hiato está mais relacionado com os salários intermediários, ao invés dos valores mais elevados da distribuição. Este resultado é distinto do encontrado por Javdani (2015) para o Canadá.

Um fato já salientado por Manganeli (2012) é de que a formalização leva a uma redução na incidência do fenômeno do chão pegajoso. Desta maneira, é possível que, para o primeiro quartil, a diferença salarial possa ter sido subestimada, o que leva a uma redução no índice de severidade. Ao levar em conta apenas o mercado de trabalho formal da economia, tal fenômeno pode não estar sendo mensurado de maneira adequada.

É visível que a hipótese da porta de vidro, que já havia sido confirmada na literatura internacional por Hassink e Russo (2010) e Javdani e McGee (2015), se concretiza no caso brasileiro. Além disso, há diferenciais na remuneração de homens e mulheres que fazem com que estas sejam sobrerrepresentadas na distribuição de salários.

4.6 CONCLUSÃO

Este ensaio teve como objetivo analisar os principais determinantes da admissão e também da saída de mulheres dos diversos setores da economia. Para tanto, foi aplicado um modelo logístico que levou em conta tanto as características individuais como também as características da firma, seu setor e da ocupação. Também foram realizadas análises das estatísticas descritivas que consideraram os salários dos ingressantes e da totalidade dos indivíduos da economia.

Utilizando microdados da RAIS, foi possível observar que haviam diferenciais de ingresso e de saída da firma para as mulheres, indicando a existência de uma “porta de vidro” no mercado de trabalho brasileiro. Quando observado o diferencial de salários, há a confirmação de que esta “porta de vidro” está relacionada com o fenômeno do “teto de vidro”. Tal fenômeno pode ser corroborado quando se observar que há uma maior chance de admissão para mulheres em cargos de acordo com o nível de escolaridade deles e menor

chance para os cargos gerenciais. Tal fato corrobora a existência de discriminação no mercado de trabalho.

Além disso, é possível verificar que ao longo do tempo há uma redução de alguns fatores relacionados à contratação de mulheres, o que pode indicar uma diminuição nesta porta de vidro. No entanto, ainda não houve a redução da significância ou mesmo do sinal dos coeficientes, indicando que o processo ainda existe.

Quanto aos índices de representação, é possível observar que o mercado de trabalho brasileiro, nos primeiros pontos da distribuição, tem uma sobrerrepresentação de mulheres. Tal fato não é novo. Além disso, verifica-se que há uma redução ao longo do tempo desta segregação

Ao levar em conta a cor ou o *status* de deficiência, observa-se que há uma piora na contratação, além do recebimento de salários menores. Ou seja, as mulheres têm uma situação desigual no mercado de trabalho, mas as mulheres pretas e/ou deficientes estão em circunstância pior.

5 CONCLUSÃO

Esta tese teve como principal objetivo a análise da situação de três minorias específicas no Mercado de Trabalho Brasileiro: as Pessoas com Deficiência, os pretos e pardos e as mulheres. Em cada um dos ensaios, uma minoria específica foi objeto principal de análise e, na medida do possível, as outras características foram analisadas para permitir um panorama mais completo de acordo com o objetivo da tese.

Além da análise específica de uma minoria por ensaio, esta tese apresentou três estratégias empíricas distintas e também três bases de dados diferentes. Em todos os casos, a análise foi realizada tendo em vista o Brasil como um todo, ou seja, todos os estados foram incluídos. Outra característica relevante das análises realizadas neste estudo está relacionada ao período, pois, em todas elas, são utilizadas informações de mais de um ano.

As principais conclusões desta tese são no seguinte sentido: em todos os ensaios, observa-se que o mercado de trabalho tem acesso distinto aos indivíduos que estão em alguma minoria, sendo que, quando há o pertencimento há mais de uma, a situação é mais desigual ainda. Logo, é preciso pensar em políticas que consigam reduzir a desigualdade no mercado de trabalho, em termos de maiores chances de emprego, acesso a melhores postos e mais horas de trabalho e também a melhores salários.

Além disso, no período recente, é possível verificar que as minorias conseguiram uma maior inserção no mercado de trabalho brasileiro, o que conseguiu mitigar a situação desigual enfrentada pelos indivíduos. No entanto, é preciso continuar monitorando para verificar se tais ganhos serão permanentes e também continuar permitindo melhorias, para tornar a situação a mais igual possível.

REFERÊNCIAS

- ABADIE, Alberto; DIAMOND, Alexis; HAINMUELLER, Jens. Synthetic Control Methods for Comparative Case Studies: Estimating the Effect of California's Tobacco Control Program. **Journal of the American Statistical Association**, v. 105, n. 490, p. 493-505, jun. 2010.
- ACEMOGLU, Daron; ANGRIST, Joshua D. Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. **Journal of Political Economy**, v. 109, n. 5, p. 915-957, oct. 2001.
- ADDISON, John T.; OZTURK, Orgul D.; WANG, Si. The role of gender in promotion and pay over a career. **Working Paper n. 7**, Universidade de Coimbra, aug. 2014.
- ALBRECHT, James; BJÖRKLUND, Anders; VROMAN, Susan. Is there a Glass Ceiling in Sweden? **IZA Discussion Paper Series n. 282**, apr. 2001.
- ARCAND, Jean-Louis; D'HOMBRES, Béatrice. Racial Discrimination in the Brazilian Labor Market: Wage, Employment and Segregation Effects. **Journal of International Development**, v. 16, n. 8, p. 1053-1066, nov. 2004.
- ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, abr./jun. 2002.
- ARIAS, Omar; YAMADA, Gustavo; TEJERINA, Luis R. Education, Family Background and Racial Earnings Inequality in Brazil. **International Journal of Manpower**, Bingley, n. 25, p. 355-374, Mar. 2004.
- ARULAMPALAM, Wiji; BOOTH, Alisson; BRYAN, Mark L. Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wages Distribution. **IZA Discussion Paper n. 1373**, Oct. 2004.
- ASHENFELTER, Orley; CARD, David. Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs. **The Review of Economics and Statistics**, v. 67, n. 4, p. 648-660, nov. 1985.
- ASSIS, Renato Silva de; ALVES, Janaina da Silva. Hiato salarial entre homens e mulheres no Brasil segundo condição migratória: o mercado de trabalho é segregado ou discrimina? **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 45, n. 1, p. 120-135, jan./mar. 2014.
- ATKINSON, Anthony A. **Desigualdade: O que pode ser feito?** Leya: São Paulo, 2016.
- BAHIA. **Decreto nº 15.353 de 7 de agosto de 2014**. Regulamenta a reserva de vagas à população negra nos concursos públicos e processos seletivos simplificados, prevista no artigo 49 da Lei Estadual no 13.182, de 06 de junho de 2014, que Institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia e dá outras providências.

BALDWIN, Marjorie L., BUTLER, Richard J., JOHNSON, William G. A hierarchical theory of occupational segregation and wage discrimination. **Economic Inquiry**, Western Economic Association International, v. 39, n. 1, p. 94-110, jan. 2011.

BALDWIN, Marjorie L.; JOHNSON, William G. Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. **The Journal of Human Resources**, University of Wisconsin Press, v. 29, n.1, p.1-19. 1994.

BANCO MUNDIAL. People with Disabilities in India: From Commitments to Outcomes. **Documento of the World Bank**. may 2007.

BAPTISTA, Dulce Benigna Dias Alvarenga. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 1990. **Anais do XII Encontro Nacional de Estudos populacionais da ABEP**, Caxambu. 2000.

BARROS, Ricardo Paes de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Discriminação e Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda no Brasil. **Texto para discussão n. 1288**, IPEA, 2007.

BARROS, Ricardo Paes de; MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Os determinantes da Desigualdade no Brasil. **Texto para discussão n. 377**, IPEA, 1995.

BERGMANN, Barbara R. Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. **Eastern Economic Journal**, v. 1, n.2, p. 103-110, apr. 1974.

BERTRAND, Marianne; HALLOCK, Kevin F. The Gender Gap in Top Corporate Jobs. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 55, p. 3-21, 2001.

BLAU, Francine D.; DeVARO, Jed. New Evidence on Gender Difference in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. **NBER Working Paper n. 12.321**, jun. 2006.

BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. Swimming the Gender Wage Differential in the 1980s. **Journal of Labor Economics**, v. 15, n. 1, p. 1-42, 1997.

BOUND, John; BURKHAUSER, Richard. Economic Analysis of Transfer Programs Targeted on People with Disabilities. IN: ASHENFELTER, Orley; CARD, David. **Handbook of Labor Economics**. Ed. Elsevier, 1999. cap. 51. p. 3417-3528.

BOUND, John. The Health and Earnings of Rejected Disability Insurance Applicants. **The American Economic Review**, v.79, n.3, p.482-503. 1989.

BOURGUIGNON, François; FERREIRA, Francisco H. G.; MENÉNDEZ, Marta. **Inequality of Opportunity in Brazil**. apr. 2007.

BRAITHWAITE, Jeanine; MONT, Daniel. Disability and Poverty: A Survey of the World Bank Poverty Assessments and Implications. **SP Discussion Paper n. 0805**, feb. 2008.

BRASIL, 1989. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para

Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

_____. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

_____. **Decreto nº 6.571, de 17 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o atendimento educacional especializado, regulamenta o parágrafo único do art. 60 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e acrescenta dispositivo ao Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007.

_____. **Emenda constitucional nº 88, de 7 de maio de 2015.** Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

_____. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

_____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.

_____. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **Alice Web.** Disponível em: <<http://aliceweb.desenvolvimento.gov.br>>. Acesso em: 15 out. 2017.

BURCHARDT, Tania. The Dynamics of Being Disabled. **Journal of Social Policy**, v. 29, n. 4, p. 645-668, oct. 2000.

BURKHAUSER, Richard V.; DALY, Mary D. Disability and Work: The Experiences of American and German Men. **FRBSF Economic Review**, n. 2, 1998.

CACCIAMALI, Maria Cristina. TATEI, Fábio; ROSALINO, Jackson Willian. Estreitamento dos diferenciais de Salários e Aumento do Grau de Discriminação: Limitações da Mensuração Padrão. **Planejamento e Políticas Públicas**. n.33, jul./dez. 2009.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira. PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de Rendimentos Intra-Ocupações no Brasil em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 11, n. 2, 2007.

CAMERON, A. Colin; TRIVEDI, Pravin K. **Microeconometrics: Methods and Applications**. New York: Cambridge University Press, 2005.

CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna R. V.; LEITE, Phillippe G. P. G. Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 185-210, jun. 2004.

CARRILLO, Paul; GANDELMAN, Nestor; ROBANO, Virginia. Sticky Floors and Glass Ceilings in Latin America. **Journal of Economic Inequality**, v. 12, p.339-361, 2014.

CHAY, Kenneth. The Impact of Federal Civil Rights on Black Economic Progress: Evidence from The Equal Employment Opportunity Act of 1972. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 51, n. 4, p. 608-632, 1998.

CHIARA, Elena Dalla; MATTEAZZI, Eleonora; PETRARCA, Ilaria. From Glass Doors to Glass Ceilings: An Analysis of the Gender gap by age groups. **Working Paper of the Society for the Study of Economic Inequality n. 347**. 2014.

CHRISTOFIDES, Louis N.; POLYCARPOU, Alexandros; VRACHIMIS, Konstantinos. The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union. **Discussion Paper Series n. 5044**, 2010.

COELHO, Danilo; FERNANDES, Marcelo; FOGUEL, Miguel. Capital Estrangeiro e Diferenciais de Gênero nas Promoções: Evidências da Indústria de Transformação Brasileira. **Texto para Discussão n. 1447**, IPEA, 2009

COELHO, Danilo; VESZTEG, Róbert; SOARES, Fabio Veras. Regressão Quantílica com Correção para Seletividade Amostral: Estimativa dos Retornos Educacionais e Diferenciais Raciais na Distribuição de Salários das Mulheres no Brasil. **Texto para Discussão n. 1483**, IPEA, 2010.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FOGUEL, Miguel. Uma sugestão de Deflatores para Rendas Obtidas a Partir de Algumas Pesquisas Domiciliares do IBGE. **Texto para Discussão n. 897**, IPEA, 2002.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FOGUEL, Miguel; HECKSHER, Marcos. Efeitos dos Pisos Salariais sobre o Mercado de Trabalho: Uma abordagem Empírica. **Working Paper 046**. Rede de Economia Aplicada. 2012.

DELEIRE, Thomas. The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act. **The Journal of Human Resources**. v. 35. n. 4, p. 693-715, 2000.

DICKENS, Willian T.; LANG, Kevin. A test of dual labor market theory. **The American Economic Review**. v. 75, n.4, p. 190-220, 2008.

DONOHUE, John; HECKMAN, James. Continous Versus Episodic Change: The Impact of Civil Rights Act on the Economic Status of Blacks. **Journal of Economic Literature**. v. 29, n. 4, p. 1603-1643, 1991.

ESTADOS UNIDOS. **American Disabilities Act**. 1990.

FERNANDEZ, Roberto M.; ABRAHAM, Mabel Botelho. Glass Ceilings and Glass Doors? Internal and External Hiring in an Organizational Hierarchy. **MIT Sloan Research Paper n. 4895**. 2011.

FERREIRA, Francisco H. G.; GIGNOUX, Jérémie. The Measurement of Inequality of Opportunity: Theory and an Application to Latin America. **Review of Income and Wealth**, v. 57, n. 4, 2011.

FIGUEIREDO, Erik Alencar de; SILVA, Cleiton Roberto da Fonseca. Desigualdade de Oportunidades no Brasil: Uma decomposição quantílica contrafactual. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 42, n. 1, p. 41-60, 2012.

FLOOD, Lennart; GRÅSJÖ, Urban. Regression Analysis and Time Use Data A comparison of Microeconomic Approaches with Data from the Swedish Time Use Survey (HUS). **Working Papers in Economics n. 5**, 1998.

FOGUEL, Miguel Nathan. The Effects of Gender Segregation at the Occupation, Industry, Establishment, and Job-Cell Levels on the Male-Female Wage Gap. **REAP Working Paper 91**, mar. 2016.

FRANÇA, Tiago Henrique P. M.; RIOS-NETO, Eduardo L. G. A escolarização das pessoas com deficiência no Brasil: atendimento, atraso e progresso no ensino fundamental segundo o Censo 2000. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, n. 29, v. 2, p. 239-257, 2012.

GALLANT, Ronald; NYCHKA, Douglas. Semi-Nonparametric Likelihood Estimation. **Econometrica**, v. 55, n. 2, p. 363-390, 1987.

GANNON, Brenda. A dynamic analysis of disability and labour force participation in Ireland 1995-2000. **Health Economics**, n. 14, p. 935-938, 2005.

GARCIA, Luana Marques; NÔPO, Hugo; SALARDI, Paola. Gender and Racial Wage Gaps in Brazil 1996-2006: Evidence Using a Matching Comparisons Approach. Banco Interamericano de Desenvolvimento. **Working Paper n. 681**, 2009.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da Participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.

GOMES, Marília Miranda Forte; FÍGOLI, Moema Gonçalves Bueno; RIBEIRO, Aloísio Joaquim Freitas. Da atividade à invalidez permanente: um estudo usando dados do Regime

Geral da Previdência Social (RGPS) do Brasil do período de 1999-2002. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, v. 27, n. 2, p. 297-316, 2010.

GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Revista de Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 3, p. 369-384, set. 2005.

GUIMARÃES, Roberta. Desigualdade Salarial entre Negros e Brancos no Brasil: Discriminação ou Exclusão? **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 227-251, dez. 2006.

HASSINK, Wolter H. J.; RUSSO, Giovanni. The glass door: gender composition of newly hired workers across hierarchical job levels. **IZA Discussion Paper n. 4858**. 2010.

HAVEMAN, Robert; WOLFE, Barbara. The Economic Well-Being of the Disabled: 1962-1984. **The Journal of Human Resources**, v. 25, n. 1, p. 32-54. 1990.

HECKMAN, James. Sample Selection Bias as a Specification Error. **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-161, jan. 1979.

HENRIQUES, Ricardo. Desigualdade Racial no Brasil: Evolução das Condições de Vida na Década de 90. **Texto para Discussão n. 0807**, IPEA, 2001.

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: Síntese de Indicadores e desafios no campo das políticas públicas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, p. 57-65, 2002.

HILL, Matthew J.; MAESTAS, Nicole. MULLEN, Kathleen J. Employer accommodation and labor supply of disabled workers. **Labor Economics**, v. 41, p. 291-303, 2016.

HIRANO, Keisuke; IMBENS, Guido W.; RIDDER, Geert. Efficient Estimation of Average Treatment Effects Using the Estimated Propensity Score. **Econometrica**, v.71, n. 4. p. 1161-1189, 2003.

HOOGEVENN, Johannes G. Measuring Welfare for Small but Vulnerable Groups: Poverty and Disability in Uganda. **Journal of African Economies**, v. 14, n. 4, p. 603-631, 2005.

HOUTENVILLE, Andrew J.; BURKHUSER, Richard V. Did the Employment of People with Disabilities Decline in the 1990s, and was the ADA responsible? **Research Brief**. 2004.

HU, Ting; YUN, Myeong-Su. Is the Glass Ceiling Cracking? A Simple Test. **IZA Discussion Paper Series n. 3518**, 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Microdados do Censo Demográfico 1991**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1991.

_____. _____. **Microdados do Censo Demográfico 2000**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000.

_____. _____. **Microdados do Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2002**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2002.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2003**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2003.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2004.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2005.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2006**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2006.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2008**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2008.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2009**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2009.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2011**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2011.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2012.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2013**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2013.

_____. _____. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2014**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2014.

JAVDANI, Mohsen. Glass Ceilings or Glass Doors? The Role of Firms in Male-Female Wage Disparities. **Canadian Journal of Economics**, v. 48, n. 2, may 2015.

JAVDANI, Mohsen; MCGEE, Andrew. Moving up or falling behind? Gender, Promotions and Wages in Canada. **IZA Discussion Papers n. 9380**. sep. 2015.

JONES, David R; MAKEPEACE, Gerald H. Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labor Market. **The Economic Journal**, v. 106, n. 435, p. 401-409, 1996.

JONES, Melanie K. Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence. **Journal of Economic Studies**, v. 35, n. 5, p. 405-424, 2008.

JONES, Melanie K; LATREILLE, Paul L.; SLOANE, Peter J. Disability, Gender, and the British Labour Market. **Oxford Economic Papers**, v. 58, n. 3, p. 407-449, jul. 2006.

KEE, Hiau Joo. Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap using Quantile Regression and Counterfactual Decomposition Methods. **Discussion Paper n. 487**. 2005.

KREIDER, Brent; PEPPER, John V. Disability and employment: Reevaluating the evidence in light of reporting errors. Centre for Retirement Research at Boston College. **Working Paper n. 2002-06**. sep. 2002.

KRUSE, Douglas; SCHUR, Lisa. Employment of People with Disabilities Following the ADA. **Industrial Relations**, v. 42, n. 1, jan. 2003.

LEITE, Phillippe G. Race Discrimination or Inequality of Opportunities: The Brazilian Case. **Ibero America Institute for Economic Research Discussion Paper n. 118**. 2005.

LENZI, Maíra Bonna. Os dados sobre Deficiência nos Censos Demográficos Brasileiro. **Anais do XVIII Encontro Nacional da Estudos Populacionais**. 2012.

LEONARD, Jonathan S. The Impact of Affirmative Action on Employment. **NBER Working Paper n. 1310**. mar. 1984.

LEONTARIDI, Marianthi Rannia. Segmented Labour Markets: Theory and Evidence. **Journal of Economic Surveys**, v. 12, n. 1, p. 63-101, 1998.

LUNDBERG, Shelly J.; STARTZ, Richard. Inequality and Race: Models and Policy. In: ARROW, Kenneth; BOWLES, Samuel, DURLAUF, Steven. (orgs). **Meritocracy and Economic Inequality**. Princeton University Press, 2000. p. 269-295.

MADALOZZO, Regina. CEOs e a Composição do Conselho de Administração: A falta de Identificação pode ser motivo para a existência de teto de vidro para as mulheres no Brasil? **RAC**, v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011.

_____. Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Brazil: An Empirical Analysis. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo. Gender Wage Gaps: Comparing the 80s, 90s and the 00s in Brazil. **Revista de Economia e Administração**, v.6, n. 2, p. 141-156, 2007.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo. SHIRATORI, Ludmila. Participação no Mercado de Trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566., mai./ago. 2010.

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro**. 2012. 126 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre, 2012.

MATO GROSSO DO SUL **Decreto nº 13.141, de 31 de março de 2011**. Regulamenta o programa de reserva de vagas em concursos públicos para provimento de cargos no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

_____. **Lei nº 3.594, de 10 de dezembro de 2008**. Institui, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, o programa de reserva de vagas, para negros, em concursos públicos para provimento de cargos no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

MATOS, Raquel Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de Rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2011). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, jun. 2006.

MITRA, Sophie; SAMBAMOORTHY, Usha. Disability and the Rural Labor Market in India: Evidence for Males in Tamil Nadu. **World Development**. v. 36, n. 5, p. 934-952, 2008.

MTPS. **Microdados da Relação Anual de Informações Sociais 1985**. Brasília: Ministério do Trabalho e da Previdência Social. 1985.

MTPS. **Microdados da Relação Anual de Informações Sociais 1995**. Brasília: Ministério do Trabalho e da Previdência Social. 1995.

MTPS. **Microdados da Relação Anual de Informações Sociais 2005**. Brasília: Ministério do Trabalho e da Previdência Social. 2005.

MTPS. **Microdados da Relação Anual de Informações Sociais 2015**. Brasília: Ministério do Trabalho e da Previdência Social. 2015.

NERI, Marcelo Côrtes; SOARES, Wagner Lopes. Idade, Incapacidade e o número de pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**. n. 21, v. 2, p. 303-321, 2004.

NERI, Marcelo et al. **Retratos da Deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de. **A segregação ocupacional por sexo no Brasil**. 1997. 109 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (CEDEPLAR), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, 1997.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **International Classification of impairments, disabilities and handicaps**: A manual of classification relating to the consequences of disease. Geneva, 1980.

PAGAIME, Adriana. Pessoas com Deficiência: Concursos Públicos e Cotas. **Estudos em Avaliação Educacional**. v. 21, n. 45, p. 127-144, 2010.

PARANÁ. **Lei nº 14.274 de 24 de dezembro de 2003**. Súmula: Reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos, conforme específica.

PENDAKUR, Krishna; PENDAKUR, Ravi; WOODCOCK, Simon. Representation and Severity in the Distribution of Income. **SSRN Electronic Journal**. jan. 2008.

PENDAKUR, Krishna; WOODCOCK, Simon. Glass Ceilings or Glass Doors? Wage disparity within and between firms. **IZA Working Paper n.4626**. 2009.

PERI, Giovanni; YASENOV, Vasil. The Labor Market Effects of a Refugee Wave: Applying the Synthetic Control Method to the Mariel Boatlift. **NBER Working Paper. n. 21801**, 2015.

PINHEIRO, Luana Simões et al. Mulheres e Trabalho: Uma breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica n. 24**, IPEA. 2016.

POWELL, Gary N.; BUTTERFIELD, D. Anthony. Investigating the “Glass Ceiling” Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management. **The Academy of Management Journal**, v. 37, n.1, p. 68-86, 1994.

REIS, Maurício Cortez; CRESPO, Anna Risi Vianna. Race Discrimination in Brazil: Na Analysis of the Age, Period and Cohort Effects. **Texto para discussão n. 1114**, IPEA, 2005.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 43.007 de 06 de junho de 2011**. Dispõe Sobre Reserva De Vagas Para Negros E Índios Nos Concursos Públicos Para Provimento De Cargos Efetivos E Empregos Públicos Integrantes Dos Quadros Permanentes De Pessoal Do Poder Executivo E Das Entidades Da Administração Indireta Do Estado Do Rio De Janeiro.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 14.147, de 19 de dezembro de 2012**. Assegura aos negros e aos pardos o mesmo percentual apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE –, referente a sua representação na composição populacional do Estado do Rio Grande do Sul, o número de vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pela Administração Pública Direta e Indireta de quaisquer dos Poderes do Estado, para provimento de cargos efetivos.

ROEMER, John. Equality of Opportunity. **Social Choice and Welfare**, v. 19, p. 455-471. 2002.

SABIR, Muhammad; ZEHRA Aftab. Dynamism in the gender wage gap: evidence from Pakistan. **The Pakistan Development Review**, v. 46, p. 865–882, 2007.

SANTOS, Renato Vale; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado**: explorando o "teto de vidro". Centro Universitário Newton Paiva/MG, PPGE/UFRGS e IE/UFRJ, 2006. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2016.

SCOTTI, Clara Marquez; MANZANO, Jorge Reyes. Análisis de la brecha de ingresos entre las personas con y sin discapacidad em ocupaciones no calificadas. **Revista Latino-Americana de Población**, v. 9, n. 16, p. 33-58, ene./jun. 2015.

SILVA, André Luiz Carvalhal da; MARGEM, Helena. Mulheres em Cargo de Alta administração afetam o valor e o desempenho das empresas brasileiras? **Revista Brasileira de Finanças**, v. 13, n. 1, p. 102-113, 2015.

SILVERMAN, Bernard Walter. **Density Estimation for statics and data analysis**. New York: Chapman and Hall, 1998.

SMITH, Nina; SMITH, Valdemar; VERNER, Mette. The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark: glass ceilings, sticky floors or both? **IZA Discussion Paper n. 4848**, 2010.

SMITH, James P. WELCH, Finis. Affirmative Action and Labor Markets. **Journal of Labor Economics**, v. 2, n. 2, p. 269-301, apr. 1984.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. O perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. **Texto para Discussão n. 769**, IPEA, 2000.

STAPLETON David C. et al. Dismantling the Poverty Trap: Disability Policy for the 21st Century. **Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities**, Cornell University, Ithaca, NY, jul. 2005.

THOURSIE, Peter Skogman. Occupational Attainment and Earnings: The case of the disabled. **Labour**, v. 18, n. 3, p. 415-442, 2004.

VOLPE Ana Paula Sampaio et al. Igualdade Racial. In: **Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise**. v. 20. Brasília: IPEA, 2012.

WIRTH, Linda. **Breaking through the glass ceiling: Women in management**. Geneva: International Labour Office, 2001.

WOHLBOLD, Elise; CHENIER, Louise. Women in senior management: Where are they? **The Conference Board of Canada**, Ottawa, Canada, 2011

WOLFERS, Justin. Diagnosing Discrimination: Stock Returns and CEO Gender. **NBER Working Paper Series n. 11.989**, 2006.

XAVIER, Flavia Pereira; TOMÁS, Maria Carolina; CANDIAN, Juliana F. Composição Ocupacional por Gênero, associação a sindicatos e desigualdade de rendimentos do trabalho no Brasil. **Econômica**, v. 11, n. 1, p.78-113, 2009.

YELIN, Edward H.; KATZ, Patricia P. Labor force trends of persons with and without disabilities. **Monthly Labor Review**, p. 36-42, oct. 1994.

ZHANG, Shen; SCHMADER, Toni; FORBES, Toby. The Effects of Gender Stereotypes on Women`s Carrer Choice: Opening the Glass Door. In: BARRETO, Manuela (Ed); RYAN, Michelle K. (Ed); SCHMITT, Michael T. (Ed). **The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality**. Washington, DC, US: American Psychological Association, 2009. p. 125-150.

ANEXO A – SÍNTESE DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Quadro A.1 – Reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência: síntese das evidências empíricas

(continua)

Autoria	Base de Dados e Período	Política Analisada	Modelos	Principais Resultados
Haveman e Wolfe (1990)	CPS (EUA) 1962-1984	Diferencial Salarial	Razão entre a renda (salário) dos deficientes e os demais.	Há uma redução do diferencial de rendimentos e salários, mas com o passar do tempo esse diferencial é revertido, apresentando uma trajetória divergente entre os deficientes e não deficientes.
Acemoglu e Angrist (2001)	CPS (EUA) 1988-1997	ADA	Mínimos quadrados ordinários e diferenças em diferenças.	Há a redução do número de semanas trabalhadas pelos indivíduos com deficiência. Há a redução no emprego para algumas faixas etárias dos deficientes.
DeLeire (2000)	SIPP (EUA) 1984-1995	ADA	Mínimos Quadrados e Modelos Probabilísticos	A legislação não foi capaz de aumentar o emprego e provavelmente o reduziu.
Kruse e Schur (2003)	SIPP (EUA) 1990-1994	ADA	Estatísticas Descritivas e Estimação das tendências de emprego	As diferentes medidas de deficiência resultam em diferentes taxas de participação (crescimento no período). Os indivíduos com deficiência apresentam uma maior suscetibilidade de demissão e admissão com o ciclo econômico.
Yelin e Katz (1994)	NHIS (Eua) 1970-1992	ADA	Observação das tendências, em três grupos etários e de acordo com o gênero	Aumento da participação feminina e redução no número de homens mais velhos; tendência mais acentuada para os deficientes em contratação e demissão de acordo com o ciclo econômico.
Baldwin e Johnson (1994)	SIPP (EUA) 1984	ADA	Probabilidade de emprego e salários	Há discriminação tanto no nível de emprego como de salários sendo que a severidade da deficiência torna maior a discriminação.
Burkhauser e Daly (1998)	PSID (EUA) e GSOEP (Alemanha) 1988-1993	ADA	Estatísticas Descritivas.	O <i>gap</i> de renda entre os homens em idade ativa portadores de deficiência e os demais é maior nos EUA e governo americano é menos capaz de atuar para reduzir este valor do que a Alemanha.
Kreider e Pepper (2002)	HRS (EUA) 1992-1993	Autodeclaração	Probabilísticos	Há uma maior probabilidade dos indivíduos declararem ser portadores de deficiência se estiverem desempregados.
Hill, Maestas e Mullen (2016)	HRS (EUA) 1992-2010	ADA	Mínimos Quadrados e diferença de médias via <i>propensity score</i>	A acomodação por parte da empresa aumenta a probabilidade de que um indivíduo esteja trabalhando em 17 pontos percentuais, sendo que em 2 anos esta diferença passa a ser não significativa. Sendo assim, o que a empresa faz é evitar temporariamente a saída do funcionário. A conclusão dos autores é de que a política deve adotar uma estratégia mista, com enfoque simultâneo na empresa quanto nos funcionários.

(conclusão)

Autoria	Base de Dados e Período	Política Analisada	Modelos	Principais Resultados
Jones, Latreille e Sloane (2006)	LFS (Inglaterra) 1997-2003	DDA/NDDP	Modelos probabilísticos, equação de rendimentos e decomposição de diferenciais	Os atributos são remunerados de forma distinta entre os deficientes e os demais, porém no geral o sinal é o esperado. Há um diferencial de salários não explicado por características observadas para as mulheres (entre o grupo das deficientes e demais).
Thoursie (2004)	SLLS (Suécia) 1981 e 1991	Salários	Decomposição de diferenciais	Por causa do diferencial de qualificações, eles ocupam posições de menor remuneração. Para o ano de 1991, o hiato entre indivíduos da mesma ocupação foi um importante fator para justificar o diferencial de salários dos grupos.
Gannon (2005)	LIS (Irlanda) 1995-2000	Participação no mercado de trabalho	Modelos Probabilísticos (estáticos e dinâmicos)	Há uma menor participação tanto dos homens e mulheres que se declaram com deficiência, com uma redução de no mínimo 9 pontos percentuais. Outro fator importante é a participação prévia no mercado, que reduz a participação presente em no mínimo 13 pontos.
Mitra e Sambamoorthi (2008)	WBVDS (Tamil Nadu – Índia) 2005	Emprego de Deficientes	Probabilísticos; Decomposição de Diferenciais e Regressão	São diferentes os determinantes do emprego de deficientes e não deficientes; em torno de 26% do diferencial de emprego é devido a características não observadas entre deficientes e não-deficientes, os diferenciais de salários não são estatisticamente significativos.
Hoogeveen (2005)	IHS (Uganda) 1991-1992	Incidência de Pobreza e Bem-Estar	Regressão Linear	Há uma maior incidência de pobreza e um menor nível de consumo nas casas onde o chefe se declara deficiente.
Scotti e Manzano (2015)	ENIGH (México) 2015	Salários	Decomposição de Diferenciais	O diferencial de salários é favorável aos não deficientes, que recebem no mínimo 30% a mais. Mesmo levando em conta as características individuais, o diferencial não explicado é de 68%.
Gomes, Frígoli e Ribeiro (2010)	RGPS (BR) 1999-2002	Aposentadoria por Invalidez	Modelos Probabilísticos	A probabilidade de ingresso no RGPS por invalidez é crescente em relação à idade. A principal causa eram doenças do aparelho circulatório.
Garcia e Maia (2014)	Censo Demográfico (BR) 2010	Salários	Decomposição de Diferenciais	Os indivíduos com deficiência têm jornadas menores de trabalho, situações mais precárias (sem carteira assinada e conta própria), maior participação no trabalho agrícola e no doméstico. O diferencial de salários é de 33% menores. As diferenças de inserção da ocupação, bem como do nível socioeconômico são bastante relevantes e explicam um terço da diferença salarial.

Fonte: Elaborado pela autora.

ANEXO B – DESCRIÇÃO DA COMPATIBILIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS²⁷

QUADRO B.1 – COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS

Variável	Censo 1991	Censo 2000	Censo 2010
Urbana	Situação do Setor: Área Urbanizada e Área Urbanizada Isolada.	Situação do Domicílio: Urbana.	
Trabalhou	Trabalhou nos últimos 12 meses? Foram consideradas “1” as respostas “Habitualmente” e “Eventualmente”.	Resposta “Sim” para a pergunta: na semana de referência, trabalhou remunerado ou na semana, tinha trabalho, mas estava afastado.	
Ensino Médio e Superior	Anos de Estudo – Acima de 10 para Ensino Médio e Acima de 15 para Ensino Superior		Nível de Instrução: Superior Completo para os 2 casos e Médio Completo e Superior Incompleto para o Ensino Médio.
Empreendedor	Posição da Ocupação: Foram Consideradas “1” as respostas “Parceiro ou Meeiro – Autônomo ou Conta Própria” e “Trabalhador Doméstico – Autônomo ou Conta Própria” “Autônomo ou Conta Própria” e “Empregador”	Resposta para Nesse Trabalho Era: Empregador ou “Conta Própria”.	Resposta para posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal “conta própria ou empregadores”
Servidor Público	Posição da Ocupação: Foram Consideradas “1” as respostas “Empregado do Setor Público- Servidor Público” e “Empregado do Setor Público – Empresa Estatal”	Resposta Afirmativa a: Era Empregado pelo RJFP ou como Militar?	Resposta para posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal-militares e funcionários públicos estatutários.
Carteira Assinada	Tem carteira de Trabalho Assinada? Foram consideradas “1” a resposta “sim”	Resposta para Nesse Trabalho Era: “Trabalhador Doméstico com Carteira Assinada” e “Empregado com Carteira Assinada”	Resposta para subgrupo e categoria do emprego no trabalho principal sendo trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada ou demais empregados com carteira de trabalho assinada ou militares e funcionários públicos estatutários
Deficiente	Aqueles que possuem uma das deficiências enumeradas ²⁸ .	Aqueles que responderam sim à problema mental permanente, que responderam ser incapaz ou ter grande dificuldade permanente de visão, de audição, de caminhar ou subir escadas ou possuem algumas das deficiências enumeradas ²⁹ .	Aqueles que responderam ser incapaz ou ter grande dificuldade permanente de visão, de audição, de caminhar ou subir escadas ou tem deficiência mental.
Deficientes (não severo)	-	Todos os deficientes severos, além daqueles que responderam ter alguma dificuldade de visão, de audição, de caminhar ou subir escadas.	
Casado	Situação Conjugal Atual (Casado)	Respondeu afirmativamente viver com cônjuge ou companheiro	

Fonte: Elaborado pela autora.

²⁷ As variáveis não incluídas neste anexo estão iguais para os três anos do Censo Demográfico.

²⁸ Cegueira, Surdez, Paralisia de um dos Lados, Paralisia das Pernas, Paralisia Total, Falta de membro(s) ou parte deles, Deficiência Mental ou Mais de uma.

²⁹ Paralisia permanente total, paralisia permanente das pernas, paralisia permanente de um dos lados do corpo, falta de perna, mão, pé ou dedo polegar.

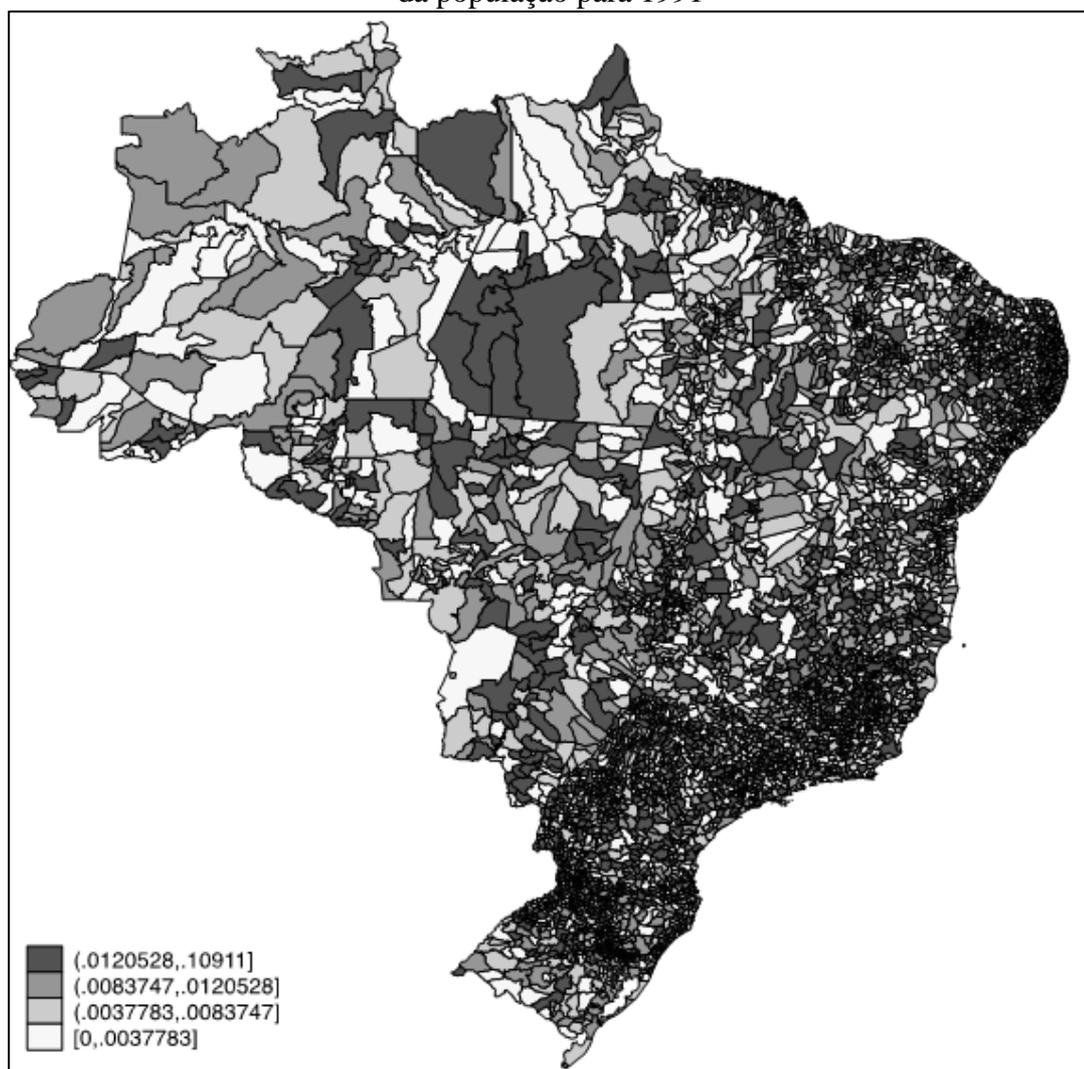
ANEXO C – DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA POR ANO EM TERMOS DE PERCENTUAL DA POPULAÇÃO

Tabela C.1 – Distribuição de Deficientes por Região e Ano

Região	1991	2000	2010	2000 (menos severa)	2010 (menos severa)
Norte	0,90%	4,06%	5,64%	18,38%	26,67%
Nordeste	0,97%	4,19%	6,12%	18,08%	27,02%
Sudeste	0,99%	3,36%	4,67%	12,76%	21,83%
Sul	0,97%	3,63%	4,58%	13,98%	20,30%
Centro-Oeste	1,01%	3,64%	4,72%	15,19%	23,26%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Figura C. 1 – Distribuição de Indivíduos Portadoras de Deficiência em termos de percentual da população para 1991



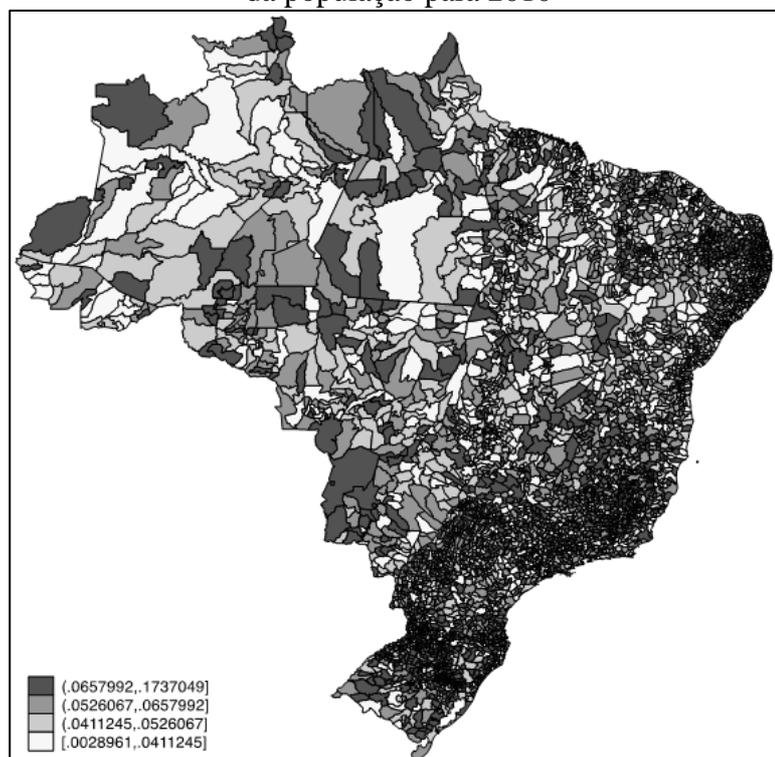
Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991).

Figura C. 2 – Distribuição de Indivíduos Portadoras de Deficiência em termos de percentual da população para 2000



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000).

Figura C. 3 – Distribuição de Indivíduos Portadoras de Deficiência em termos de percentual da população para 2010



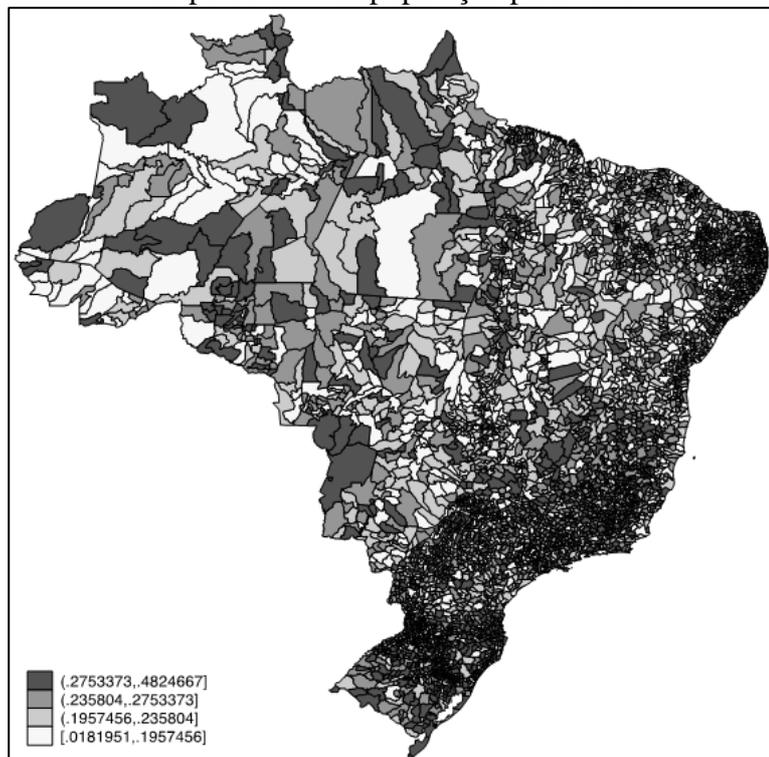
Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2010).

Figura C. 4 – Distribuição de Indivíduos Portadoras de Deficiência Menos Severa em termos de percentual da população para 2000



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000).

Figura C. 5 – Distribuição de Indivíduos Portadoras de Deficiência Menos Severa em termos de percentual da população para 2010



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2010).

ANEXO D – TESTE DE PROPORÇÕES

Hipótese Nula: Variável (não defici) = Variável (defici)

Hipótese Alternativa: As proporções são distintas na população portadora de deficiência e não portadora de deficiência

Tabela D.1 – Teste de Proporções – Deficiência

Variável	Ano=1991	Ano=2000	Ano=2010
Valor calculado			
Homem	-43,87***	-13,06***	67,06***
NascMunic	-32,50***	48,71***	87,97***
Urbana	10,81***	35,18***	26,86***
Preto	-13,15***	-61,90***	-70,76***
EnsinoSuperior	44,51***	91,43***	131,54***
EnsinoMedio	99,05***	216,15***	304,01***
Casado	253,60***	113,77***	45,98***
Trabalhou	236,90***	269,19***	274,85***
Servidor*	8,70***	16,49***	7,30***
Empreendedor*	-8,74***	-53,38***	-64,28***
Carteira Assinada*	20,14***	64,34***	108,20***

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

Tabela D.2 – Teste de Proporções – Definição Menos Severa

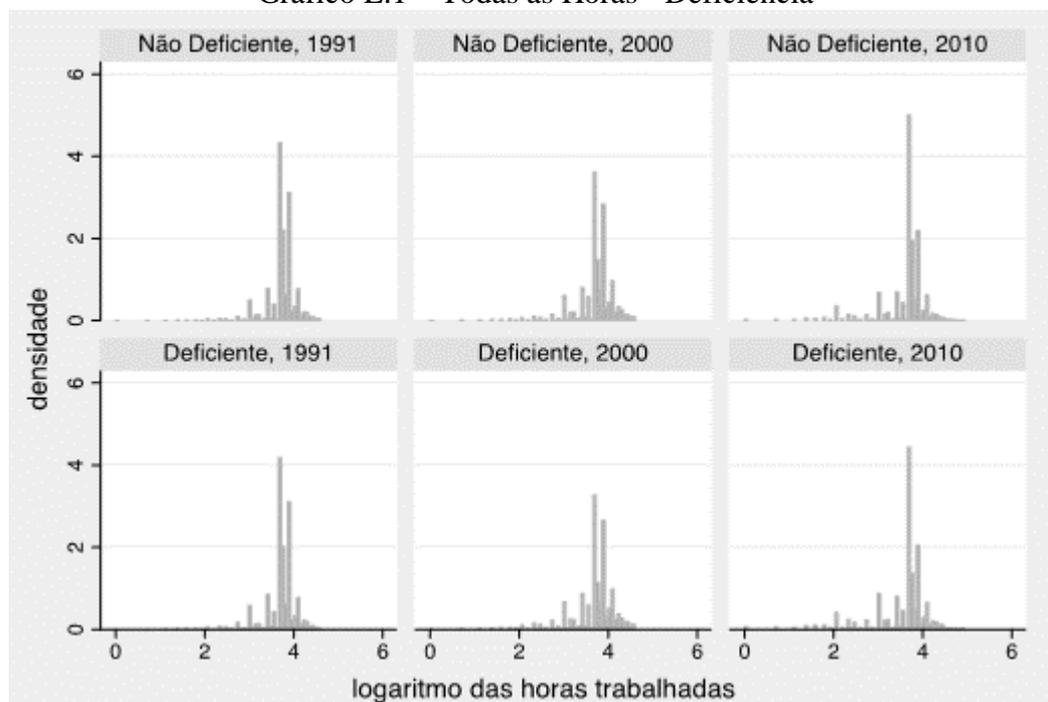
Variável	Ano=2000	Ano=2010
Valor calculado		
Homem	73,37***	203,59***
NascMunic	88,88***	30,35***
Urbana	177,54***	221,94***
Preto	150,21***	-116,45***
EnsinoSuperior	141,74***	137,22***
EnsinoMedio	340,98***	400,19***
Casado	-135,90***	-183,45***
Trabalhou	229,02***	233,44***
Servidor*	0,20	-29,92***
Empreendedor*	-139,35***	-134,38***
Carteira Assinada*	147,47***	175,65***

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

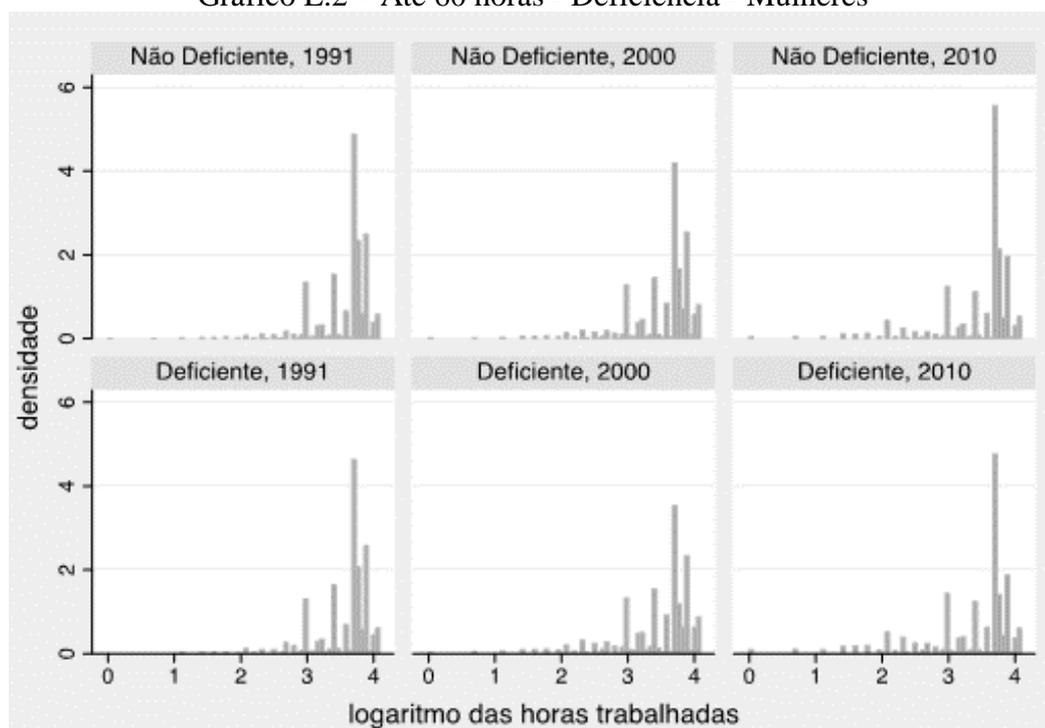
ANEXO E – HISTOGRAMAS TODA A AMOSTRA E ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS PARA A AMOSTRA ATÉ 60 HORAS

Gráfico E.1 – Todas as Horas - Deficiência



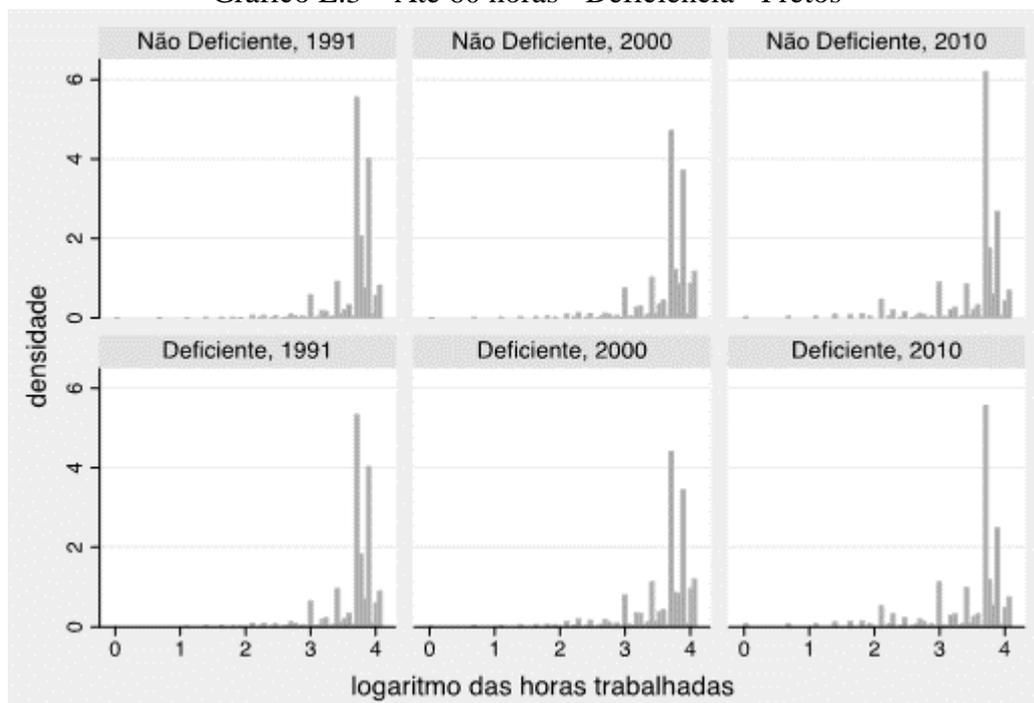
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico E.2 – Até 60 horas - Deficiência - Mulheres



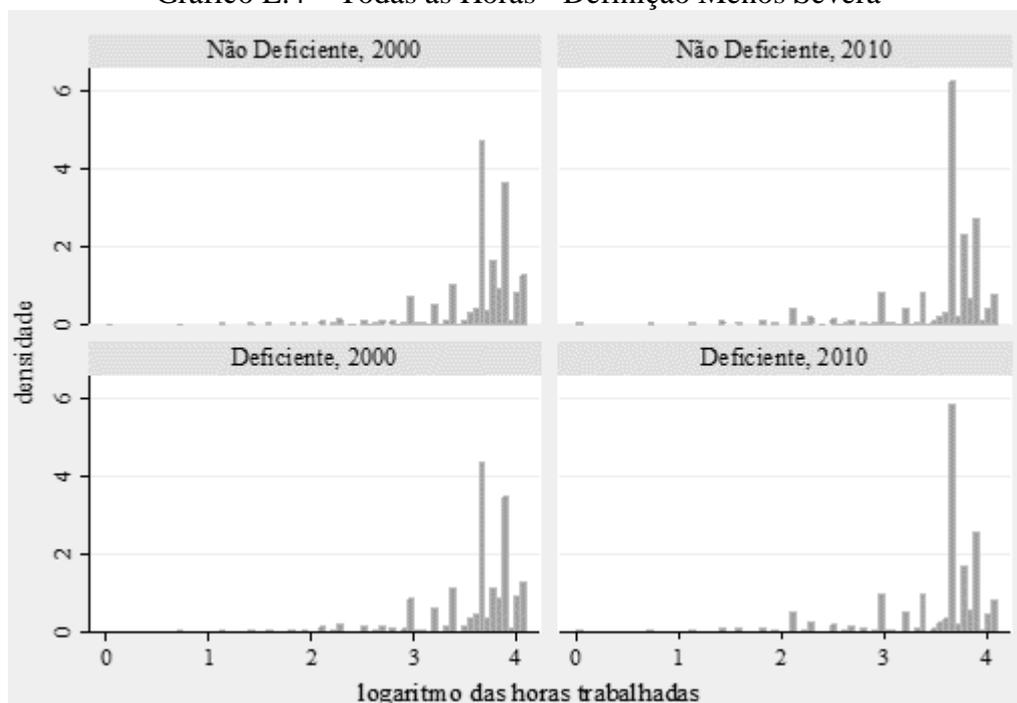
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico E.3 – Até 60 horas - Deficiência - Pretos



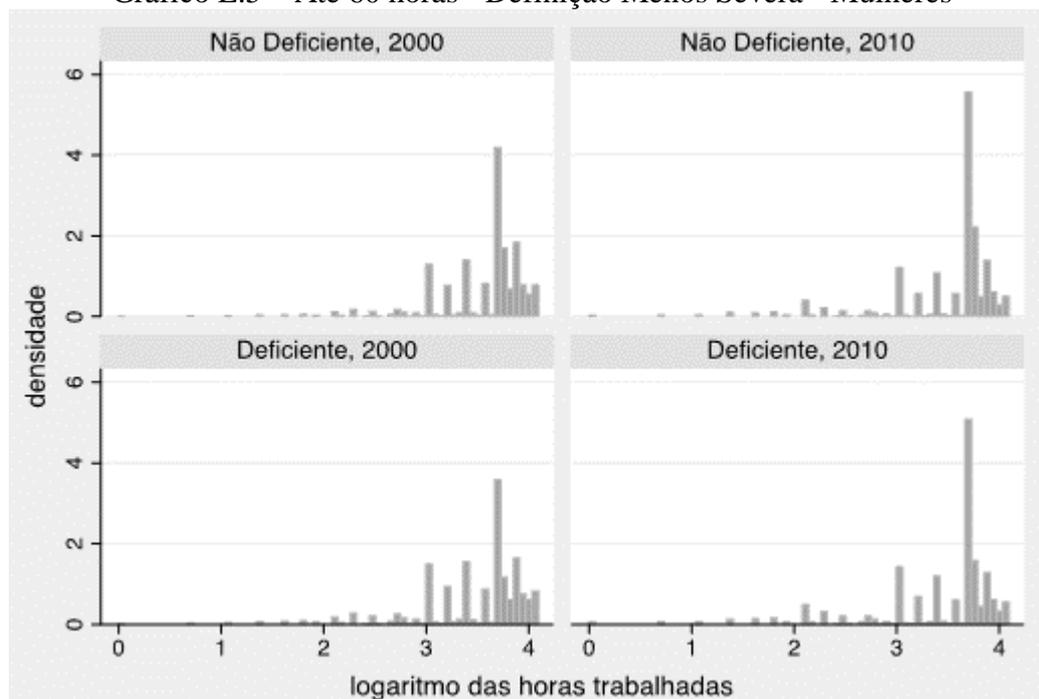
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico E.4 – Todas as Horas - Definição Menos Severa



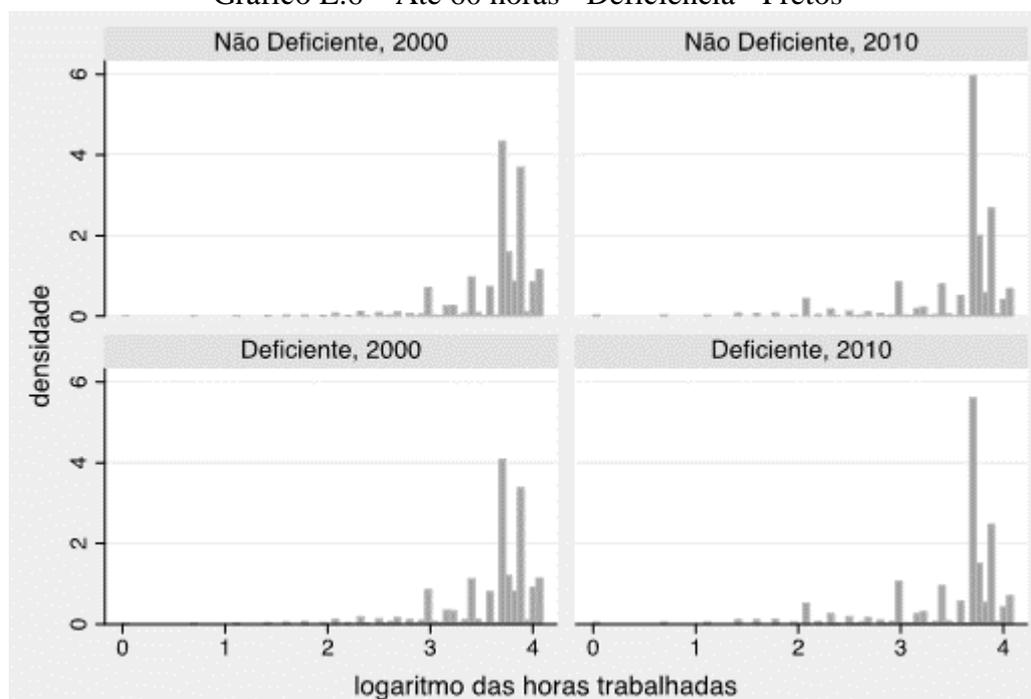
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Gráfico E.5 – Até 60 horas - Definição Menos Severa - Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Gráfico E.6 – Até 60 horas - Deficiência - Pretos



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Tabela E.1 – Estatísticas Descritivas – Deficiência com até 60 horas semanais de trabalho

Variável	Toda Amostra		Mulheres		Pretos	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Homem	0,61 (0,47)	0,58 (0,49)	-	-	0,64 (0,48)	0,57 (0,49)
Idade	34,93 (11,20)	41,89 (11,94)	34,58 (10,76)	42,11 (11,40)	34,65 (11,22)	42,25 (11,86)
NascMunic	0,554 (0,50)	0,49(0,5)	0,53 (0,50)	0,49 (0,5)	0,54 (0,5)	0,50 (0,5)
Urbana	0,84(0,0,37)	0,81(0,39)	0,88(0,32)	0,85(0,35)	0,80(0,40)	0,79(0,41)
Preto	0,46 (0,0,50)	0,52 (0,5)	0,43 (0,49)	0,52 (0,5)	-	-
EnsinoSuperior	0,10 (0,30)	0,07 (0,25)	0,14 (0,34)	0,09 (0,28)	0,05 (0,21)	0,03 (0,18)
EnsinoMedio	0,36 (0,48)	0,25 (0,43)	0,46 (0,5)	0,31 (0,46)	0,27 (0,44)	0,19 (0,39)
Casado	0,63 (0,48)	0,64 (0,48)	0,57 (0,5)	0,57 (0,49)	0,62 (0,49)	0,64 (0,48)
Trabalhou?	0,97 (0,18)	0,92 (0,27)	0,96 (0,20)	0,90 (0,29)	0,96 (0,20)	0,90 (0,29)
Servidor*	0,09 (0,28)	0,06 (0,24)	0,12 (0,32)	0,08 (0,28)	0,08 (0,27)	0,06 (0,229)
Empreendedor*	0,26 (0,44)	0,29 (0,43)	0,19 (0,39)	0,23 (0,42)	0,25 (0,43)	0,29 (0,45)
CarteiraAssinada*	0,49 (0,5)	0,43 (0,49)	0,51 (0,50)	0,44 (0,5)	0,46 (0,5)	0,40 (0,49)
HorasTrabP*	40,69 (10,99)	38,67 (13,02)	37,72 (11,94)	35,46 (13,88)	40,49 (11,27)	38,27 (13,34)

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

*Variáveis calculadas com base apenas nos indivíduos que trabalham.

Tabela E.2 – Estatísticas Descritivas – Definição de Menor Severidade com até 60 horas semanais de trabalho

Variável	Toda Amostra		Mulheres		Pretos	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Homem	0,59 (0,49)	0,52 (0,5)	-	-	0,62 (0,48)	0,55 (0,5)
Idade	34,09 (10,66)	41,91 (11,57)	33,88 (10,31)	41,11 (11,22)	33,55 (10,52)	41,88 (11,52)
NascMunic	0,56 (0,5)	0,49 (0,5)	0,55 (0,50)	0,49 (0,5)	0,56 (0,5)	0,5 (0,5)
Urbana	0,86(0,35)	0,83 (0,37)	0,89 (0,31)	0,87 (0,34)	0,83 (0,38)	0,81 (0,39)
Preto	0,45 (0,5)	0,51 (0,5)	0,42 (0,49)	0,51 (0,5)	-	-
EnsinoSuperior	0,12 (0,31)	0,09 (0,29)	0,16 (0,36)	0,11 (0,32)	0,06 (0,23)	0,05 (0,22)
EnsinoMedio	0,42 (0,49)	0,32 (0,47)	0,51 (0,5)	0,38 (0,48)	0,33 (0,47)	0,25 (0,43)
Casado	0,62 (0,49)	0,68 (0,47)	0,87 (0,34)	0,60 (0,49)	0,61 (0,49)	0,68 (0,47)
Trabalhou?	0,96 (0,20)	0,93 (0,24)	0,95 (0,22)	0,92 (0,27)	0,94 (0,23)	0,92 (0,27)
Servidor*	0,09 (0,29)	0,09 (0,28)	0,13 (0,33)	0,11(0,31)	0,08 (0,27)	0,08 (0,27)
Empreendedor*	0,24 (0,42)	0,28 (0,45)	0,17 (0,38)	0,22 (0,42)	0,22 (0,41)	0,27 (0,45)
CarteiraAssinada*	0,52 (0,50)	0,46 (0,5)	0,53 (0,5)	0,47 (0,5)	0,49 (0,5)	0,44 (0,5)
HorasTrabP*	40,43 (11,28)	38,89 (12,66)	37,8 (12,0)	35,99 (13,38)	40,22 (11,61)	38,49 (12,94)

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

*Variáveis calculadas com base apenas nos indivíduos que trabalham.

Tabela E.3 – Estatísticas Descritivas da Amostra para os Deficientes - Deficiência Menos Severa

Variável	Ano=2000		Ano=2010	
	Deficiente=0	Deficiente=1	Deficiente=0	Deficiente=1
Homem	0,49(0,49)	0,45(0,50)	0,51(0,50)	0,43(0,50)
Idade	33,3(11,2)	41,8(12,4)	33,8(11,13)	42,2(12,2)
NascMunic	0,53(0,50)	0,46(0,50)	0,59(0,49)	0,51(0,50)
Urbana	0,84(0,37)	0,81(0,39)	0,86(0,35)	0,85(0,35)
Preto	0,43(0,50)	0,50(0,50)	0,49(0,50)	0,54(0,50)
EnsinoSuperior	0,06(0,23)	0,02(0,17)	0,11(0,32)	0,08(0,27)
EnsinoMedio	0,28(0,45)	0,15(0,36)	0,45(0,50)	0,31(0,46)
Casado	0,62(0,49)	0,67(0,47)	0,60(0,49)	0,65(0,47)
Trabalhou?	0,61(0,49)	0,51(0,50)	0,69(0,46)	0,61(0,49)
Servidor*	0,06(0,24)	0,06(0,24)	0,06(0,24)	0,06(0,24)
Empreendedor*	0,27(0,44)	0,34(0,47)	0,23(0,42)	0,28(0,45)
CarteiraAssinada*	0,42(0,49)	0,33(0,47)	0,58(0,49)	0,50(0,50)
RendaTrabPrinc*	1.548(4.492)	1.242(3621)	1.311(3018)	1.163(3106)
HorasTrabP*	44,1(14,19)	44,3(16,0)	41,2(14,1)	40,4(1,9)

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

*Estatísticas Realizadas Levando em Conta Apenas a Amostra de Trabalhadores.

ANEXO F – COMPATIBILIZAÇÃO DE VARIÁVEIS DE OCUPAÇÃO E DE ATIVIDADE

Quadro F.1 – Compatibilização das variáveis de Ocupação

Grande grupo	CBO 2002 (RAIS 2004 e 2014)	CBO 94 (RAIS 1994)	CBO88 (RAIS 1985)	Censo Demográfico 1991
Ocupação nível zero	Primeiro dígito “0”	Tábua de classificação CBO2002-CBO 94. Casos onde não havia a conversão: foi utilizada a moda do grupo. Quando o grupo não existia foi atribuído valor <i>missing</i> .	Tábua de classificação CBO2002-CBO 88. Casos onde não havia a conversão: foi utilizada a moda ou o valor mais adequado de acordo com a denominação da ocupação.	Ocupações de 861-869
Ocupação nível 1	Primeiro dígito “1”			Ocupações de 021 a 040
Ocupação nível 2	Primeiro dígito “2”			Ocupações de 101 a 104, 121-125, 141-154, 171-182, 201-219, 231-233, 251, 261, 291, 292
Ocupação nível 3	Primeiro dígito “3”			Ocupação 050, de 057 a 058 e de 060 a 061, 111-113, 131-133, 161-168, 183-192, 194, 241, 242, 271-283, 293, 302, 831-834
Ocupação nível 4	Primeiro dígito “4”			Ocupações de 051 a 056, 059 e 062-064, 193, 221-222, 252
Ocupação nível 5	Primeiro dígito “5”			Ocupações de 010 a 015, 601-826, 841-845, 852, 911-923, 926
Ocupação nível 6	Primeiro dígito “6”			Ocupações de 001 a 007, 301, 303-345, 371-391, 851
Ocupação nível 7	Primeiro dígito “7”			Ocupações de 008 a 009, 351-361, 401-589, 924-925

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro F.2 – Compatibilização das variáveis de Atividade

Grande grupo	CNAE 2002	CNAE Domiciliar	Classificação IBGE 2000-2010 (CENSO 2000 e 2010)	Classificação 1991 IBGE	Classificação IBGE Subsetor (RAIS 85)	CNAE 95 (RAIS 95-15)
Agropecuária	CNAE inicia em 01-04	CNAE inicia em 01-04	Classificação IBGE inicia em 01-04	Classificação IBGE inicia em 001 a 042	Subsetor 25	CNAE inicia em 01-05
Indústria de Transformação	CNAE inicia em 10-33	CNAE inicia em 15-36	Classificação IBGE inicia em 14-37	Classificação IBGE inicia em 060 a 300	Subsetor 2 a 13	CNAE inicia em 15-37
Construção	CNAE inicia em 41-43	CNAE inicia em 45	Classificação IBGE inicia em 45	Classificação IBGE inicia em 300	Subsetor 15	CNAE inicia em 45
Outras Indústrias	CNAE inicia em 05-09 ou de 35 a 39	CNAE inicia em 10-14 OU 37, de 40 a 41 ou 90.	Classificação IBGE inicia em 05-14 ou em 40 ou em 90	Classificação IBGE inicia em 043 a 059 ou de 340 a 354	Subsetor 1 e 14	CNAE inicia em 10-14 e 40-41
Comércio	CNAE inicia em 45-47	CNAE inicia em 50-53	Classificação IBGE inicia em 50-55	Classificação IBGE inicia em 355 a 424	Subsetor 16 e 17	CNAE inicia em 50-52
Transporte	CNAE inicia em 49-53	CNAE inicia em 60-64	Classificação IBGE inicia em 60-64	Classificação IBGE inicia em 465 a 482	Subsetor 201	CNAE inicia em 60-64
Bancos	CNAE inicia em 64-66	CNAE inicia em 65-67	Classificação IBGE inicia em 65-69	Classificação IBGE inicia em 612, 425 a 464	Subsetor 18	CNAE inicia em 65-67
Serviços	CNAE inicia em 55-63,68-82; 94-97	CNAE inicia em 22,55,70,71,72,74,75, 95	Classificação IBGE inicia em 71-74 ou 92 A 94	Classificação IBGE inicia em 483 a 589	Subsetor 19	CNAE inicia em 55,70-74,95
Social (Comunitárias, Médicas, Odontológicas e de Ensino)	CNAE inicia em 85-93	CNAE inicia em 85,92,93	Classificação IBGE inicia em 80-85 ou 91	Classificação IBGE inicia em 610, 613 a 632	Subsetor 21, 22 e 23	CNAE inicia em 80,90-93
Administração Pública (APU)	CNAE inicia em 84	CNAE inicia em 75	Classificação IBGE inicia em 75	Classificação IBGE inicia em 611, 633 a 727	Subsetor 24	CNAE inicia em 75
Outras	CNAE inicia em 99 ou 00	CNAE inicia em 99 ou 00.	Classificação IBGE inicia em 99 ou 00	Classificação IBGE inicia em 728 a 903		CNAE inicia em 99

Fonte: Elaborado pela autora.

ANEXO G – PROPORÇÃO DE INDIVÍDUOS NAS OCUPAÇÕES E SETORES – POR GÊNERO E POR ETNIA

Gráfico G.1 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação – Deficiência - Pretos

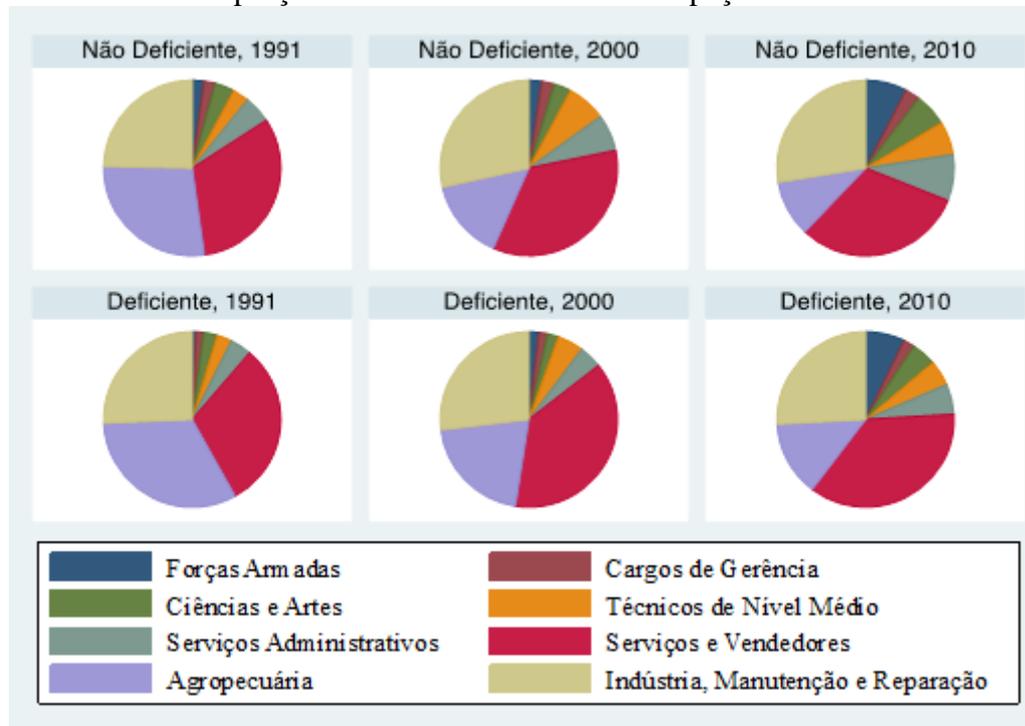


Gráfico G.2 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação – Deficiência Menos Severa - Pretos

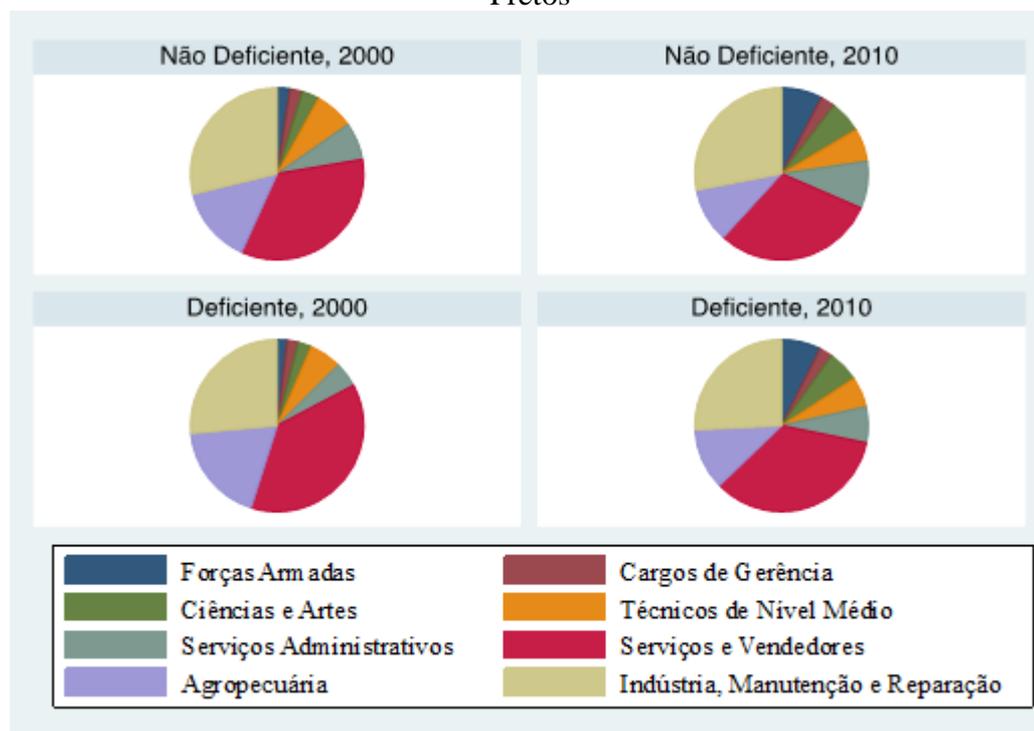
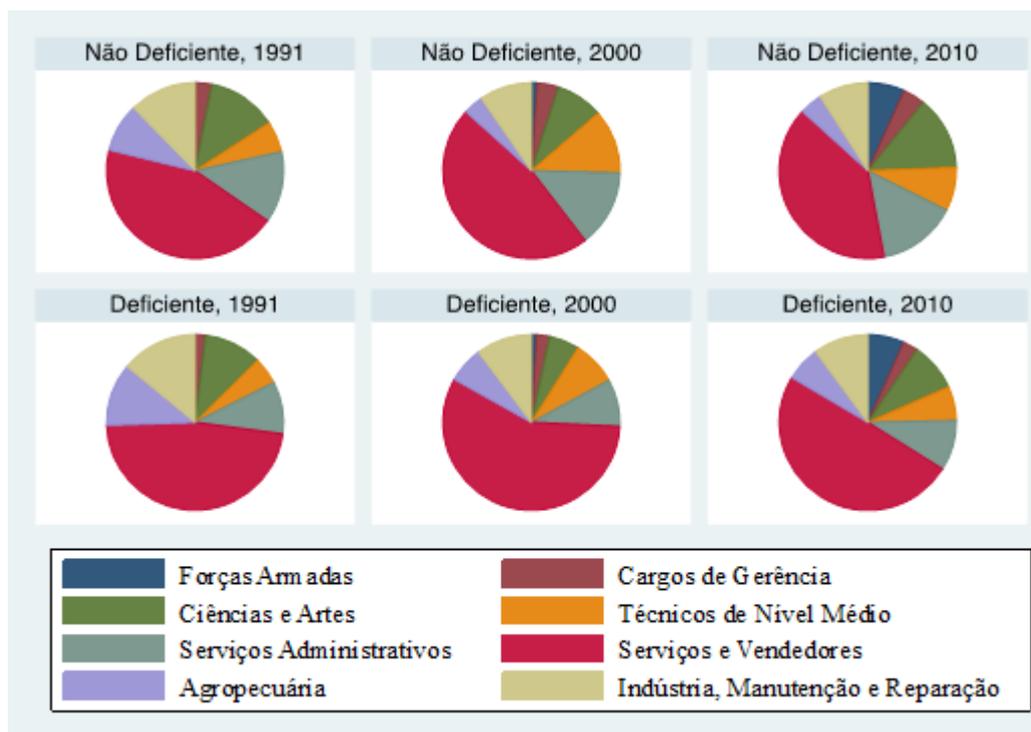
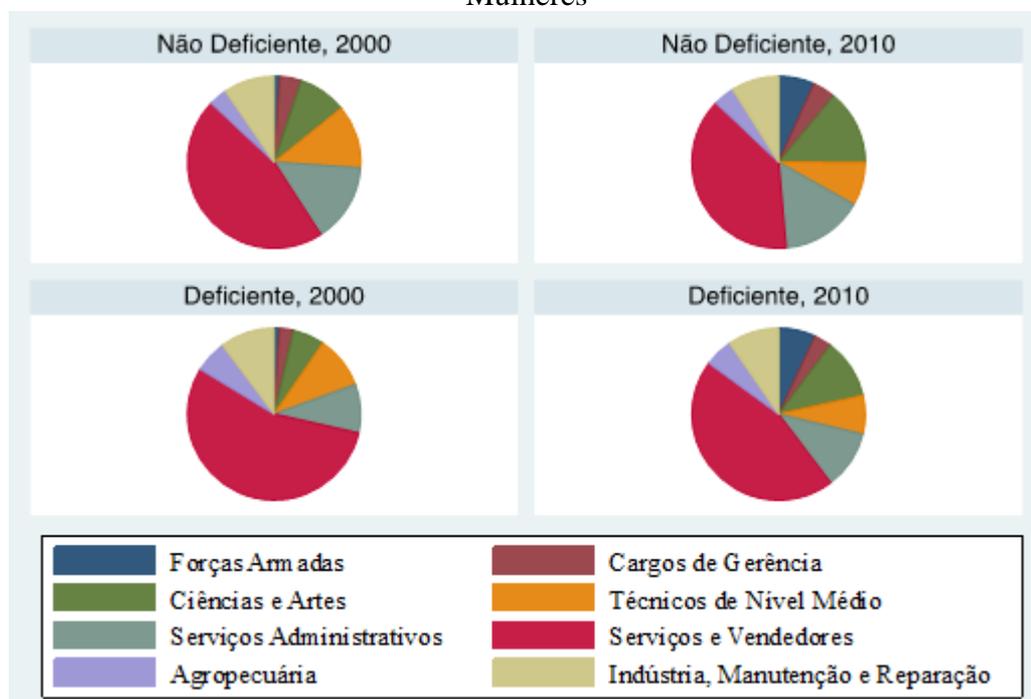


Gráfico G.3 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação – Deficiência - Mulheres



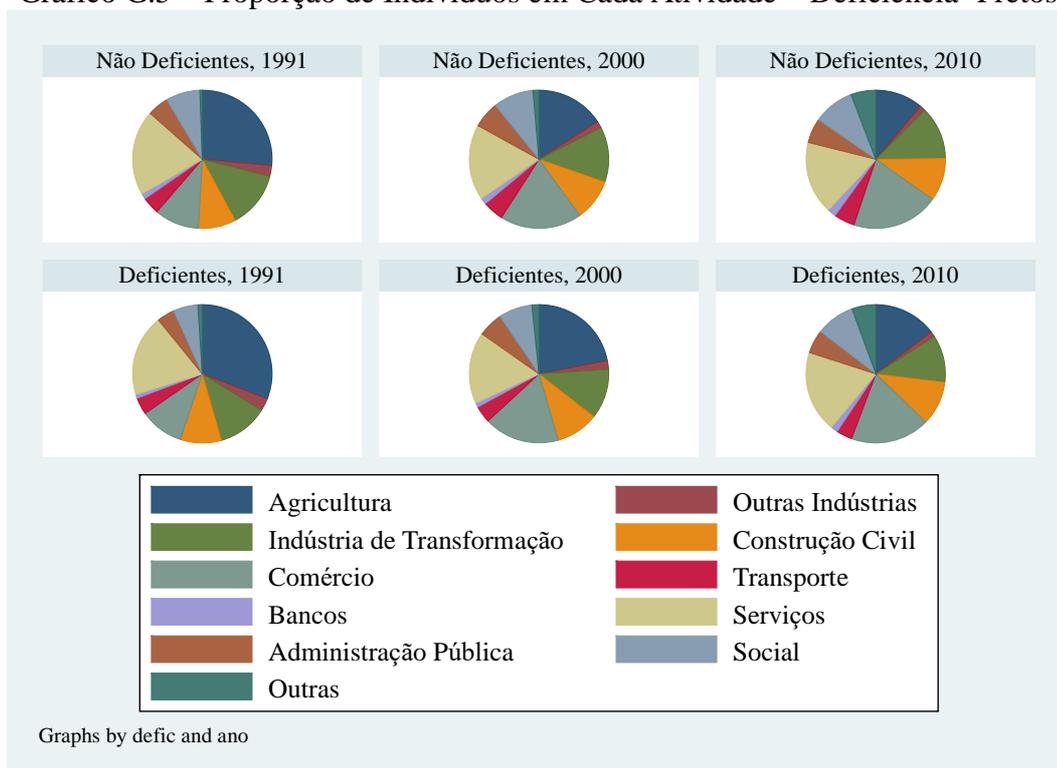
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico G.4 – Proporção de Indivíduos em Cada Ocupação – Deficiência Menos Severa - Mulheres



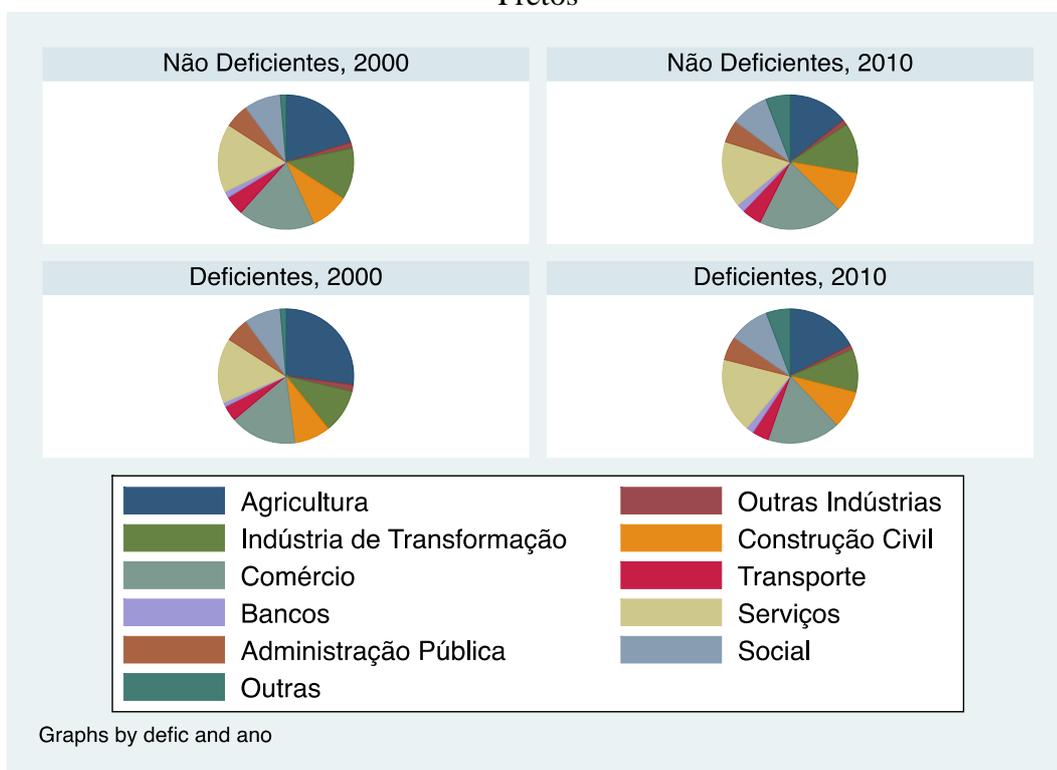
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Gráfico G.5 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência - Pretos



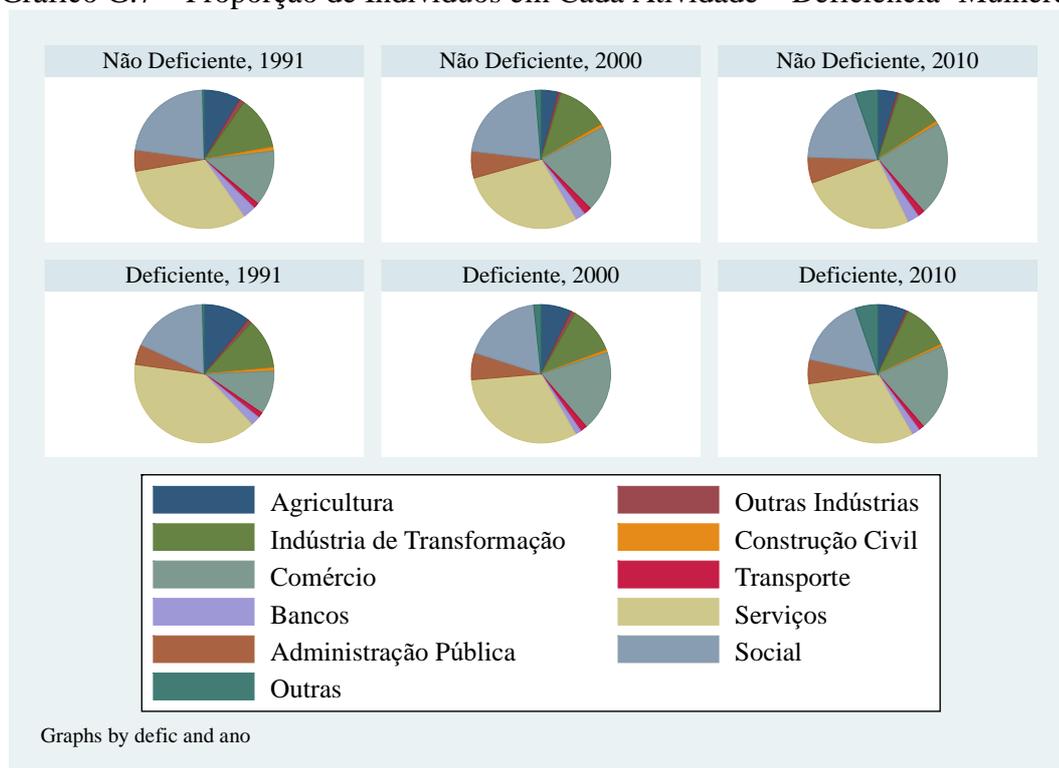
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico G.6 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência Menos Severa - Pretos



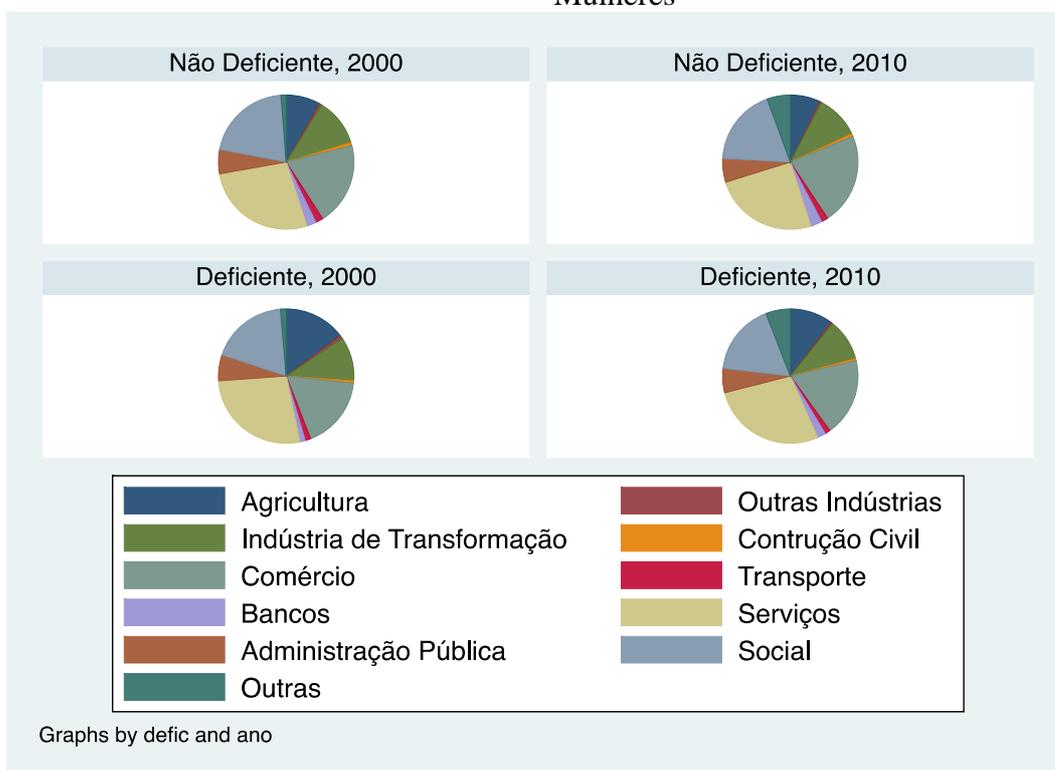
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Gráfico G.7 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência -Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

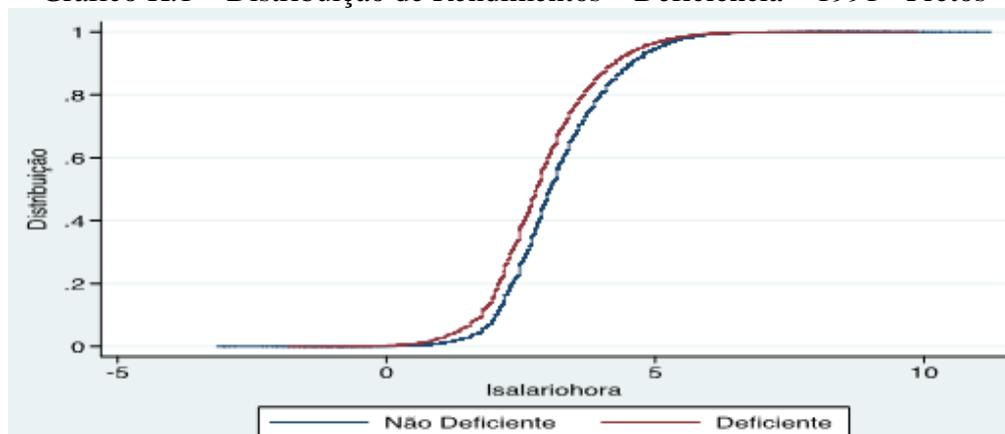
Gráfico G.8 – Proporção de Indivíduos em Cada Atividade – Deficiência Menos Severa - Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

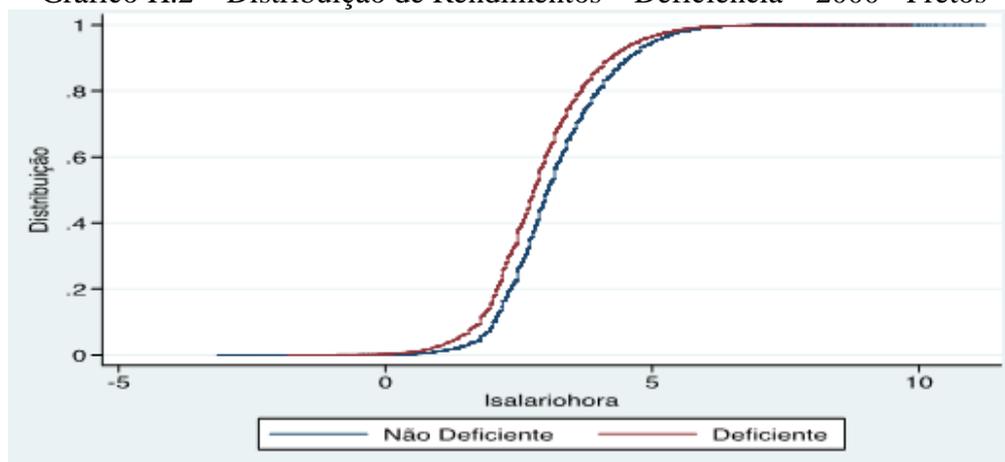
ANEXO H – DISTRIBUIÇÃO DE RENDIMENTOS –GRUPOS SELECIONADOS

Gráfico H.1 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 1991 - Pretos



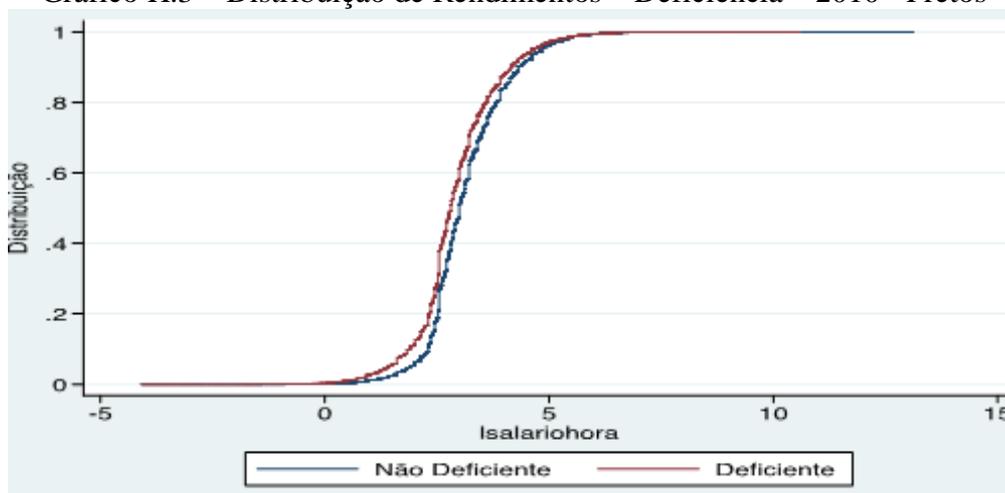
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991).

Gráfico H.2 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2000 - Pretos



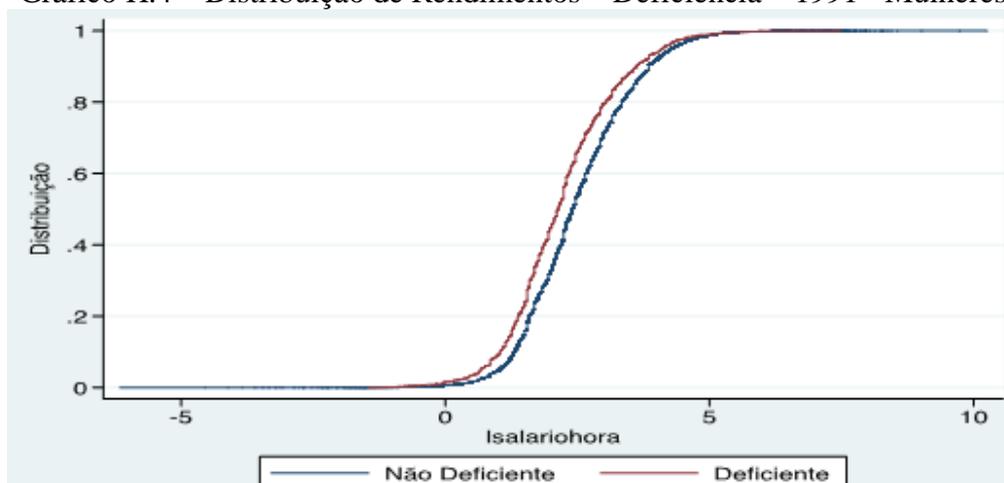
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000).

Gráfico H.3 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2010 - Pretos



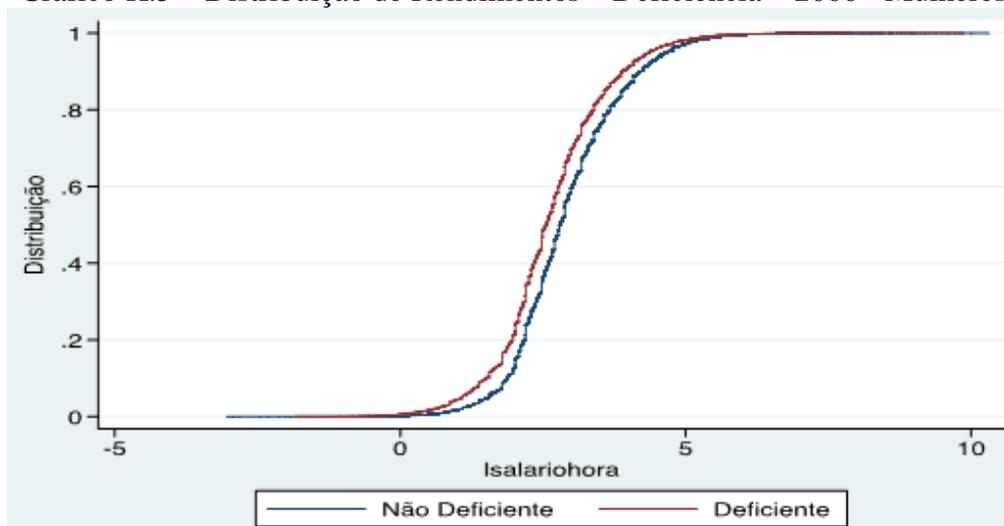
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2010).

Gráfico H.4 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 1991 - Mulheres



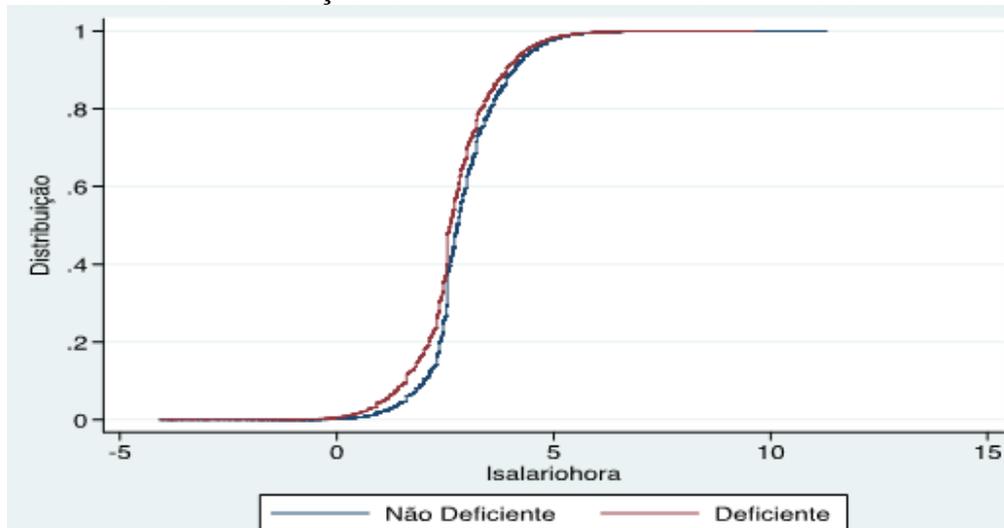
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991).

Gráfico H.5 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2000 - Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000).

Gráfico H.6 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência – 2010 - Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2010).

Gráfico H.7 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2000 - Pretos

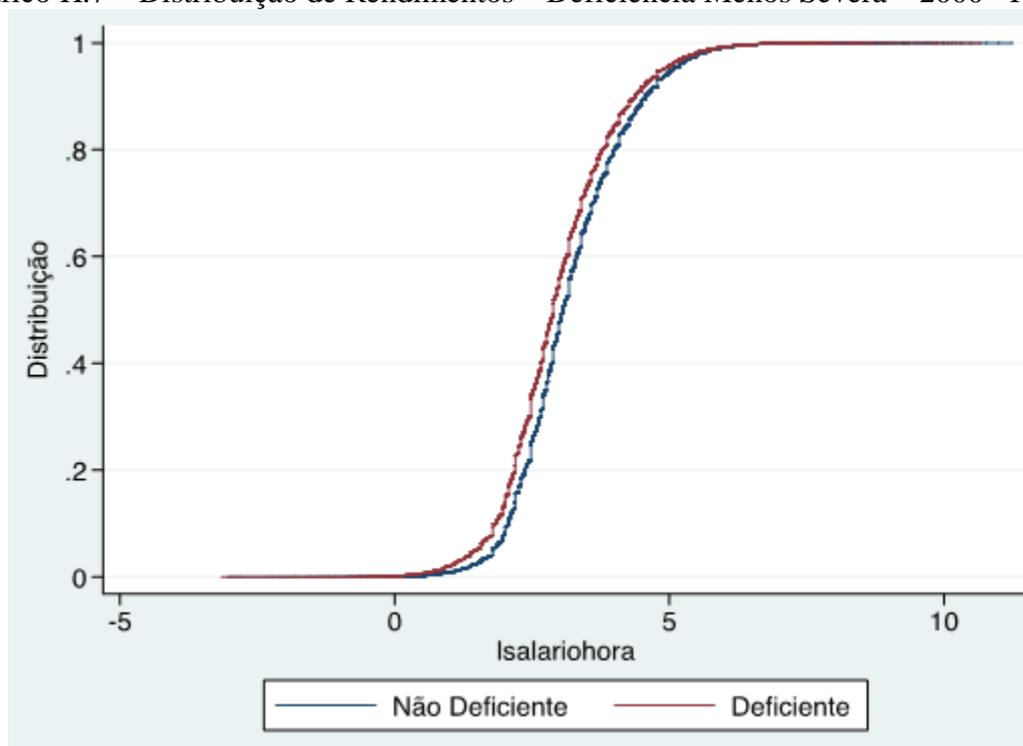


Gráfico H.8 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2010 - Pretos

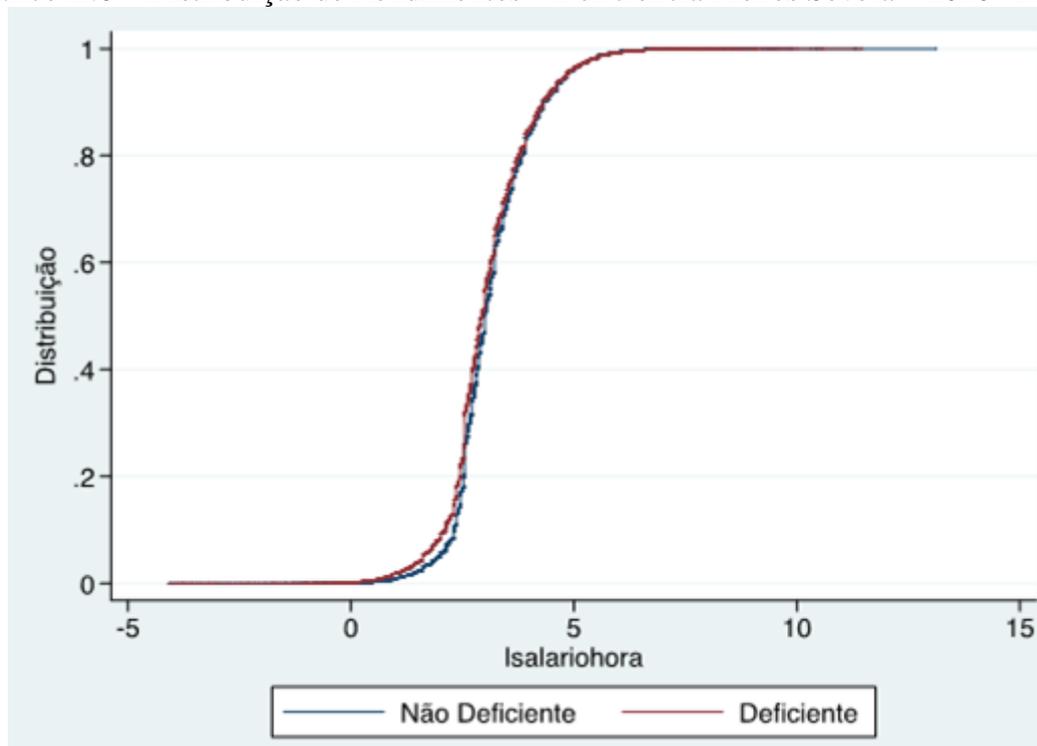
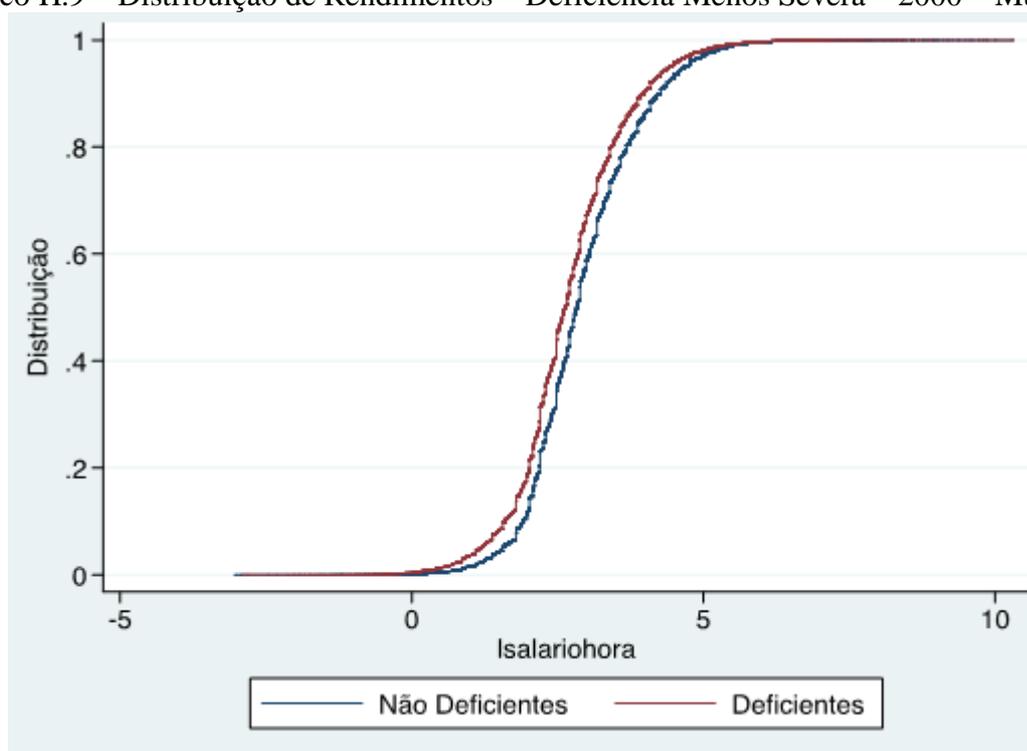
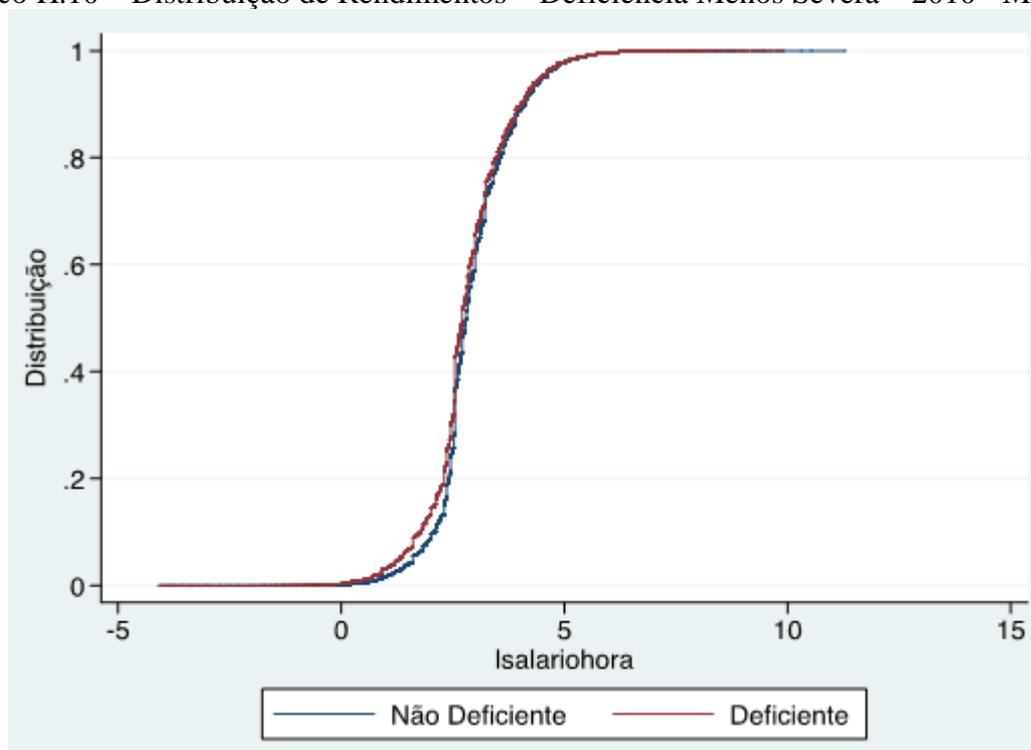


Gráfico H.9 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2000 – Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000).

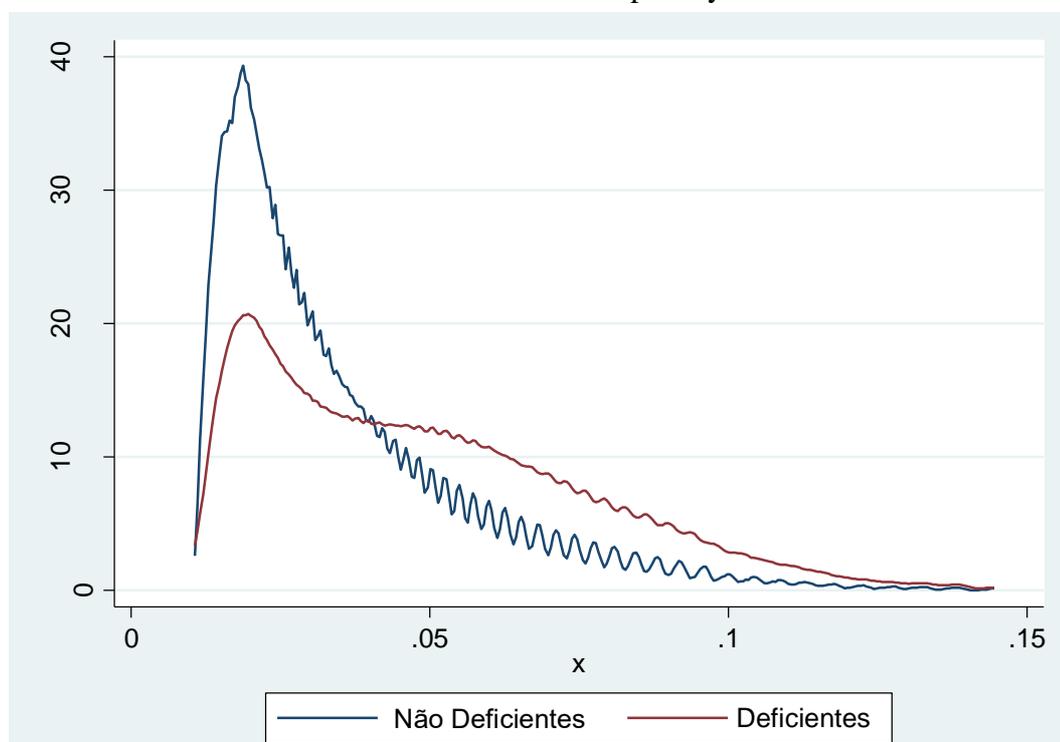
Gráfico H.10 – Distribuição de Rendimentos – Deficiência Menos Severa – 2010 - Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2010).

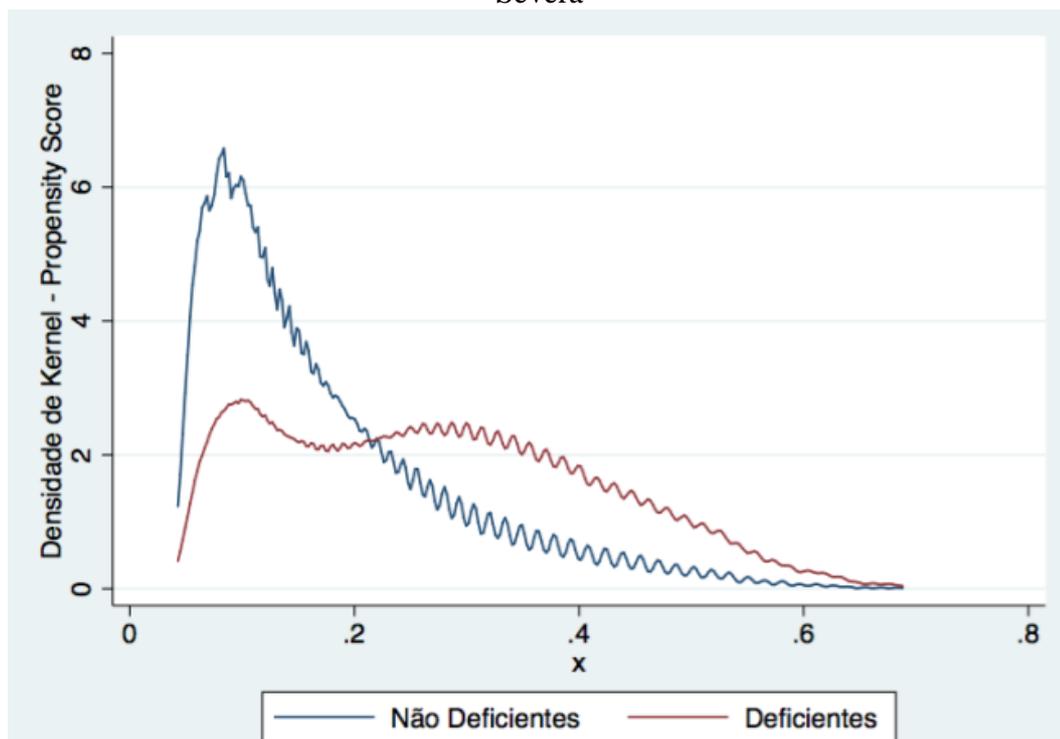
ANEXO I – DENSIDADE DE *KERNEL* DO PROPENSITY SCORE

Gráfico I.1 – Densidade de *Kernel* do Propensity Score – Deficiência



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Gráfico I.2 – Densidade de *Kernel* do Propensity Score – Deficiência – Definição Menos Severa



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

ANEXO J – COEFICIENTES DO MODELO LOGIT

Tabela J.1 – Probabilidade de Estar Tranalhando de acordo com o *status* de Deficiência

Logit	Ano 1991	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 1991 (pscore)	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Homem	2,951*** (0,002)	1,693*** (0,001)	1,394*** (0,001)	1,860*** (0,001)	2,572*** (0,002)	1,538*** (0,002)	1,298*** (0,002)	1,704*** (0,001)
Região=2	0,112*** (0,004)	-0,0612*** (0,003)	-0,0901*** (0,003)	-0,0315*** (0,002)	0,103*** (0,004)	-0,0388*** (0,003)	-0,0651*** (0,003)	-0,0130*** (0,002)
Região=3	0,339*** (0,004)	0,283*** (0,003)	0,454*** (0,003)	0,361*** (0,002)	0,439*** (0,004)	0,361*** (0,003)	0,513*** (0,003)	0,434*** (0,002)
Região=4	0,668*** (0,004)	0,476*** (0,003)	0,850*** (0,003)	0,671*** (0,002)	0,750*** (0,005)	0,538*** (0,004)	0,935*** (0,003)	0,741*** (0,002)
Região=5	0,260*** (0,005)	0,355*** (0,004)	0,469*** (0,003)	0,384*** (0,002)	0,340*** (0,005)	0,415*** (0,004)	0,514*** (0,004)	0,439*** (0,002)
Idade	0,197*** (0)	0,197*** (0)	0,186*** (0)	0,185*** (0)	0,203*** (0,001)	0,214*** (0)	0,195*** (0)	0,196*** (0)
Idade2	0,00243** * (0)	0,00250** * (0)	0,00231** * (0)	0,00231** * (0)	0,00256** * (0)	0,00275** * (0)	0,00246** * (0)	0,00249** * (0)
Nascmunic	-0,184*** (0,002)	-0,134*** (0,001)	-0,159*** (0,001)	-0,146*** (0,001)	-0,215*** (0,002)	-0,149*** (0,002)	-0,153*** (0,002)	-0,159*** (0,001)
Urbana	0,160*** (0,002)	0,443*** (0,002)	0,557*** (0,002)	0,403*** (0,001)	0,144*** (0,002)	0,433*** (0,002)	0,516*** (0,002)	0,373*** (0,001)
Preto	0,110*** (0,002)	0,0195*** (0,002)	-0,0399*** (0,001)	0,0327*** (0,001)	0,0954*** (0,002)	0,0161*** (0,002)	-0,0407*** (0,002)	0,0281*** (0,001)
Defic	-2,933*** (0,011)	-0,931*** (0,004)	-0,594*** (0,003)	-2,152*** (0,009)	-2,826*** (0,011)	-0,990*** (0,004)	-0,657*** (0,004)	-2,209*** (0,01)
E. Superior	0,955*** (0,006)	0,858*** (0,005)	0,912*** (0,004)	0,945*** (0,003)	0,914*** (0,007)	0,816*** (0,005)	0,832*** (0,004)	0,883*** (0,003)
E. Medio	0,843*** (0,003)	0,746*** (0,002)	0,667*** (0,002)	0,742*** (0,001)	0,660*** (0,003)	0,653*** (0,002)	0,613*** (0,002)	0,646*** (0,001)
Casado	-0,640*** (0,002)	-0,0603*** (0,002)	0,168*** (0,002)	-0,0947*** (0,001)	-0,575*** (0,002)	-0,0150*** (0,002)	0,233*** (0,002)	-0,0608*** (0,001)
Constante	-4,147*** (0,01)	-4,503*** (0,007)	-4,345*** (0,007)	-4,049*** (0,005)	-4,117*** (0,011)	-4,702*** (0,008)	-4,452*** (0,008)	-4,134*** (0,005)
Ano=2000				-0,371*** (0,001)				-0,391*** (0,001)
Ano=2010				-0,196*** (0,001)				-0,226*** (0,001)
Defic*Ano=2000				1,171*** (0,01)				1,174*** (0,011)
Defic*Ano=2010				1,540*** (0,01)				1,531*** (0,011)
N	8,498,608	10,807,207	11,547,996	30,853,811	10,807,207	10,807,207	11,547,996	30,853,811
Pseudo R-quadrado	0,3016	0,1600	0,1478	0,179	0,2588	0,1446	0,1415	0,1629
Verossimilhança	-3861000	-6151244	-6357735.3	-16723599	-1.61E+08	-2.43E+08	-2.33E+08	-6.49E+08

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1% **5%, *10%.

Tabela J.2 – Probabilidade de Estar Tranalhando de acordo com o *status* de Deficiência
(menos severa)

<i>Logit</i>	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Homem	1,680*** (0,001)	1,387*** (0,001)	1,532*** (0,001)	1,492*** (0,002)	1,271*** (0,002)	1,385*** (0,001)
Região=2	-0,0615*** (0,003)	-0,0913*** (0,003)	-0,0747*** (0,002)	-0,0434*** (0,003)	-0,0674*** (0,003)	-0,0527*** (0,002)
Região=3	0,271*** (0,003)	0,447*** (0,003)	0,366*** (0,002)	0,363*** (0,003)	0,514*** (0,003)	0,444*** (0,002)
Região=4	0,465*** (0,003)	0,841*** (0,003)	0,665*** (0,002)	0,535*** (0,004)	0,931*** (0,003)	0,738*** (0,002)
Região=5	0,347*** (0,004)	0,465*** (0,003)	0,415*** (0,002)	0,423*** (0,004)	0,526*** (0,004)	0,482*** (0,003)
Idade	0,196*** (0)	0,186*** (0)	0,188*** (0)	0,214*** (0)	0,196*** (0)	0,202*** (0)
Idade2	-0,00247*** (0)	-0,00230*** (0)	-0,00235*** (0)	-0,00275*** (0)	-0,00247*** (0)	-0,00256*** (0)
Nascmunic	-0,136*** (0,001)	-0,160*** (0,001)	-0,143*** (0,001)	-0,155*** (0,002)	-0,156*** (0,002)	-0,152*** (0,001)
Urbana	0,440*** (0,002)	0,556*** (0,002)	0,500*** (0,001)	0,407*** (0,002)	0,496*** (0,002)	0,450*** (0,001)
Preto	0,0223*** (0,002)	-0,0392*** (0,001)	-0,00541*** (0,001)	0,0175*** (0,002)	-0,0356*** (0,002)	-0,00623*** (0,001)
Defic	-0,309*** (0,002)	-0,199*** (0,002)	-0,318*** (0,002)	-0,340*** (0,002)	-0,211*** (0,002)	-0,349*** (0,002)
E. Superior	0,852*** (0,005)	0,912*** (0,004)	0,906*** (0,003)	0,795*** (0,005)	0,804*** (0,004)	0,815*** (0,003)
E. Medio	0,752*** (0,002)	0,675*** (0,002)	0,707*** (0,001)	0,619*** (0,002)	0,597*** (0,002)	0,607*** (0,001)
Casado	-0,0423*** (0,002)	0,178*** (0,002)	0,0746*** (0,001)	0,0707*** (0,002)	0,295*** (0,002)	0,183*** (0,001)
Constante	-4,480*** (0,007)	-4,335*** (0,007)	-4,461*** (0,005)	-4,689*** (0,009)	-4,453*** (0,008)	-4,615*** (0,006)
Ano=2010			0,174*** (0,001)			0,159*** (0,001)
Defic*Ano=2010			0,144*** (0,002)			0,157*** (0,003)
N	10.807.207	11.547.996	22355203	10.807.207	11.547.996	22355203
Pseudo R-quadrado	0,1572	0,1461	0,1519	0,1372	0,1368	0,1376
Verossimilhança	-6171657,6	-6370798,5	-12580248	-49561124	-46834906	-96627610

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1% **5%, *10%.

Tabela J.3 – Probabilidade de Estar Tranalhando de acordo com o *status* de Deficiência e Gênero

<i>Logit</i>	Ano 1991	Ano 2000	Ano 2010	Todos os anos	Ano 1991 (pscore)	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Região=2	0,101*** (0,00519)	0,0216*** (0,00412)	-0,0781*** (0,00363)	0,00469* (0,00242)	0,0792*** (0,00578)	0,0503*** (0,00457)	-0,0487*** (0,00404)	0,0236*** (0,00269)
Região=3	0,330*** (0,00510)	0,269*** (0,00401)	0,380*** (0,00358)	0,328*** (0,00237)	0,428*** (0,00567)	0,343*** (0,00445)	0,457*** (0,00400)	0,407*** (0,00263)
Região=4	0,752*** (0,00562)	0,486*** (0,00448)	0,816*** (0,00406)	0,684*** (0,00264)	0,838*** (0,00626)	0,569*** (0,00500)	0,925*** (0,00457)	0,773*** (0,00295)
Região=5	0,163*** (0,00628)	0,288*** (0,00504)	0,346*** (0,00460)	0,288*** (0,00298)	0,241*** (0,00697)	0,351*** (0,00561)	0,397*** (0,00516)	0,346*** (0,00332)
Idade	0,195*** (0,000653)	0,220*** (0,000547)	0,206*** (0,000521)	0,202*** (0,000323)	0,198*** (0,000775)	0,232*** (0,000649)	0,211*** (0,000618)	0,208*** (0,000382)
Idade2	-0,00255*** (8,58e-06)	-0,00289*** (7,22e-06)	-0,00259*** (6,75e-06)	-0,00261*** (4,21e-06)	-0,00262*** (1,03e-05)	-0,00308*** (8,71e-06)	-0,00270*** (8,13e-06)	-0,00272*** (5,07e-06)
Nascmunic	-0,147*** (0,00229)	-0,0919*** (0,00194)	-0,0890*** (0,00188)	-0,103*** (0,00115)	-0,187*** (0,00258)	-0,114*** (0,00221)	-0,0906*** (0,00217)	-0,124*** (0,00132)
Urbana	0,507*** (0,00280)	0,673*** (0,00263)	0,540*** (0,00238)	0,573*** (0,00148)	0,566*** (0,00318)	0,662*** (0,00299)	0,544*** (0,00272)	0,588*** (0,00168)
Preto	0,115*** (0,00245)	0,0550*** (0,00205)	-0,0441*** (0,00194)	0,0367*** (0,00122)	0,0843*** (0,00272)	0,0280*** (0,00229)	-0,0665*** (0,00220)	0,0136*** (0,00137)
Defic	-2,304*** (0,0182)	-0,709*** (0,00572)	-0,411*** (0,00404)	-1,995*** (0,0177)	-2,327*** (0,0204)	-0,781*** (0,00674)	-0,453*** (0,00484)	-2,041*** (0,0200)
E, Superior	1,033*** (0,00715)	0,930*** (0,00544)	1,010*** (0,00415)	1,006*** (0,00300)	0,994*** (0,00780)	0,889*** (0,00606)	0,908*** (0,00462)	0,934*** (0,00333)
E, Medio	0,963*** (0,00320)	0,818*** (0,00234)	0,729*** (0,00210)	0,785*** (0,00139)	0,826*** (0,00352)	0,751*** (0,00260)	0,705*** (0,00235)	0,721*** (0,00154)
Casado	-1,481*** (0,00261)	-0,841*** (0,00211)	-0,428*** (0,00202)	-0,848*** (0,00127)	-1,469*** (0,00296)	-0,841*** (0,00241)	-0,357*** (0,00232)	-0,842*** (0,00145)
Constante	-3,708*** (0,0123)	-4,544*** (0,0104)	-4,288*** (0,0101)	-4,257*** (0,00621)	-3,752*** (0,0141)	-4,707*** (0,0119)	-4,424*** (0,0116)	-4,310*** (0,00713)
Ano=2000				0,0164*** (0,00141)				-0,0272*** (0,00160)
Ano=2010				0,335*** (0,00144)				0,256*** (0,00165)
Defic*Ano=2000				1,261*** (0,0186)				1,249*** (0,0211)
Defic*Ano=2010				1,591*** (0,0182)				1,582*** (0,0206)
Pseudo R-Quadrado	0,1457	0,1125	0,1105	0,1214	0,1392	0,1059	0,1093	0,1144
N	4.286.290	5.516.402	5.729.962	15.532.654	4.286.290	5.516.402	5.729.962	15.532.654

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1% **5%, *10%.

Tabela J.4 — Probabilidade de Estar Tralhandando de acordo com o *status* de Deficiência e Cor

<i>Logit</i>	Ano 1991	Ano 2000	Ano 2010	Todos os anos	Ano 1991 (pscore)	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Homem	2,964*** (0,00306)	1,625*** (0,00212)	1,398*** (0,00193)	1,823*** (0,00127)	2,632*** (0,00323)	1,522*** (0,00236)	1,351*** (0,00217)	1,720*** (0,00141)
Região=2	0,129*** (0,00455)	-0,0503*** (0,00343)	-0,0854*** (0,00306)	-0,0264*** (0,00202)	0,137*** (0,00502)	-0,0214*** (0,00379)	-0,0573*** (0,00338)	-0,000169 (0,00223)
Região=3	0,398*** (0,00477)	0,309*** (0,00352)	0,464*** (0,00317)	0,386*** (0,00210)	0,510*** (0,00527)	0,391*** (0,00390)	0,521*** (0,00353)	0,461*** (0,00232)
Região=4	0,629*** (0,00687)	0,468*** (0,00529)	0,782*** (0,00459)	0,648*** (0,00308)	0,753*** (0,00758)	0,550*** (0,00592)	0,880*** (0,00517)	0,743*** (0,00345)
Região=5	0,275*** (0,00612)	0,369*** (0,00471)	0,476*** (0,00423)	0,392*** (0,00278)	0,374*** (0,00673)	0,451*** (0,00523)	0,537*** (0,00473)	0,464*** (0,00309)
Idade	0,197*** (0,000728)	0,184*** (0,000574)	0,177*** (0,000522)	0,176*** (0,000336)	0,203*** (0,000820)	0,200*** (0,000657)	0,187*** (0,000598)	0,188*** (0,000385)
Idade2	-0,00237*** (9,15e-06)	-0,00230*** (7,43e-06)	-0,00218*** (6,73e-06)	-0,00216*** (4,31e-06)	-0,00249*** (1,06e-05)	-0,00255*** (8,67e-06)	-0,00233*** (7,83e-06)	-0,00234*** (5,03e-06)
Nascmunic	-0,224*** (0,00275)	-0,168*** (0,00214)	-0,204*** (0,00196)	-0,185*** (0,00127)	-0,274*** (0,00305)	-0,197*** (0,00239)	-0,213*** (0,00221)	-0,212*** (0,00142)
Urbana	0,180*** (0,00288)	0,440*** (0,00238)	0,627*** (0,00219)	0,444*** (0,00138)	0,128*** (0,00319)	0,418*** (0,00267)	0,590*** (0,00246)	0,404*** (0,00155)
Defic	-2,871*** (0,0149)	-0,890*** (0,00549)	-0,554*** (0,00409)	-2,122*** (0,0128)	-2,754*** (0,0157)	-0,953*** (0,00634)	-0,610*** (0,00480)	-2,183*** (0,0143)
E, Superior	0,911*** (0,0163)	0,952*** (0,0119)	1,105*** (0,00672)	1,098*** (0,00554)	0,810*** (0,0175)	0,896*** (0,0131)	0,989*** (0,00734)	1,001*** (0,00607)
E, Medio	1,044*** (0,00529)	0,867*** (0,00335)	0,732*** (0,00238)	0,848*** (0,00186)	0,889*** (0,00572)	0,783*** (0,00364)	0,680*** (0,00259)	0,770*** (0,00202)
Casado	-0,593*** (0,00327)	-0,0531*** (0,00237)	0,158*** (0,00207)	-0,0675*** (0,00140)	-0,482*** (0,00325)	0,0143*** (0,00252)	0,229*** (0,00225)	-0,00682*** (0,00148)
Constante	-4,210*** (0,0137)	-4,283*** (0,0106)	-4,305*** (0,00983)	-3,825*** (0,00626)	-4,184*** (0,0149)	-4,503*** (0,0118)	-4,444*** (0,0110)	-3,921*** (0,00698)
Ano=2000				-0,482*** (0,00154)				-0,521*** (0,00174)
Ano=2010				-0,411*** (0,00153)				-0,474*** (0,00173)
Defic*Ano=2000				1,179*** (0,0139)				1,182*** (0,0157)
Defic*Ano=2010				1,566*** (0,0135)				1,566*** (0,0151)
Pseudo R-Quadrado	0,304	0,147	0,1435	0,1719	0,2677	0,139	0,1424	0,1634
N	3,941,893	4,824,291	5,912,937	14,679,121	3,941,893	4,824,291	5,912,937	14,679,121

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1% **5%, *10%.

Tabela J.5 – Probabilidade de Estar Tranalhando de acordo com o *status* de Deficiência (definição menos severa) e Gênero

<i>Logit</i>	Ano 2000 Toda a Amostra	Ano 2010 Toda a Amostra	Todos os Anos	Ano 2000 Toda a Amostra (pscore)	Ano 2010 Toda a Amostra (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Região=2	0,0209*** (0,00418)	-0,0784*** (0,00368)	-0,0309*** (0,00277)	0,0209*** (0,00456)	-0,0506*** (0,00402)	-0,00230 (0,00304)
Região=3	0,260*** (0,00406)	0,377*** (0,00362)	0,326*** (0,00270)	0,333*** (0,00445)	0,451*** (0,00399)	0,398*** (0,00298)
Região=4	0,477*** (0,00453)	0,811*** (0,00408)	0,658*** (0,00302)	0,559*** (0,00501)	0,911*** (0,00457)	0,743*** (0,00337)
Região=5	0,282*** (0,00511)	0,344*** (0,00464)	0,323*** (0,00343)	0,346*** (0,00562)	0,396*** (0,00516)	0,380*** (0,00381)
Idade	0,220*** (0,000545)	0,206*** (0,000520)	0,209*** (0,000374)	0,230*** (0,000649)	0,211*** (0,000614)	0,216*** (0,000442)
Idade2	-0,00288*** (7,19e-06)	-0,00259*** (6,73e-06)	-0,00268*** (4,88e-06)	-0,00305*** (8,67e-06)	-0,00269*** (8,04e-06)	-0,00280*** (5,83e-06)
Nascmunic	-0,0935*** (0,00194)	-0,0893*** (0,00188)	-0,0878*** (0,00134)	-0,114*** (0,00225)	-0,0891*** (0,00221)	-0,0979*** (0,00157)
Urbana	0,672*** (0,00264)	0,540*** (0,00239)	0,601*** (0,00176)	0,659*** (0,00304)	0,533*** (0,00277)	0,593*** (0,00204)
Preto	0,0576*** (0,00205)	-0,0437*** (0,00195)	0,00553*** (0,00141)	0,0308*** (0,00232)	-0,0656*** (0,00223)	-0,0173*** (0,00161)
Defic	-0,208*** (0,00270)	-0,122*** (0,00218)	-0,231*** (0,00262)	-0,215*** (0,00326)	-0,116*** (0,00262)	-0,229*** (0,00316)
E, Superior	0,926*** (0,00537)	1,011*** (0,00410)	0,982*** (0,00325)	0,883*** (0,00614)	0,897*** (0,00468)	0,892*** (0,00371)
E, Medio	0,822*** (0,00232)	0,735*** (0,00209)	0,765*** (0,00155)	0,742*** (0,00265)	0,704*** (0,00240)	0,717*** (0,00177)
Casado	-0,830*** (0,00210)	-0,421*** (0,00203)	-0,620*** (0,00146)	-0,827*** (0,00244)	-0,349*** (0,00235)	-0,590*** (0,00169)
Constante	-4,536*** (0,0104)	-4,289*** (0,0100)	0,308*** (0,00148)	-4,679*** (0,0120)	-4,403*** (0,0116)	0,281*** (0,00170)
Ano=2010			0,136*** (0,00330)			0,125*** (0,00398)
Defic*Ano=2010			-4,513*** (0,00720)			-4,614*** (0,00830)
N	5.516.402	5.729.962	11.246.364	5.516.402	5.729.962	11.246.364

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1% **5%, *10%.

Tabela J.6 – Probabilidade de Estar Tranalhando de acordo com o *status* de Deficiência (definição menos severa) e Cor

<i>Logit</i>	Ano 2000 Toda a Amostra	Ano 2010 Toda a Amostra	Todos os Anos	Ano 2000 Toda a Amostra (pscore)	Ano 2010 Toda a Amostra (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Homem	1,610*** (0,00211)	1,391*** (0,00194)	1,490*** (0,00143)	1,488*** (0,00243)	1,338*** (0,00225)	1,407*** (0,00165)
Região=2	-0,0507*** (0,00348)	-0,0867*** (0,00306)	-0,0691*** (0,00230)	-0,0266*** (0,00391)	-0,0598*** (0,00348)	-0,0426*** (0,00260)
Região=3	0,297*** (0,00356)	0,458*** (0,00318)	0,384*** (0,00237)	0,392*** (0,00403)	0,524*** (0,00365)	0,462*** (0,00270)
Região=4	0,453*** (0,00537)	0,772*** (0,00460)	0,643*** (0,00348)	0,551*** (0,00616)	0,885*** (0,00538)	0,745*** (0,00404)
Região=5	0,360*** (0,00479)	0,473*** (0,00428)	0,424*** (0,00318)	0,463*** (0,00542)	0,554*** (0,00491)	0,513*** (0,00363)
Idade	0,183*** (0,000567)	0,177*** (0,000518)	0,178*** (0,000381)	0,199*** (0,000675)	0,187*** (0,000616)	0,190*** (0,000453)
Idade2	-0,00227*** (7,37e-06)	-0,00217*** (6,69e-06)	-0,00219*** (4,94e-06)	-0,00252*** (8,91e-06)	-0,00234*** (8,07e-06)	-0,00239*** (5,96e-06)
Nascmunic	-0,170*** (0,00215)	-0,205*** (0,00197)	-0,183*** (0,00145)	-0,204*** (0,00250)	-0,221*** (0,00232)	-0,209*** (0,00170)
Urbana	0,438*** (0,00244)	0,626*** (0,00221)	0,541*** (0,00163)	0,387*** (0,00278)	0,569*** (0,00257)	0,484*** (0,00189)
Defic	-0,305*** (0,00282)	-0,180*** (0,00228)	-0,323*** (0,00273)	-0,331*** (0,00349)	-0,184*** (0,00280)	-0,347*** (0,00339)
E, Superior	0,946*** (0,0116)	1,107*** (0,00653)	1,077*** (0,00567)	0,868*** (0,0136)	0,945*** (0,00766)	0,937*** (0,00665)
E, Medio	0,872*** (0,00321)	0,740*** (0,00234)	0,787*** (0,00188)	0,751*** (0,00380)	0,667*** (0,00270)	0,698*** (0,00220)
Casado	-0,0354*** (0,00231)	0,168*** (0,00205)	0,0805*** (0,00153)	0,106*** (0,00258)	0,296*** (0,00231)	0,209*** (0,00172)
Constante	-4,265*** (0,0105)	-4,300*** (0,00977)	0,0619*** (0,00157)	-4,466*** (0,0121)	-4,438*** (0,0113)	0,0424*** (0,00181)
Ano=2010			0,168*** (0,00341)			0,183*** (0,00423)
Defic*Ano=2010			-4,289*** (0,00714)			-4,444*** (0,00824)
N	4.824.291	5.912.937	10.737.228	4.824.291	5.912.937	10.737.228

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1% **5%, *10%.

Tabela J.7 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência (razão de chances)– Mulheres

<i>Logit</i>	Ano 1991	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 1991 (pscore)	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Região=2	1,107*** (0,006)	1,022*** (0,004)	0,925*** (0,003)	1,005* (0,002)	1,082*** (0,006)	1,052*** (0,005)	0,952*** (0,004)	1,024*** (0,003)
Região=3	1,391*** (0,007)	1,309*** (0,005)	1,463*** (0,005)	1,389*** (0,003)	1,535*** (0,009)	1,41*** (0,006)	1,579*** (0,006)	1,503*** (0,004)
Região=4	2,121*** (0,012)	1,626*** (0,007)	2,261*** (0,009)	1,983*** (0,005)	2,312*** (0,014)	1,766*** (0,009)	2,521*** (0,012)	2,167*** (0,006)
Região=5	1,177*** (0,007)	1,334*** (0,007)	1,413*** (0,006)	1,334*** (0,004)	1,273*** (0,009)	1,421*** (0,008)	1,488*** (0,008)	1,414*** (0,005)
Idade	1,216*** (0,001)	1,246*** (0,001)	1,229*** (0,001)	1,224*** (0)	1,218*** (0,001)	1,261*** (0,001)	1,235*** (0,001)	1,231*** (0)
Idade2	0,997*** (0)							
Nascmunic	0,863*** (0,002)	0,912*** (0,002)	0,915*** (0,002)	0,903*** (0,001)	0,829*** (0,002)	0,892*** (0,002)	0,913*** (0,002)	0,884*** (0,001)
Urbana	1,661*** (0,005)	1,96*** (0,005)	1,717*** (0,004)	1,774*** (0,003)	1,761*** (0,006)	1,938*** (0,006)	1,723*** (0,005)	1,8*** (0,003)
Preto	1,122*** (0,003)	1,057*** (0,002)	0,957*** (0,002)	1,037*** (0,001)	1,088*** (0,003)	1,028*** (0,002)	0,936*** (0,002)	1,014*** (0,001)
Defic	0,1*** (0,002)	0,492*** (0,003)	0,663*** (0,003)	0,136*** (0,002)	0,098*** (0,002)	0,458*** (0,003)	0,636*** (0,003)	0,13*** (0,003)
E. Superior	2,808*** (0,02)	2,535*** (0,014)	2,747*** (0,011)	2,736*** (0,008)	2,702*** (0,021)	2,433*** (0,015)	2,48*** (0,011)	2,545*** (0,008)
E. Medio	2,619*** (0,008)	2,266*** (0,005)	2,074*** (0,004)	2,192*** (0,003)	2,284*** (0,008)	2,119*** (0,006)	2,024*** (0,005)	2,057*** (0,003)
Casado	0,227*** (0,001)	0,431*** (0,001)	0,652*** (0,001)	0,428*** (0,001)	0,23*** (0,001)	0,431*** (0,001)	0,7*** (0,002)	0,431*** (0,001)
Constante	0,025*** (0)	0,011*** (0)	0,014*** (0)	0,014*** (0)	0,023*** (0)	0,009*** (0)	0,012*** (0)	0,013*** (0)
Ano=2000				1,017*** (0,001)				0,973*** (0,002)
Ano=2010				1,398*** (0,002)				1,292*** (0,002)
Defic*Ano=2000				3,531*** (0,066)				3,486*** (0,073)
Defic*Ano=2010				4,907*** (0,089)				4,865*** (0,1)
Pseudo R-Quadrado	0,1457	0,1125	0,1105	0,1214	0,1392	0,1059	0,1093	0,1144
N	4.286.290	5.516.402	5.729.962	15.532.654	4.286.290	5.516.402	5.729.962	15.532.654

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

Tabela J8 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência Menos Severa (razão de chances) – Mulheres

<i>Logit</i>	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Região=2	1,021*** (0,004)	0,925*** (0,003)	0,97*** (0,003)	1,047*** (0,005)	0,951*** (0,004)	0,998 (0,003)
Região=3	1,297*** (0,005)	1,457*** (0,005)	1,385*** (0,004)	1,395*** (0,006)	1,57*** (0,006)	1,488*** (0,004)
Região=4	1,611*** (0,007)	2,25*** (0,009)	1,93*** (0,006)	1,75*** (0,009)	2,486*** (0,011)	2,101*** (0,007)
Região=5	1,326*** (0,007)	1,411*** (0,007)	1,381*** (0,005)	1,413*** (0,008)	1,486*** (0,008)	1,462*** (0,006)
Idade	1,246*** (0,001)	1,229*** (0,001)	1,233*** (0)	1,259*** (0,001)	1,235*** (0,001)	1,241*** (0,001)
Idade2	0,997*** (0)	0,997*** (0)	0,997*** (0)	0,997*** (0)	0,997*** (0)	0,997*** (0)
Nascmunic	0,911*** (0,002)	0,915*** (0,002)	0,916*** (0,001)	0,892*** (0,002)	0,915*** (0,002)	0,907*** (0,001)
Urbana	1,959*** (0,005)	1,715*** (0,004)	1,823*** (0,003)	1,934*** (0,006)	1,705*** (0,005)	1,809*** (0,004)
Preto	1,059*** (0,002)	0,957*** (0,002)	1,006*** (0,001)	1,031*** (0,002)	0,936*** (0,002)	0,983*** (0,002)
Defic	0,812*** (0,002)	0,885*** (0,002)	0,793*** (0,002)	0,807*** (0,003)	0,89*** (0,002)	0,796*** (0,003)
E. Superior	2,525*** (0,014)	2,748*** (0,011)	2,67*** (0,009)	2,419*** (0,015)	2,453*** (0,011)	2,441*** (0,009)
E. Medio	2,274*** (0,005)	2,085*** (0,004)	2,149*** (0,003)	2,1*** (0,006)	2,022*** (0,005)	2,048*** (0,004)
Casado	0,436*** (0,001)	0,656*** (0,001)	0,538*** (0,001)	0,437*** (0,001)	0,705*** (0,002)	0,554*** (0,001)
Constante	0,011*** (0)	0,014*** (0)	0,011*** (0)	0,009*** (0)	0,012*** (0)	0,01*** (0)
Ano=2010			1,361*** (0,002)			1,324*** (0,002)
Defic*Ano=2010			1,146*** (0,004)			1,133*** (0,005)
R-Quadrado	0,1109	0,1096	0,1139	0,1019	0,1051	0,1065
N	5.516.402	5.729.962	11.246.364	5.516.402	5.729.962	11.246.364

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

Tabela J9 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência (razão de chances) – Pretos

<i>Logit</i>	Ano 1991	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 1991 (pscore)	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Homem	19,373*** (0,059)	5,079*** (0,011)	4,048*** (0,008)	6,188*** (0,008)	13,907*** (0,045)	4,58*** (0,011)	3,86*** (0,008)	5,586*** (0,008)
Região=2	1,137*** (0,005)	0,951*** (0,003)	0,918*** (0,003)	0,974*** (0,002)	1,147*** (0,006)	0,979*** (0,004)	0,944*** (0,003)	1 (0,002)
Região=3	1,489*** (0,007)	1,362*** (0,005)	1,59*** (0,005)	1,471*** (0,003)	1,665*** (0,009)	1,479*** (0,006)	1,684*** (0,006)	1,586*** (0,004)
Região=4	1,876*** (0,013)	1,597*** (0,008)	2,185*** (0,01)	1,912*** (0,006)	2,124*** (0,016)	1,733*** (0,01)	2,41*** (0,012)	2,102*** (0,007)
Região=5	1,316*** (0,008)	1,446*** (0,007)	1,61*** (0,007)	1,48*** (0,004)	1,453*** (0,01)	1,57*** (0,008)	1,711*** (0,008)	1,59*** (0,005)
Idade	1,218*** (0,001)	1,202*** (0,001)	1,194*** (0,001)	1,192*** (0)	1,225*** (0,001)	1,222*** (0,001)	1,205*** (0,001)	1,206*** (0)
Idade2	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,997*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)
Nascmunic	0,799*** (0,002)	0,846*** (0,002)	0,816*** (0,002)	0,831*** (0,001)	0,761*** (0,002)	0,821*** (0,002)	0,808*** (0,002)	0,809*** (0,001)
Urbana	1,197*** (0,003)	1,552*** (0,004)	1,872*** (0,004)	1,559*** (0,002)	1,136*** (0,004)	1,519*** (0,004)	1,804*** (0,004)	1,498*** (0,002)
Defic	0,057*** (0,001)	0,411*** (0,002)	0,575*** (0,002)	0,12*** (0,002)	0,064*** (0,001)	0,385*** (0,002)	0,543*** (0,003)	0,113*** (0,002)
E. Superior	2,486*** (0,041)	2,59*** (0,031)	3,018*** (0,02)	2,998*** (0,017)	2,249*** (0,039)	2,45*** (0,032)	2,688*** (0,02)	2,721*** (0,017)
E. Medio	2,84*** (0,015)	2,379*** (0,008)	2,08*** (0,005)	2,336*** (0,004)	2,434*** (0,014)	2,188*** (0,008)	1,974*** (0,005)	2,16*** (0,004)
Casado	0,552*** (0,002)	0,948*** (0,002)	1,171*** (0,002)	0,935*** (0,001)	0,617*** (0,002)	1,014*** (0,003)	1,257*** (0,003)	0,993*** (0,001)
Constante	0,015*** (0)	0,014*** (0)	0,013*** (0)	0,022*** (0)	0,015*** (0)	0,011*** (0)	0,012*** (0)	0,02*** (0)
Ano=2000				0,618*** (0,001)				0,594*** (0,001)
Ano=2010				0,663*** (0,001)				0,622*** (0,001)
Defic*Ano=2000				3,25*** (0,045)				3,261*** (0,051)
Defic*Ano=2010				4,787*** (0,064)				4,79*** (0,072)
Pseudo R-Quadrado	0,304	0,147	0,1435	0,1719	0,2677	0,139	0,1424	0,1634
N	3.941.893	4.824.291	5.912.937	14.679.121	3.941.893	4.824.291	5.912.937	14.679.121

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

Tabela J10 – Probabilidade de Estar Trabalhando – Deficiência Menos Severa (razão de chances) – Pretos

<i>Logit</i>	Ano 2000	Ano 2010	Todos os Anos	Ano 2000 (pscore)	Ano 2010 (pscore)	Todos os Anos (pscore)
Homem	4,408*** (0,011)	4,019*** (0,008)	4,438*** (0,006)	4,428*** (0,011)	3,81*** (0,009)	4,085*** (0,007)
Região=2	0,98*** (0,004)	0,917*** (0,003)	0,933*** (0,002)	0,974*** (0,004)	0,942*** (0,003)	0,958*** (0,002)
Região=3	1,46*** (0,006)	1,581*** (0,005)	1,469*** (0,003)	1,48*** (0,006)	1,689*** (0,006)	1,588*** (0,004)
Região=4	1,711*** (0,01)	2,164*** (0,01)	1,903*** (0,007)	1,736*** (0,011)	2,424*** (0,013)	2,106*** (0,009)
Região=5	1,556*** (0,008)	1,605*** (0,007)	1,528*** (0,005)	1,589*** (0,009)	1,741*** (0,009)	1,671*** (0,006)
Idade	1,221*** (0,001)	1,194*** (0,001)	1,195*** (0)	1,22*** (0,001)	1,206*** (0,001)	1,209*** (0,001)
Idade2	0,997*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)	0,997*** (0)	0,998*** (0)	0,998*** (0)
Nascmunic	0,824*** (0,002)	0,815*** (0,002)	0,833*** (0,001)	0,815*** (0,002)	0,801*** (0,002)	0,811*** (0,001)
Urbana	1,514*** (0,004)	1,87*** (0,004)	1,718*** (0,003)	1,473*** (0,004)	1,767*** (0,005)	1,623*** (0,003)
Defic	0,728*** (0,002)	0,835*** (0,002)	0,724*** (0,002)	0,719*** (0,003)	0,832*** (0,002)	0,707*** (0,002)
E. Superior	2,406*** (0,032)	3,024*** (0,02)	2,935*** (0,017)	2,383*** (0,032)	2,573*** (0,02)	2,553*** (0,017)
E. Medio	2,167*** (0,008)	2,095*** (0,005)	2,197*** (0,004)	2,12*** (0,008)	1,948*** (0,005)	2,01*** (0,004)
Casado	0,975*** (0,002)	1,183*** (0,002)	1,084*** (0,002)	1,112*** (0,003)	1,345*** (0,003)	1,233*** (0,002)
Constante	0,012*** (0)	0,014*** (0)	0,014*** (0)	0,011*** (0)	0,012*** (0)	0,012*** (0)
Ano=2010			1,064*** (0,002)			1,043*** (0,002)
Defic*Ano=2010			1,183*** (0,004)			1,201*** (0,005)
R-Quadrado	0,1331	0,1418	0,1427	0,1326	0,1389	0,136
N	4.824.291	5.912.937	10.737.228	4.824.291	5.912.937	10.737.228

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão Robusto entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%.

Tabela J11 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas – Deficiência – Mulheres

Modelo	<i>Logit OR (Trabalhou)</i>	<i>Tobit Nhoras</i>	<i>Tobit Nhoras(cont)</i>	
Variável	Coefficiente	Coefficiente	Variável	Coefficiente
Preto	1,074*** (0,001)	1,16*** (0,008)	Defic*Ano=2010	-1,328*** (0,182)
regiao_2	0,99*** (0,002)	-1,523*** (0,022)	Carteira	4,517*** (0,011)
regiao_3	1,514*** (0,004)	8,156*** (0,021)	Empreendedor	-1,548*** (0,016)
regiao_4	2,051*** (0,005)	13,257*** (0,021)	Servidor	-1,733*** (0,015)
regiao_5	1,41*** (0,004)	7,128*** (0,026)	Agropecuária	23,39*** (0,05)
Idade	1,224*** (0)	3,832*** (0,003)	Outrasind	21,105*** (0,08)
idade2	0,997*** (0)	-0,05*** (0)	Transformação	24,661*** (0,055)
Nascmunic	0,877*** (0,001)	-3,083*** (0,009)	Construção	23,233*** (0,079)
Ensinosup	2,863*** (0,009)	9,798*** (0,016)	Comércio	25,184*** (0,056)
Ensinomed	2,632*** (0,004)	17,467*** (0,014)	Transporte	22,701*** (0,068)
Casado	0,419*** (0,001)	-15,928*** (0,012)	Banco	20,08*** (0,062)
Deficiente	0,596*** (0,002)	-9,969*** (0,179)	Serviços	22,666*** (0,055)
Ano=2000		-1,018*** (0,012)	Apu	20,729*** (0,057)
Ano=2010		-2,433*** (0,011)	Social	18,622*** (0,054)
Defic*Ano=2000		-1,553*** (0,19)	Outras	-0,66*** (0,037)
Constante	0,022*** (0)	-81,549*** (0,065)	Correção Heckman	29,473*** (0,015)
Pseudo R-Quadrado	0,1123	0,3119	Sigma	11,743 (0,004)
Pseudo Verossimilhança	-9.292.547,0	-26.302.281,0		
N	15.249.415	15.249.415		

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%; **5%; *10%. Modelo *Tobit* - Desvio-Padrão Gerado via *bootstrap*.

Tabela J12 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas – Deficiência Menos Severa – Mulheres

Modelo	<i>Logit OR (Trabalhou)</i>	<i>Tobit Nhoras</i>	<i>Tobit Nhoras(cont)</i>	
Variável	Coefficiente	Coefficiente	Variável	Coefficiente
Preto	1,017*** (0,004)	-0,216*** (0,015)	Carteira	5,691*** (0,019)
regiao_2	0,947*** (0,006)	-1,577*** (0,032)	Empreendedor	0,124*** (0,028)
regiao_3	4,016*** (0,026)	3,428*** (0,031)	Servidor	-1,686*** (0,021)
regiao_4	1,794*** (0,012)	3,045*** (0,03)	Agropecuária	-0,116 (0,743)
regiao_5	2,75*** (0,025)	3,234*** (0,038)	Outrasind	-2,946 (0,741)
Idade	1,112*** (0,001)	0,511*** (0,004)	Transformação	0,727 (0,735)
idade2	0,999*** (0)	-0,007*** (0)	Construção	-0,508 (0,752)
Nascmunic	0,599*** (0,002)	-1,769*** (0,013)	Comércio	1,012 (0,739)
Ensinosup	2,996*** (0,042)	-0,411*** (0,019)	Transporte	-1,264* (0,738)
Ensinomed	4,601*** (0,023)	2,884*** (0,017)	Banco	-2,968*** (0,739)
Casado	0,37*** (0,001)	-2,422*** (0,012)	Serviços	-2,378*** (0,736)
Deficiente	0,829*** (0,003)	-1,096*** (0,048)	Apu	-3,27*** (0,737)
Ano=2010		-3,211*** (0,024)	Social	-5,069*** (0,735)
Defic*Ano=2010		-0,29*** (0,049)	Outras	-2,184*** (0,042)
Constante	1,77*** (0,032)	28,014*** (0,755)	Correção Heckman	28,43*** (0,025)
Pseudo R-Quadrado	0,1577	0,0853	Sigma	11,897 (0,005)
Pseudo Verossimilhança N	-1.295.574,8 5.569.710	-13.598.208,0 3.710.110		

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%. Modelo *Tobit* - Desvio-Padrão Gerado via *bootstrap*.

Tabela J13 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas - Deficiência– Pretos

Modelo Variável	<i>Logit OR (Trabalhou)</i>		<i>Tobit Nhoras</i>		<i>Tobit Nhoras(cont)</i>	
	Coefficiente		Coefficiente		Variável	Coefficiente
Homem	5,769*** (0,007)		25,746*** (0,013)		Defic* Ano=2010	-1,672*** (0,109)
regiao_2	0,994*** (0,002)		-1,34*** (0,015)		Carteira	3,554*** (0,009)
regiao_3	1,636*** (0,003)		6,358*** (0,014)		Empreendedor	-0,237*** (0,01)
regiao_4	2,049*** (0,006)		8,425*** (0,018)		Servidor	-2,212*** (0,022)
regiao_5	1,566*** (0,004)		6,506*** (0,021)		Agropecuária	24,563*** (0,039)
Idade	1,185*** (0)		2,121*** (0,002)		Outrasind	23,714*** (0,047)
idade2	0,998*** (0)		-0,026*** (0)		Transformação	24,69*** (0,039)
Nascmunic	0,803*** (0,001)		-3,17*** (0,009)		Construção	26,173*** (0,04)
Ensinosup	3,112*** (0,017)		6,955*** (0,03)		Comércio	25,704*** (0,039)
Ensinomed	2,427*** (0,004)		9,062*** (0,01)		Transporte	24,784*** (0,042)
Casado	0,933*** (0,001)		-1,119*** (0,009)		Banco	21,766*** (0,049)
Deficiente	0,416*** (0,001)		-11,648*** (0,103)		Serviços	23,136*** (0,04)
Ano=2000			-1,182*** (0,009)		Apu	22,44*** (0,044)
Ano=2010			-3,856*** (0,009)		Social	21,456*** (0,042)
Defic* Ano=2000			-1,554*** (0,113)		Outras	-0,068** (0,032)
Constante	0,023*** (0)		-54,137*** (0,046)		Correção Heckman	26,305*** (0,012)
Pseudo R-Quadrado	-8.064.512		-31.894.541		Sigma	11,150 (0,003)
Pseudo Verossimilhança	0,1597		0,2799			
N	14.137.410		12.699.390			

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (1991, 2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%; **5%; *10%. Modelo Tobit- Desvio-Padrão Gerado via *bootstrap*.

Tabela J14 – Número de Horas de Trabalho Trabalhadas – Deficiência Menos Severa – Pretos

Modelo	<i>Logit OR (Trabalhou)</i>	<i>Tobit Nhoras</i>	<i>Tobit Nhoras(cont)</i>	
Variável	Coefficiente	Coefficiente	Variável	Coefficiente
Homem	1,921*** (0,006)	4,891*** (0,015)	Carteira	3,838*** (0,015)
regiao_2	0,879*** (0,004)	-1,693*** (0,023)	Empreendedor	-0,919*** (0,019)
regiao_3	4,63*** (0,026)	3,118*** (0,021)	Servidor	-1,643*** (0,025)
regiao_4	2,933*** (0,024)	3,094*** (0,029)	Agropecuária	0,441 (0,928)
regiao_5	3,482*** (0,03)	3,271*** (0,026)	Outrasind	-0,531 (0,927)
Idade	1,122*** (0,001)	0,448*** (0,003)	Transformação	0,94 (0,926)
idade2	0,999*** (0)	-0,006*** (0)	Construção	1,782* (0,926)
Nascmunic	0,548*** (0,002)	-1,943*** (0,012)	Comércio	1,586* (0,925)
Ensinosup	3,702*** (0,089)	-0,232*** (0,023)	Transporte	0,608 (0,931)
Ensinomed	5,122*** (0,03)	2,086*** (0,015)	Banco	-1,584* (0,932)
Casado	0,834*** (0,003)	-0,276*** (0,011)	Serviços	-1,827** (0,929)
Deficiente	0,812*** (0,003)	-1,218*** (0,042)	Apu	-2,222** (0,925)
Ano=2010		-3,875*** (0,019)	Social	-4,152*** (0,928)
Defic*Ano=2010		0,053 (0,046)	Outras	-1,578*** (0,036)
Constante	0,9*** (0,014)	28,905*** (0,923)	Correção Heckman	28,691*** (0,021)
Pseudo R-Quadrado	0,1365	0,0981	Sigma	11,443 (0,005)
Pseudo Verossimilhança N	-1.553.656,4 6.400.011	- 16.096.683 4.443.185		

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2000, 2010).

Desvio Padrão entre parênteses.

Significância Estatística: ***1%;**5%;*10%. Modelo *Tobit* - Desvio-Padrão Gerado via *bootstrap*.

ANEXO K – SÍNTESE DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DA RESERVA DE VAGAS PARA AFRODESCENDENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Quadro K.1 – Avaliação de Políticas de Ações Afirmativas para afrodescendentes no Mercado de Trabalho: Uma síntese das Evidências Empíricas.

(continua)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Smith e Welch (1984)	CPS e EE0-1(EUA) 1967-1981	Análise de Tendências	As modificações são menos evidentes no CPS, com modificações maiores para as ocupações que estão cobertas pela EEO.
Leonard (1984)	EEO-1 (EUA) 1974-1980	Modelos Probabilísticos	Há modificação substancial da demanda por trabalho, com preferência para indivíduos de cor negra.
Donohue e Heckman (1991)	CPS e Dados Governamentais (EUA) 1920-1991	Decomposição e Análise de Tendências	A estimação de impacto do <i>civil rights act</i> deve levar em conta uma série de fatores não relacionados com esta lei: os ganhos anteriores devido à jurisprudência do Sul, o aumento de escolaridade e as modificações nas ocupações.
Chay (1998)	CPS (EUA) 1968-1980	Análise de Tendências	Houveram modificações substanciais ao estender o <i>civil rights act</i> para as empresas menores.
Ferreira e Gignoux (2011)	PNAD e Outras Bases Similares para a América Latina 1996 (BR) até 2006	Cálculo de índices de Desigualdade de Oportunidades	O Brasil é o país que apresentou uma das maiores desigualdades de oportunidades dentro de uma amostra selecionada de países da América Latina. Há uma concentração maior de indivíduos que têm privação de oportunidades dentre os pretos.
Soares (2000)	PNAD(BR) 1987-1998	Decomposição de Diferenciais	Ao comparar homens brancos e negros, as diferenças ocorrem de acordo com a ocupação e educação dos grupos. A educação é um fator que reduz a desigualdade entre homens brancos e mulheres negras, mas estas têm acesso a ocupações muito piores, que aumentam a desigualdade salarial por este fator em magnitude superior aos homens negros, em comparação aos homens brancos.
Arias, Yamada e Tejerina (2004)	PNAD (BR) 1996	Estimação da Equação de Rendimentos	Mesmo após controlar para a educação dos pais e qualidade da educação, ainda há um diferencial de 10% em média nos salários. Este diferencial é crescente com os salários.
Campante, Crespo e Leite (2004)	PNAD (BR) 1996	Decomposição de Diferenciais	Há um grande diferencial de rendimentos de acordo com a diferença de remuneração devido à escolaridade. Os funcionários públicos e sem carteira de trabalho têm uma diferença menor de acordo com a cor.
Leite (2005)	PNAD (BR) 1996	Equação de Salários com variáveis instrumentais	O diferencial de salários ainda é de 11%. O background familiar é bastante importante, além da importância da região, mesmo ao ser instrumentalizada. A educação é um fator bastante importante e sua melhora para a população negra pode trazer reduções na desigualdade racial. Ao controlar pelas características individuais, ainda há um diferencial de 13% nos salários devido a cor.

(continuação)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Bourguignon, Ferreira e Menéndez (2007)	PNAD (BR) 1996	Decomposição de Salários (devido ao esforço e a oportunidades)	Há uma desigualdade de oportunidade para os pretos, que é maior para as cortes mais velhas. As diferenças nas oportunidades são responsáveis por, no mínimo, 10% da desigualdade de rendimentos dos indivíduos.
Figueiredo e Silva (2012)	PNAD(BR) 1996	Estimação de Contrafactuais Quantílicos	O peso das circunstâncias varia entre 29% e 35%, sendo que os efeitos diretos são de aproximadamente 16%, ou seja, aproximadamente metade do valor. Os indivíduos brancos apresentam melhores oportunidades.
Arcand e D'Hombres (2003)	PNAD (BR) 1998	Decomposição de Diferenciais	Há diferenciais significativos de acordo com a cor. Em partes, este diferencial é devido a diferença no nível educacional.
Reis e Crespo (2005)	PNAD (BR) 1987-2002	Decomposição de Diferenciais	As gerações mais novas têm oportunidades melhores. Indivíduos mais velhos têm melhores oportunidades, e a inflação diminui a parcela discriminatória no mercado de trabalho.
Henriques (2001)	PNAD (BR) 1992-1999	Análise Descritiva e Simulações	A taxa de desemprego entre os negros é maior do que entre os brancos. Os negros estão em posições mais precárias. O diferencial de salários é decrescente ao longo do tempo.
Heringer (2002)	PNAD (BR) 1988-1999	Exposição das Estatísticas Descritivas	Há uma maior concentração de indivíduos com menor educação entre os pretos. Isso faz com que os pretos tenham uma pior inserção no Mercado de trabalho, com ocupações menos prestigiosas.
Matos e Machado (2006)	PNAD (BR) 1987-2001	Decomposição de Diferenciais	Existem diferenciais significativos relacionados à cor dos indivíduos, também há menor dotação de escolaridade nos indivíduos negros.
Guimarães (2006)	PNAD (BR) 2002	Decomposição de Diferenciais	O diferencial de salários é estatisticamente significativo. As principais diferenças são devidas a características distintas dos grupos.
Barros, Franco e Mendonça (2007)	PNAD (BR) 2001-2005	Decomposição de acordo com a Segmentação e Discriminação	No período, houve redução da desigualdade devido a remunerações mais igualitárias em termos de gênero e raça. A diferença de salários de acordo com a localização e também com o grau de segmentação das ocupações trouxe uma redução na desigualdade salarial, enquanto o grau de formalidade agiu em sentido contrário. As reduções devido a segmentação e discriminação trouxeram uma redução de 35% da remuneração do trabalho.
Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009)	PNAD (BR) 2002-2006	Decomposição de Diferenciais	Há diferentes resultados de acordo com a região do país que está sendo analisada. No entanto, há redução do hiato devido a cor. A discriminação é crescente no período, principalmente em relação as mulheres pretas, apesar do hiato ser decrescente ao longo do tempo.
Coelho, Veszteg e Soares (2010)	PNAD (BR) 2007	Regressão Quantílica com correção para seletividade	Os diferenciais de rendimentos devido à raça são maiores nos quantis mais elevados.
Corseuil, Foguel e Hecksher (2012).	PNAD (BR) 2002-2009	Controle Sintético	Redução do número de trabalhadores com remuneração abaixo do piso e aumento na taxa de emprego em alguns grupos ocupacionais.

(conclusão)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Pinheiro et al. (2016)	PNAD (BR) 2004-2014	Análise das Estatísticas Descritivas	As mulheres pretas são as mais discriminadas no Mercado de trabalho brasileiro, sendo as mais suscetíveis ao desemprego e recebendo, em média, menos de 40% do que os homens brancos. A estrutura familiar coloca que as mulheres negras têm mais responsabilidades por terem mais filhos em menor idade. Além disso, os pretos são os com menor participação na previdência social, o que expõe a má-qualidade dos empregos que ocupam.

Fonte: Elaborado pela Autora.

ANEXO L – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA AMOSTRA POR ESTADO (ESTADOS SELECIONADOS)

Tabela L.1 – Taxa de Variação de 2002 a 2014 de variáveis selecionadas

UF	Preto	Mpreto	Trabalhou	Mtrabalhou	MPTrabalhou	PTrabalhou	EnsinoSup	MEnsinoSup	MPEnsinosup	PEnsinosup	Ensinomed	MEnsinomed	MPEnsinomed	Pensinomed	Publico	MPublico	MPPublico
11	7	9	0	-2	-2	0	149	168	338	251	53	42	58	72	-17	-26	-24
12	7	-1	-2	-5	-3	-1	142	169	195	225	37	37	40	50	-16	-10	-10
13	8	10	2	1	2	2	224	250	356	371	42	37	41	46	-6	-8	-5
14	-9	3	-3	-8	-8	-3	178	141	304	317	60	65	78	71	-29	-30	-37
15	7	4	1	-1	-1	1	45	60	84	63	39	41	51	49	-4	-10	-5
16	2	6	9	20	24	12	339	280	299	373	62	56	51	62	-32	-28	-25
17	3	7	0	2	3	0	251	275	439	385	116	93	118	146	-15	-18	-17
21	8	15	-2	1	3	-1	272	380	538	396	80	72	81	87	5	1	2
22	-4	0	1	5	5	1	183	198	263	221	95	91	103	111	-25	-12	-11
23	7	8	0	1	1	0	77	87	102	90	76	65	79	93	-6	-12	-12
24	6	22	-5	-8	-8	-5	39	33	85	80	55	37	66	81	-30	-29	-28
25	5	17	-2	-3	-6	-2	62	58	136	154	89	65	102	140	-17	-22	-25
26	7	8	3	6	8	4	81	79	131	133	77	65	95	112	-23	-25	-31
27	5	10	-5	-9	-7	-4	139	162	335	327	120	92	145	171	-23	-14	-21
28	-2	3	0	1	0	-1	63	74	100	70	41	42	51	49	-23	-18	-19
29	4	14	1	0	1	1	167	190	278	249	86	73	85	101	-9	-10	-12
31	18	23	4	7	9	5	96	102	194	200	58	53	86	91	0	-4	-7
32	11	16	4	8	9	5	115	156	179	142	57	50	89	102	6	2	-8
33	37	38	4	5	6	5	57	58	132	164	44	38	76	88	-15	-13	-14
35	35	37	4	6	9	7	65	59	170	194	47	42	84	85	-11	-13	-11
41	37	43	4	7	11	6	100	109	237	232	54	49	99	101	-16	-19	-21
42	67	71	3	6	15	6	104	141	1180	368	67	72	162	152	-12	-13	-9
43	52	50	5	8	12	8	87	108	148	129	62	64	93	90	-8	-9	-20
50	16	28	3	2	2	3	89	92	192	197	47	35	59	74	2	-4	-6
51	12	19	2	4	3	2	88	123	198	158	62	63	86	89	-22	-22	-24
52	11	20	3	5	6	4	142	142	181	195	70	56	82	103	-13	-16	-22
53	5	11	5	5	8	7	88	103	197	169	41	35	53	60	-5	-7	-9
Média	13	18	1	2	4	2	127	141	259	217	64	57	82	92	-14	-14	-16

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002 a 2014).

Tabela L.2 – Taxa de Variação de 2002 a 2014 de variáveis selecionadas

UF	Ppublico	Estadual	Mestadual	MPEstadual	Pestadual	Carteira	MCarteira	MPCarteira	PCarteira	RendHora	MRendhora	MPRendhora	PRendhora	Valor
11	-14	10	26	44	29	14	27	35	17	41	27	33	60	1089
12	-17	-38	-28	-29	-35	2	1	7	12	32	33	32	45	52
13	-3	-24	-25	-13	-14	4	11	10	2	255	241	266	266	-29
14	-33	-47	-48	-47	-48	137	224	227	147	75	61	82	74	141
15	0	-45	-38	-30	-43	12	27	29	14	32	46	47	36	407
16	-30	3	10	5	-1	15	4	6	12	33	45	61	38	1994
17	-12	1	-12	2	12	72	47	60	83	77	84	86	95	4173
21	10	-11	2	4	-15	52	36	63	59	65	79	76	66	245
22	-26	-24	-48	-48	-26	92	48	48	99	49	48	65	58	329
23	-7	10	-7	-10	6	40	36	45	46	74	72	70	74	117
24	-25	-35	-51	-32	-11	18	1	15	32	33	29	64	52	-9
25	-15	14	-11	21	68	32	14	34	53	43	27	48	81	22
26	-26	46	42	83	55	42	40	52	48	52	30	33	59	138
27	-22	2	-7	45	16	29	22	27	30	64	65	138	110	70
28	-23	-27	-35	-28	-20	17	14	18	23	69	62	62	66	67
29	-8	17	-6	-8	15	44	42	44	47	70	69	80	85	211
31	0	5	5	29	22	22	27	32	24	55	47	76	78	272
32	6	-14	-28	-14	1	19	27	33	23	41	60	85	77	294
33	-15	-6	3	20	-5	16	18	30	23	81	82	108	117	398
35	-11	-6	-10	-2	-8	17	20	26	21	59	63	71	65	106
41	-24	21	31	88	43	32	35	51	41	55	68	81	80	131
42	-19	-12	0	93	-22	19	26	41	27	46	56	66	71	129
43	-13	4	10	-1	-2	25	27	25	20	41	37	47	64	136
50	4	-4	0	6	-15	26	27	31	25	51	61	79	79	1000
51	-30	22	16	10	20	52	64	72	58	56	64	76	82	564
52	-16	-12	-27	-32	-15	39	42	46	38	54	56	67	74	766
53	-6	-12	-5	-3	-17	13	11	14	16	34	42	45	42	876
Média	-14	-6	-9	6	0	33	34	41	39	61	61	76	78	507

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002 a 2014)

Tabela L.3 – Estatísticas Descritivas da Amostra por Estado (estados selecionados)

Variável	UF=RJ		UF=PR		UF=RS		UF=MS	
	Média	D-P	Média	D-P	Média	D-P	Média	D-P
Idade	37,37	0,83	36,25	0,71	36,72	0,61	36,26	0,83
ensinomed	0,51	0,06	0,47	0,07	0,42	0,06	0,40	0,06
ensinosup	0,14	0,02	0,12	0,03	0,10	0,02	0,11	0,03
Preto	0,47	0,05	0,28	0,03	0,17	0,03	0,49	0,02
Mulher	0,44	0,00	0,44	0,00	0,45	0,01	0,43	0,01
trabalhou	0,90	0,02	0,93	0,02	0,93	0,02	0,93	0,02
p <trabalhou< td=""><td>0,89</td><td>0,02</td><td>0,92</td><td>0,02</td><td>0,90</td><td>0,03</td><td>0,92</td><td>0,02</td></trabalhou<>	0,89	0,02	0,92	0,02	0,90	0,03	0,92	0,02
m <trabalhou< td=""><td>0,87</td><td>0,03</td><td>0,91</td><td>0,02</td><td>0,89</td><td>0,02</td><td>0,89</td><td>0,03</td></trabalhou<>	0,87	0,03	0,91	0,02	0,89	0,02	0,89	0,03
mp <trabalhou< td=""><td>0,85</td><td>0,03</td><td>0,88</td><td>0,04</td><td>0,85</td><td>0,04</td><td>0,88</td><td>0,03</td></trabalhou<>	0,85	0,03	0,88	0,04	0,85	0,04	0,88	0,03
Carteira	0,55	0,03	0,52	0,05	0,51	0,04	0,48	0,05
pcarteira	0,54	0,04	0,52	0,06	0,54	0,04	0,48	0,05
Mcarteira	0,54	0,04	0,54	0,06	0,53	0,05	0,47	0,06
mpcarteira	0,51	0,05	0,51	0,07	0,55	0,05	0,46	0,07
publico	0,21	0,01	0,19	0,01	0,20	0,01	0,26	0,02
ppublico	0,18	0,01	0,15	0,02	0,15	0,01	0,23	0,02
mpublico	0,25	0,01	0,27	0,02	0,25	0,02	0,35	0,02
mppublico	0,23	0,02	0,23	0,03	0,21	0,02	0,32	0,02
rendhora	51,92	15,05	42,25	7,60	40,18	5,90	39,35	9,07
prendhora	37,95	12,58	29,39	7,32	28,49	6,98	29,49	6,82
mrendhora	45,53	12,15	36,95	7,24	35,77	5,41	35,16	8,25
mprendhora	33,53	9,89	25,78	6,00	25,22	5,03	26,58	5,15
difrendpsp	391,74	39,72	250,39	31,57	294,19	34,12	432,70	95,40
pp10	0,05	0,03	0,07	0,05	0,08	0,05	0,07	0,04
pp25	0,16	0,09	0,17	0,10	0,17	0,09	0,20	0,12
pp50	0,54	0,07	0,55	0,11	0,57	0,10	0,52	0,12
pp75	0,13	0,03	0,12	0,04	0,10	0,03	0,11	0,04
pp90	0,11	0,03	0,09	0,01	0,08	0,01	0,09	0,01
federal	0,09	0,01	0,03	0,00	0,05	0,00	0,04	0,01
estadual	0,08	0,01	0,08	0,01	0,07	0,00	0,08	0,01
municipal	0,11	0,01	0,11	0,01	0,10	0,02	0,11	0,02
pfederal	0,07	0,01	0,01	0,00	0,04	0,01	0,04	0,01
pestadual	0,06	0,00	0,05	0,01	0,05	0,01	0,06	0,01
pmunicipal	0,11	0,01	0,10	0,01	0,09	0,02	0,10	0,02
mfederal	0,05	0,01	0,02	0,00	0,04	0,01	0,02	0,01
mestadual	0,08	0,01	0,09	0,01	0,09	0,01	0,10	0,02
mmunicipal	0,14	0,01	0,16	0,02	0,13	0,02	0,15	0,04
mpfederal	0,03	0,01	0,01	0,00	0,03	0,01	0,02	0,00
mpestadual	0,06	0,01	0,06	0,01	0,06	0,01	0,07	0,01
mpmunicipal	0,12	0,02	0,13	0,02	0,10	0,03	0,14	0,04
agricultura	0,01	0,00	0,13	0,03	0,15	0,03	0,14	0,01
indtrans	0,09	0,01	0,16	0,01	0,17	0,01	0,10	0,01
construcao	0,08	0,01	0,08	0,01	0,07	0,01	0,08	0,01
outrasind	0,02	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00
comercio	0,17	0,00	0,18	0,01	0,16	0,01	0,18	0,01
transporte	0,07	0,00	0,05	0,01	0,05	0,00	0,04	0,01
bancos	0,02	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00
servicos	0,23	0,01	0,16	0,01	0,16	0,01	0,17	0,01
admpub	0,06	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00	0,07	0,01
social	0,09	0,01	0,06	0,00	0,07	0,01	0,07	0,01
outras	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor	3,21E+10	1,55E+10	2,74E+10	7,01E+09	3,18E+10	9,41E+09	4,85E+09	3,87E+09

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

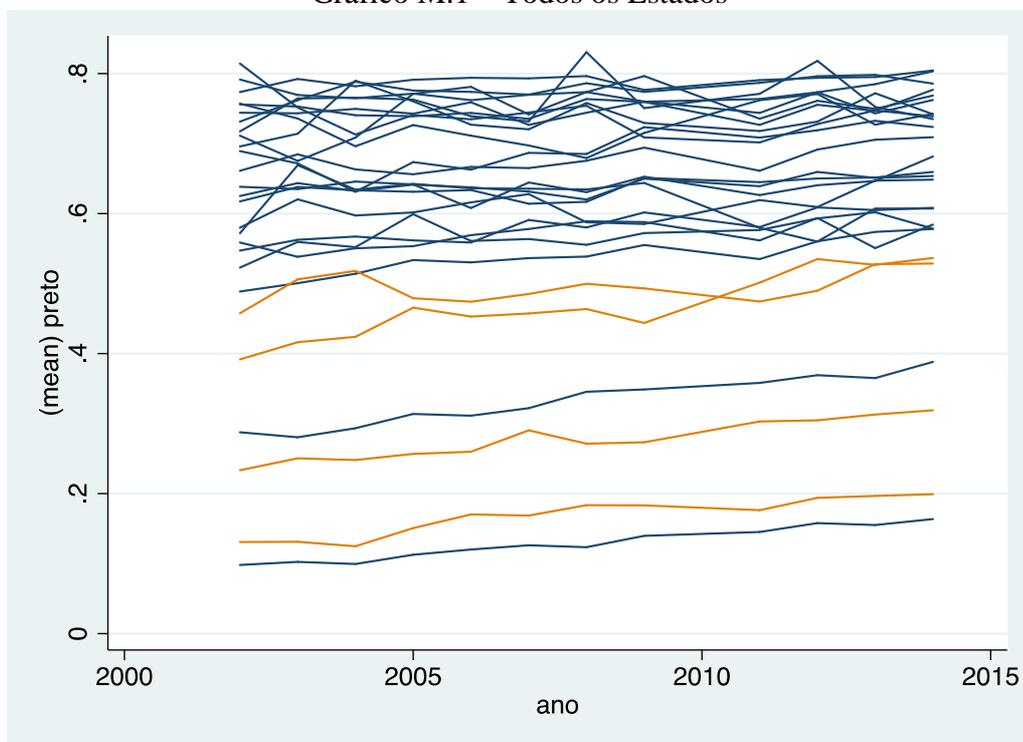
Tabela L.4 – Proporção de Pretos por decil da renda para o Brasil

Percentil	Média	Desvio Padrão
pp10	0,13	0,10
pp25	0,19	0,09
pp50	0,45	0,14
pp75	0,10	0,04
pp90	0,13	0,04

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados do IBGE (2002-2014).

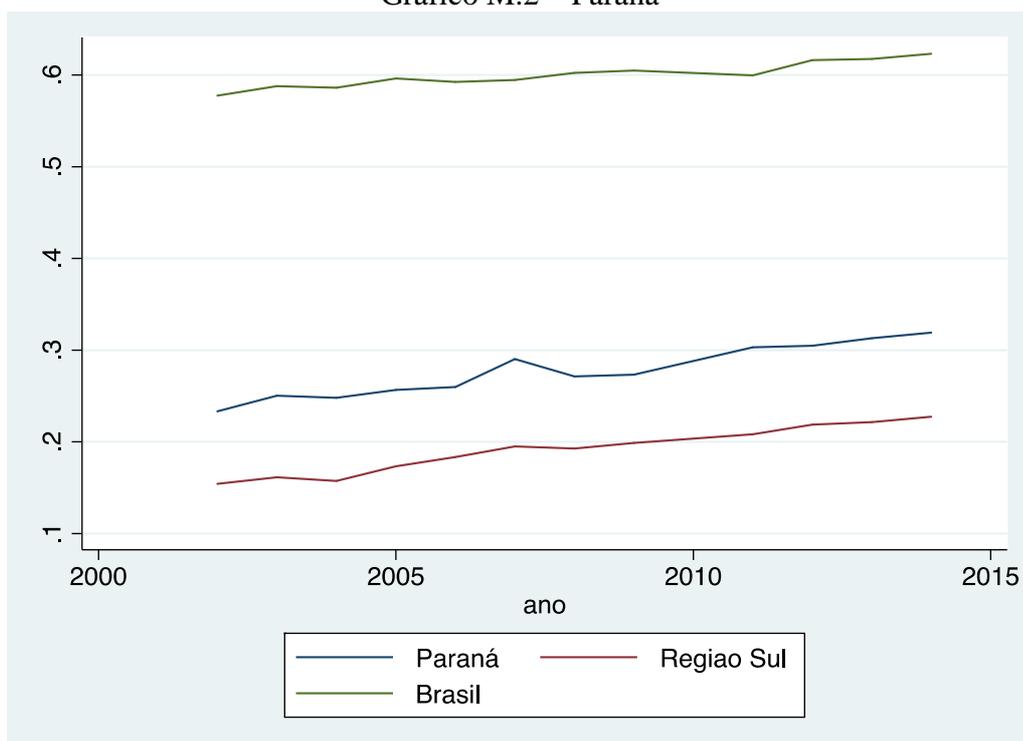
ANEXO M – CRESCIMENTO DA PROPORÇÃO DE PRETOS POR ESTADO, REGIÃO E BRASIL (ESTADOS SELECIONADOS)

Gráfico M.1 – Todos os Estados



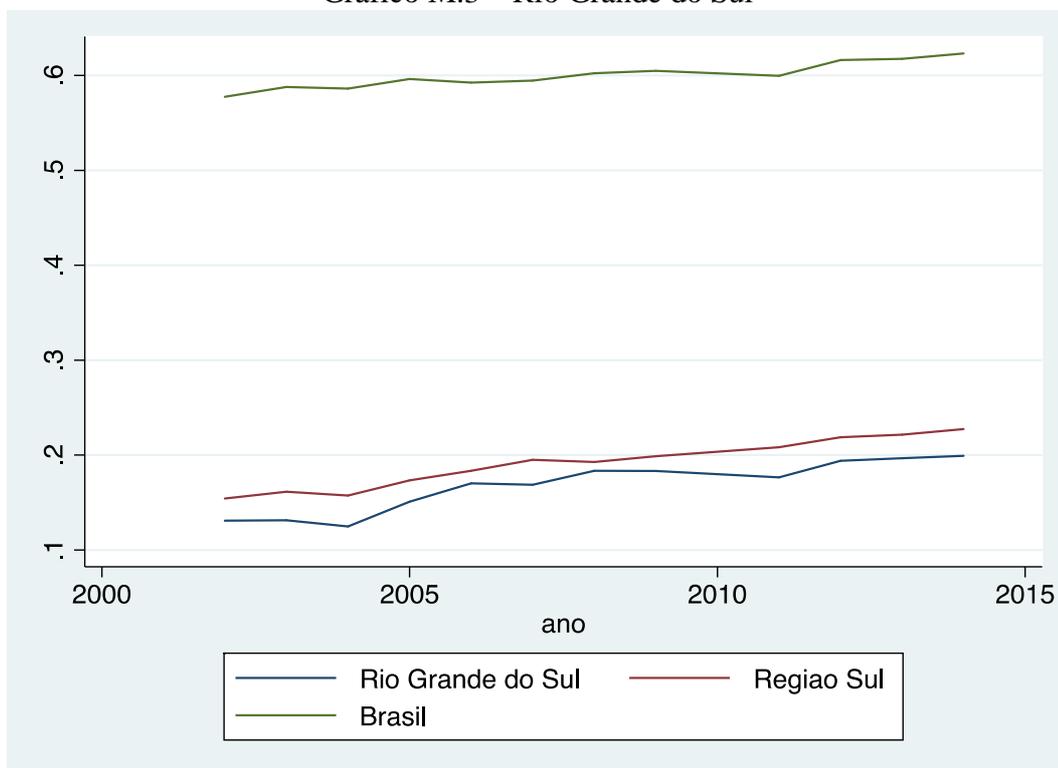
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002 a 2014).

Gráfico M.2 – Paraná



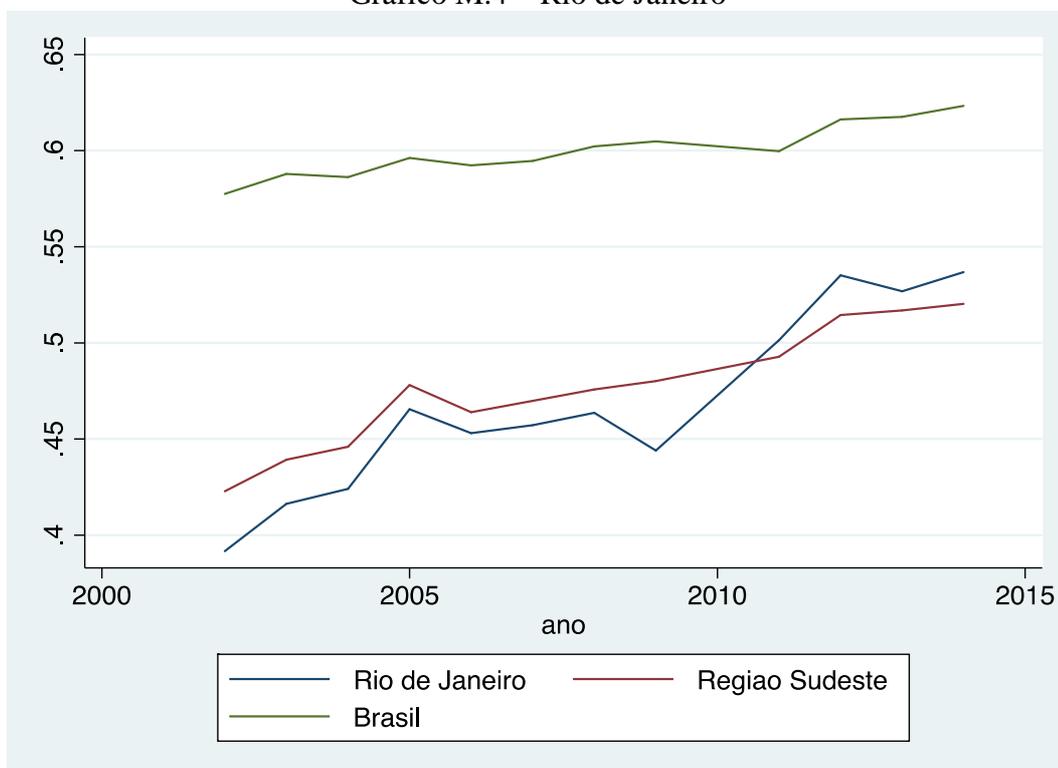
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002 a 2014)

Gráfico M.3 – Rio Grande do Sul



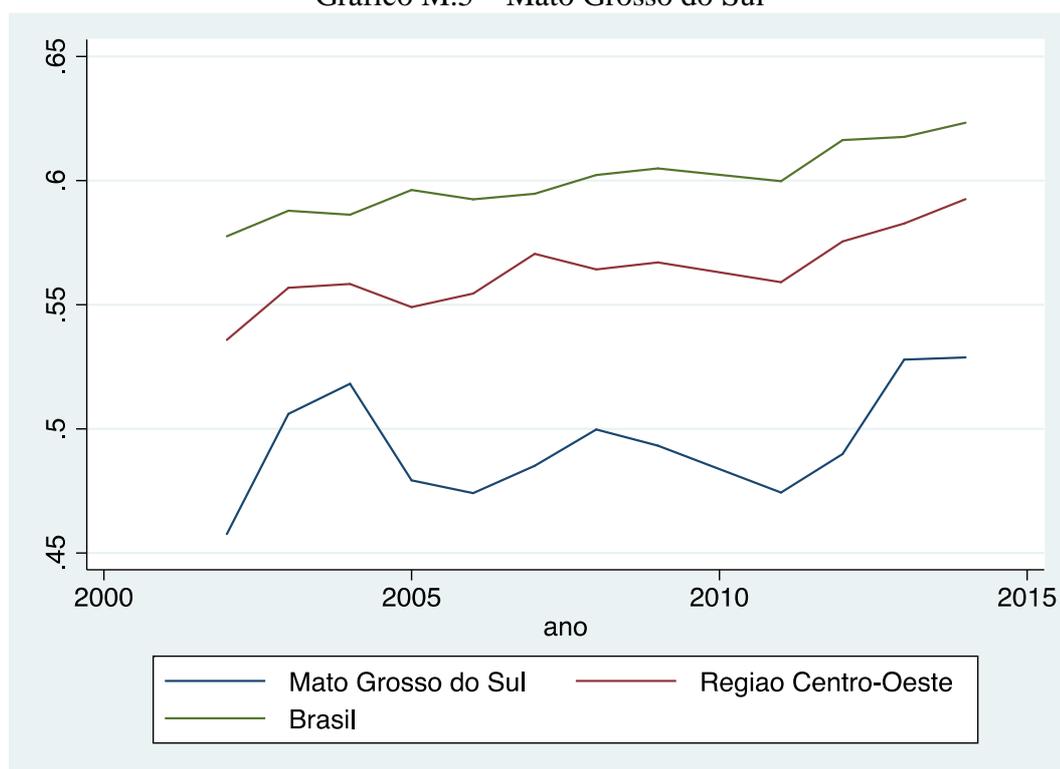
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002 a 2014)

Gráfico M.4 – Rio de Janeiro



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002 a 2014)

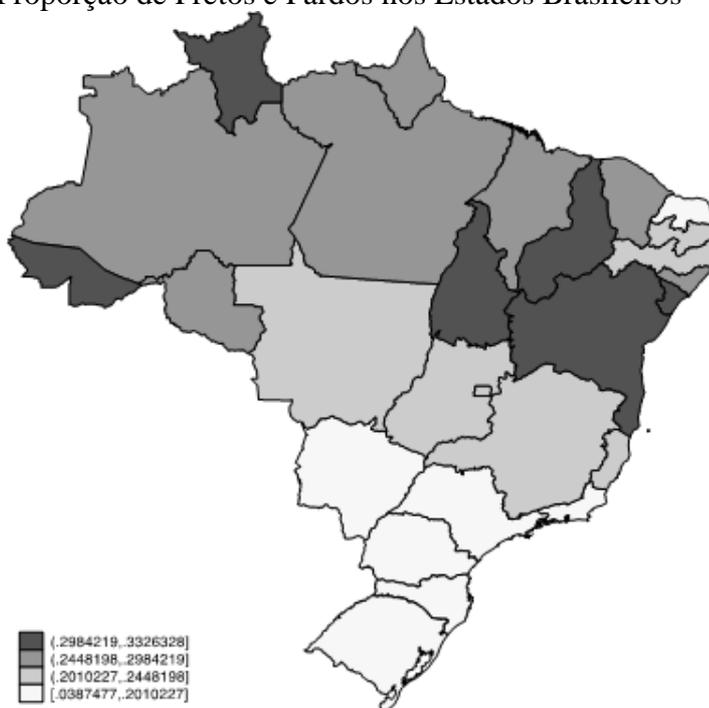
Gráfico M.5 – Mato Grosso do Sul



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002 a 2014).

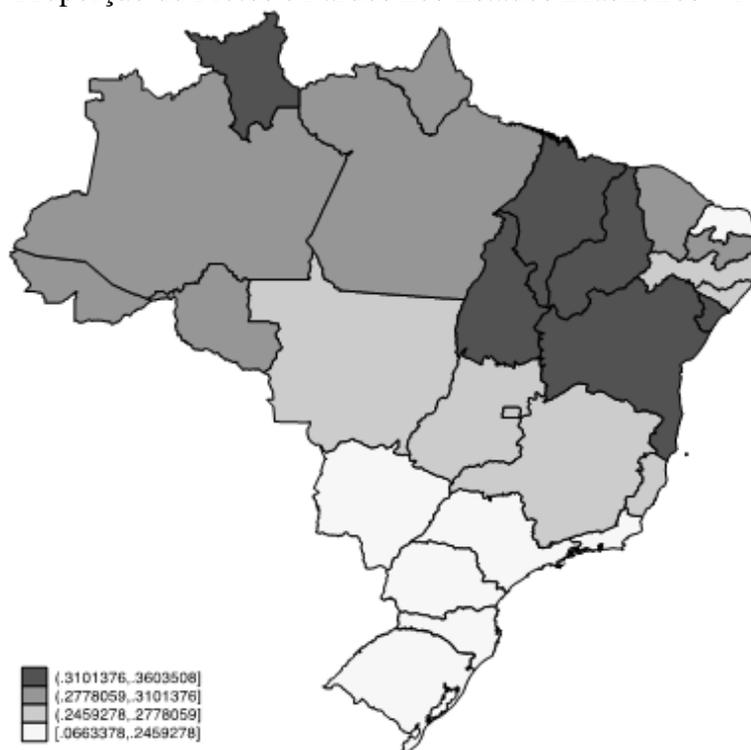
ANEXO N – FIGURAS PARA A AMOSTRA DE MULHERES

Figura N.1 – Proporção de Pretos e Pardos nos Estados Brasileiros – Mulheres- 2002



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002).

Figura N.2 – Proporção de Pretos e Pardos nos Estados Brasileiros – Mulheres – 2014



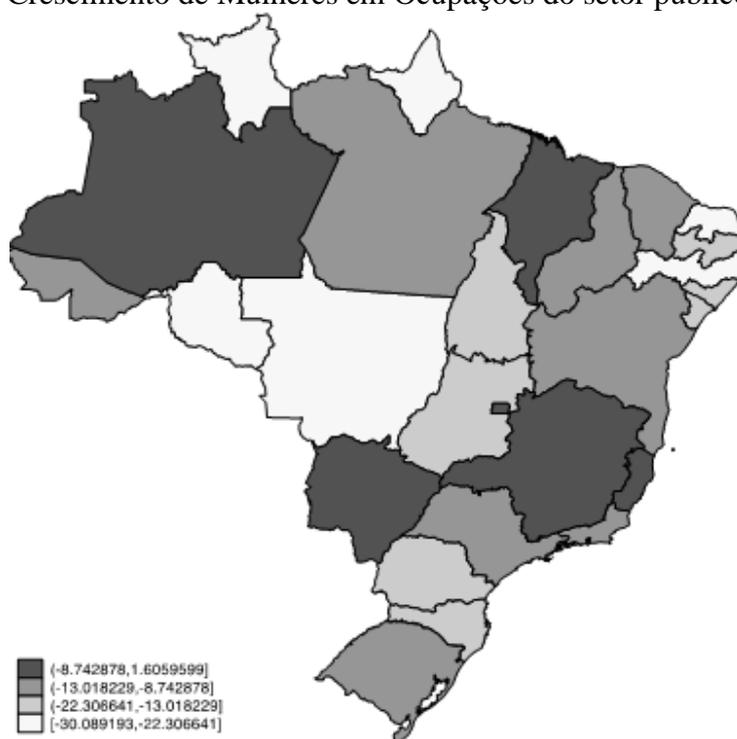
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2014).

Figura N.3 – Crescimento da população de Pretos e Pardos de 2002 a 2014 – Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014)

Figura N.4 – Crescimento de Mulheres em Ocupações do setor público de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Figura N.5 – Crescimento dos Mulheres em ocupações do setor público (pretos) de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Figura N.6 – Crescimento dos Mulheres em ocupações do setor público estadual de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

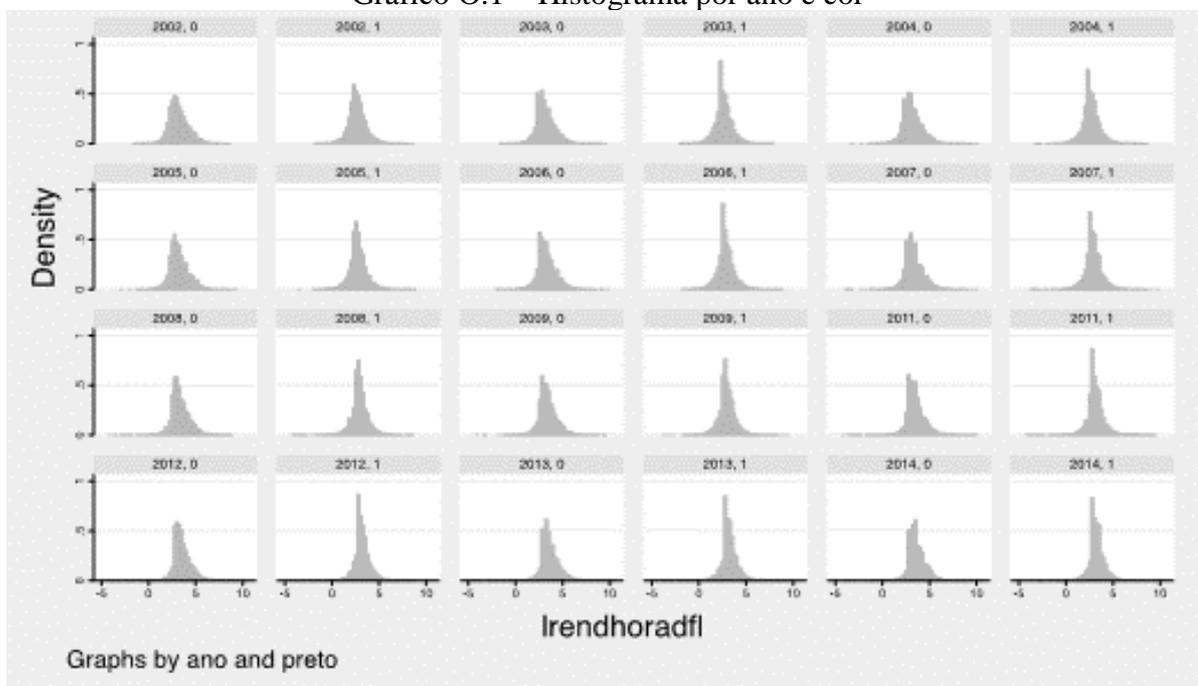
Figura.7 – Crescimento dos Mulheres Pretas em ocupações do setor público estadual de 2002 a 2014



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

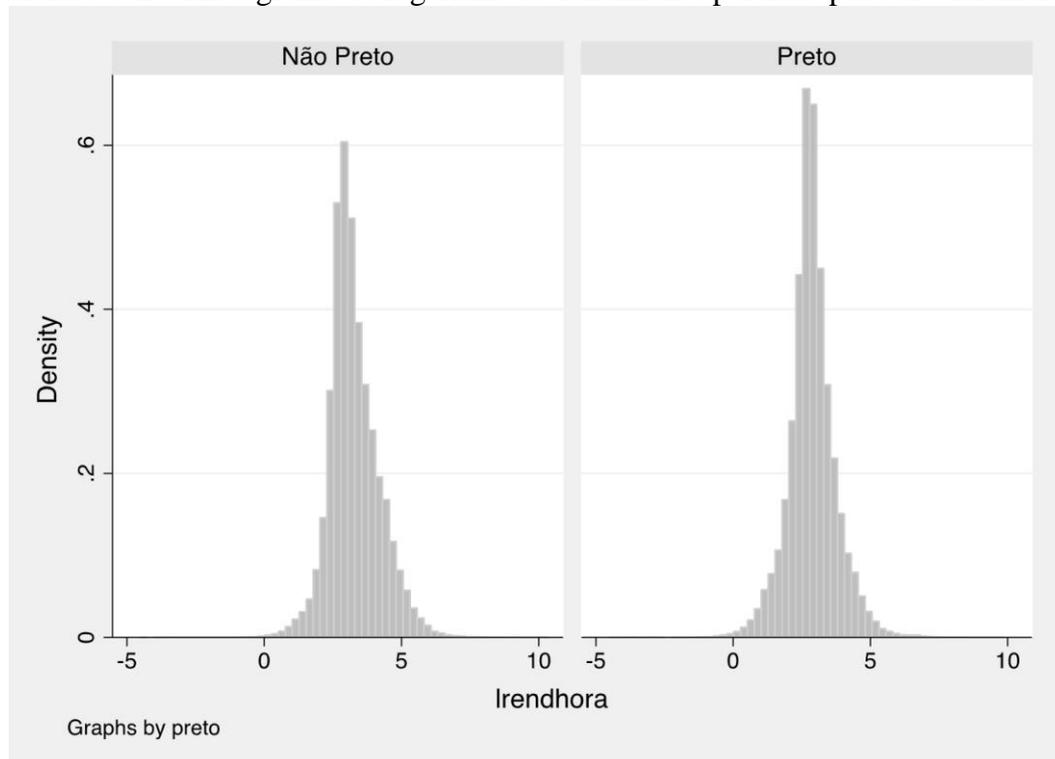
ANEXO O – LOGARITMO DO RENDIMENTO HORA

Gráfico O.1 – Histograma por ano e cor



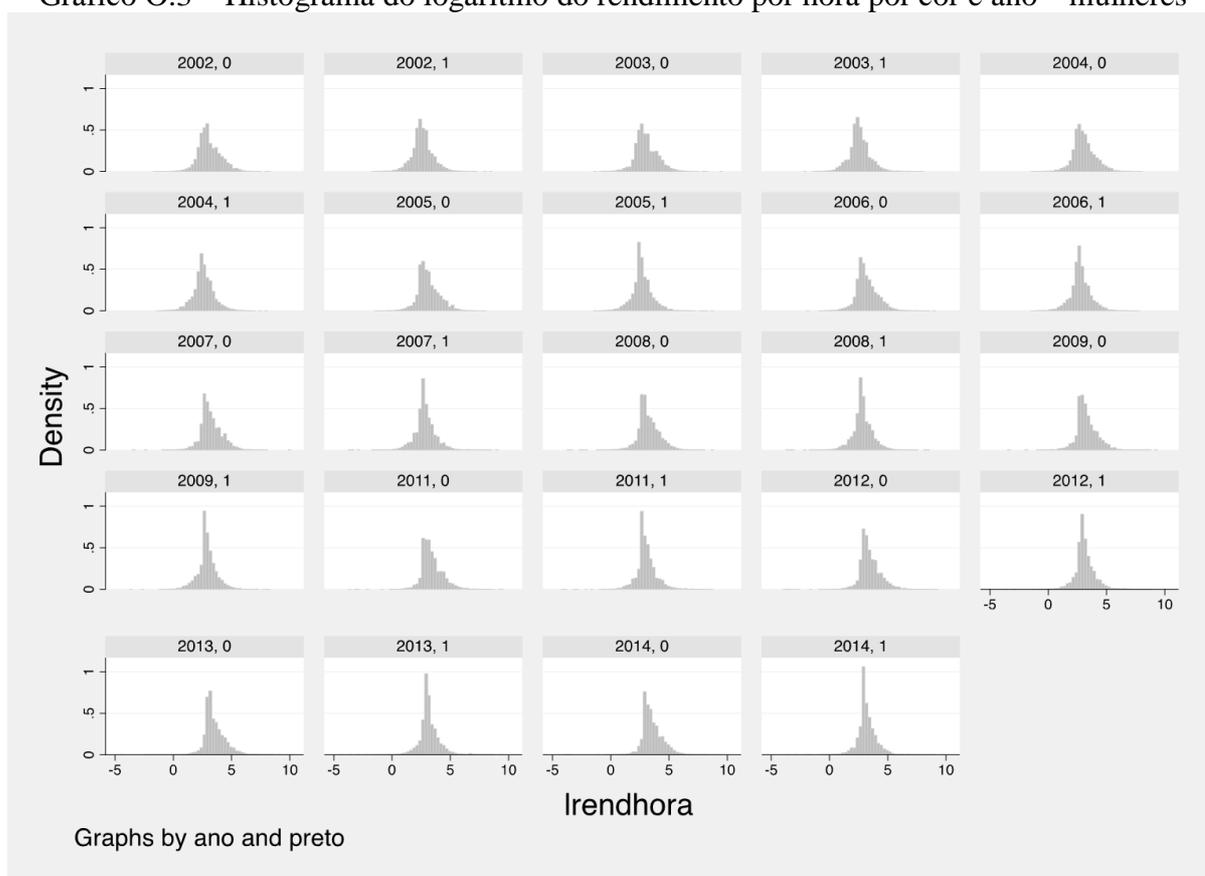
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Gráfico O.2 – Histograma do logaritmo do rendimento por hora por cor – Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

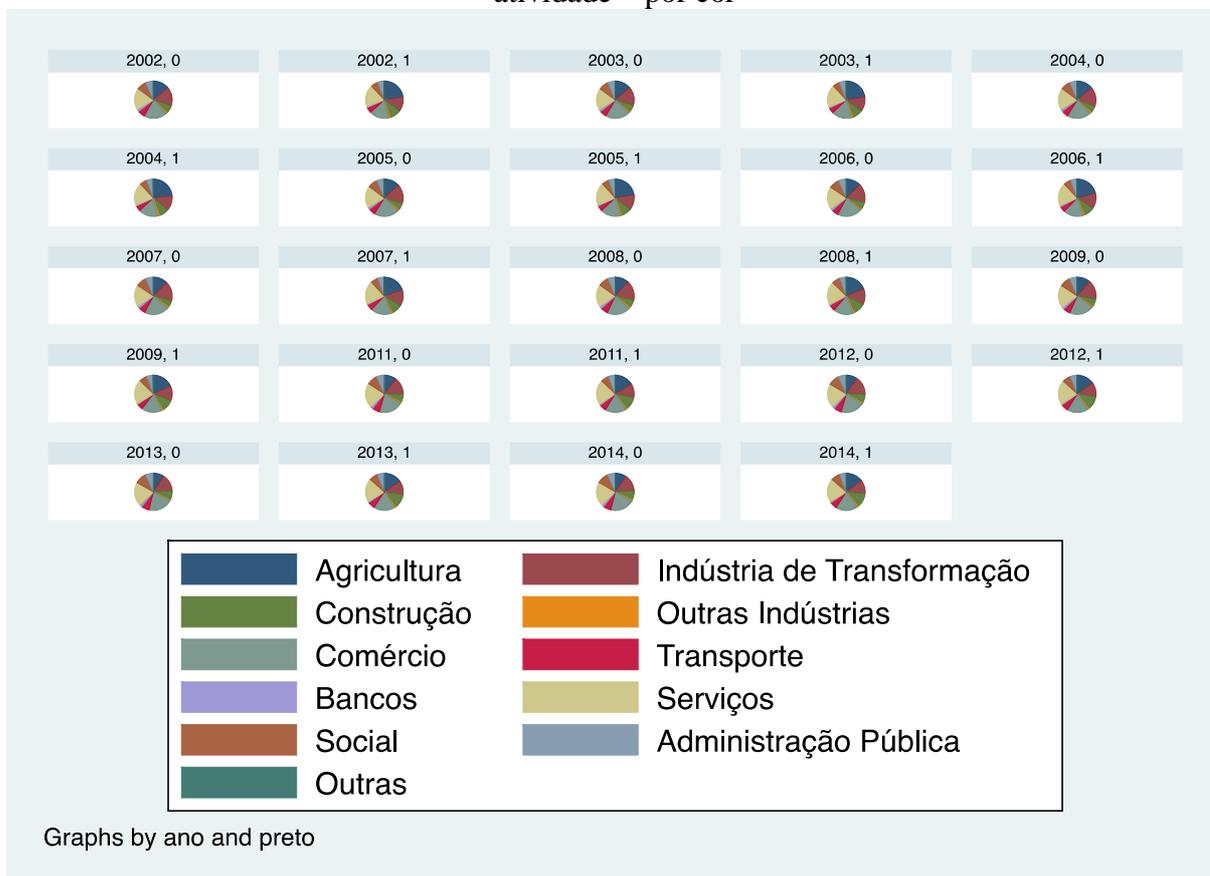
Gráfico O.3 – Histograma do logaritmo do rendimento por hora por cor e ano – mulheres



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

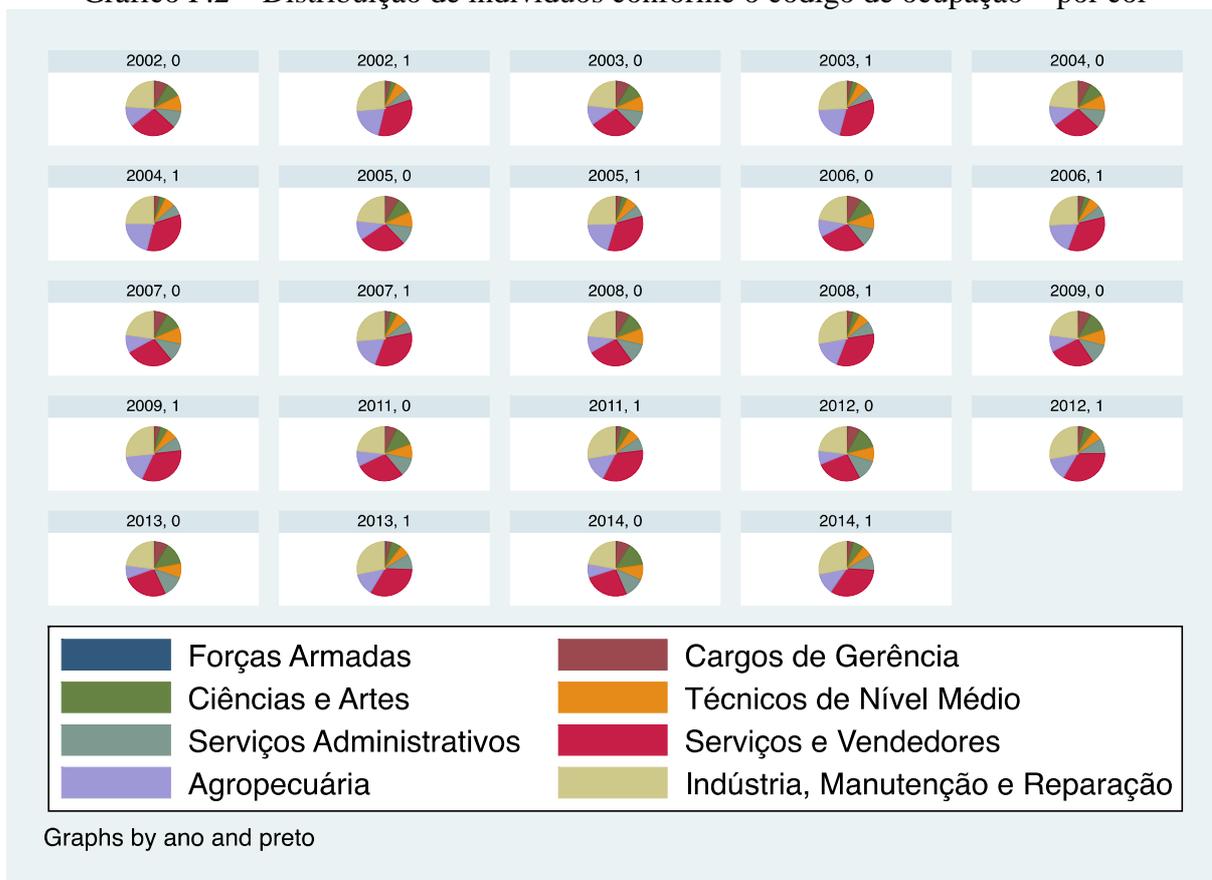
ANEXO P – DISTRIBUIÇÃO DE INDIVÍDUOS POR ATIVIDADE, OCUPAÇÃO E INCIDÊNCIA DE OVEREDUCATION – GRUPOS SELECIONADOS

Gráfico P.1 – Distribuição de indivíduos conforme a classificação CNAE do setor da
atividade – por cor



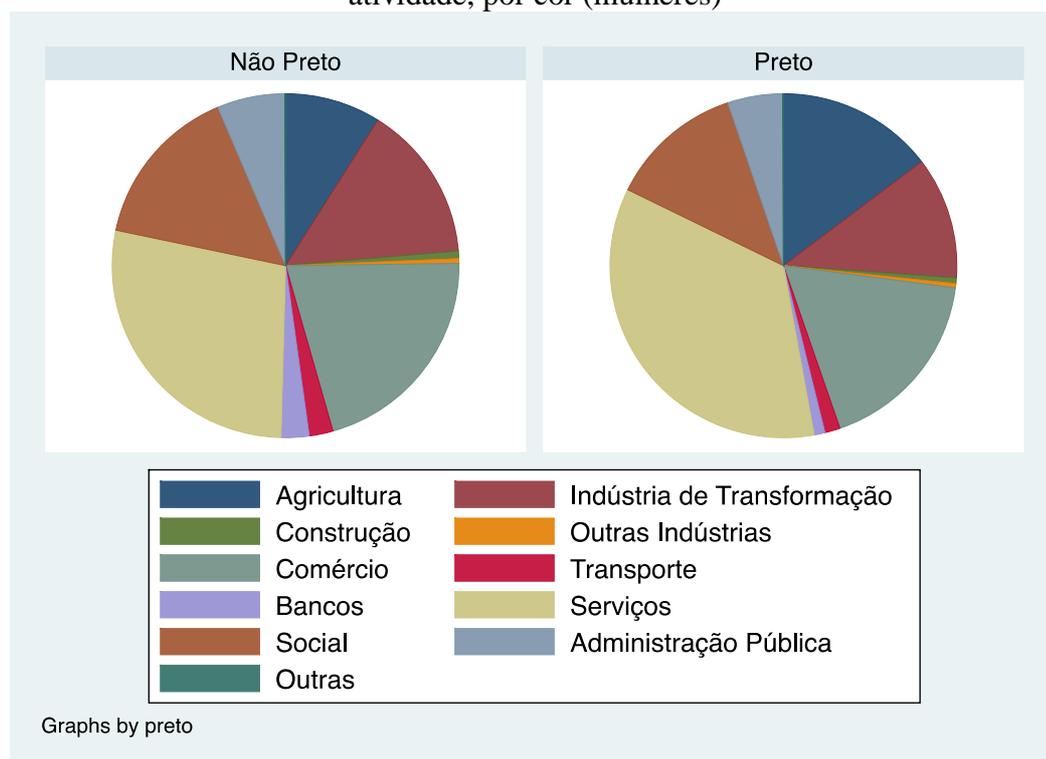
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Gráfico P.2 – Distribuição de indivíduos conforme o código de ocupação – por cor



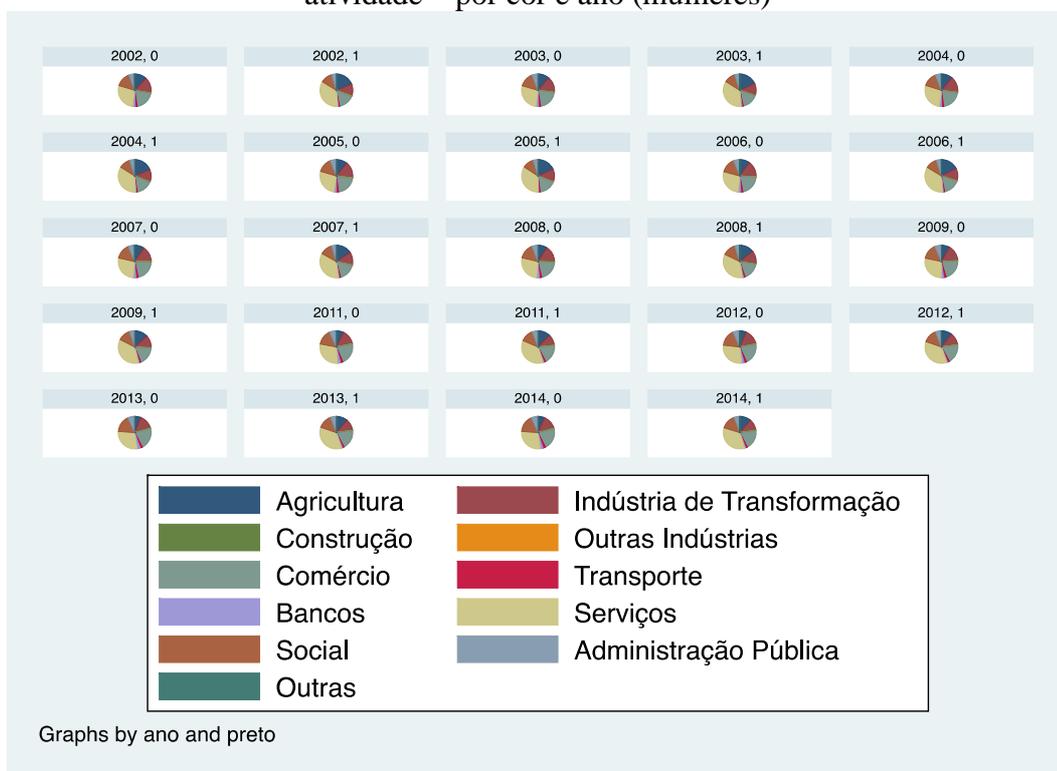
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Gráfico P.3 – Distribuição de indivíduos conforme a classificação CNAE do setor da atividade, por cor (mulheres)



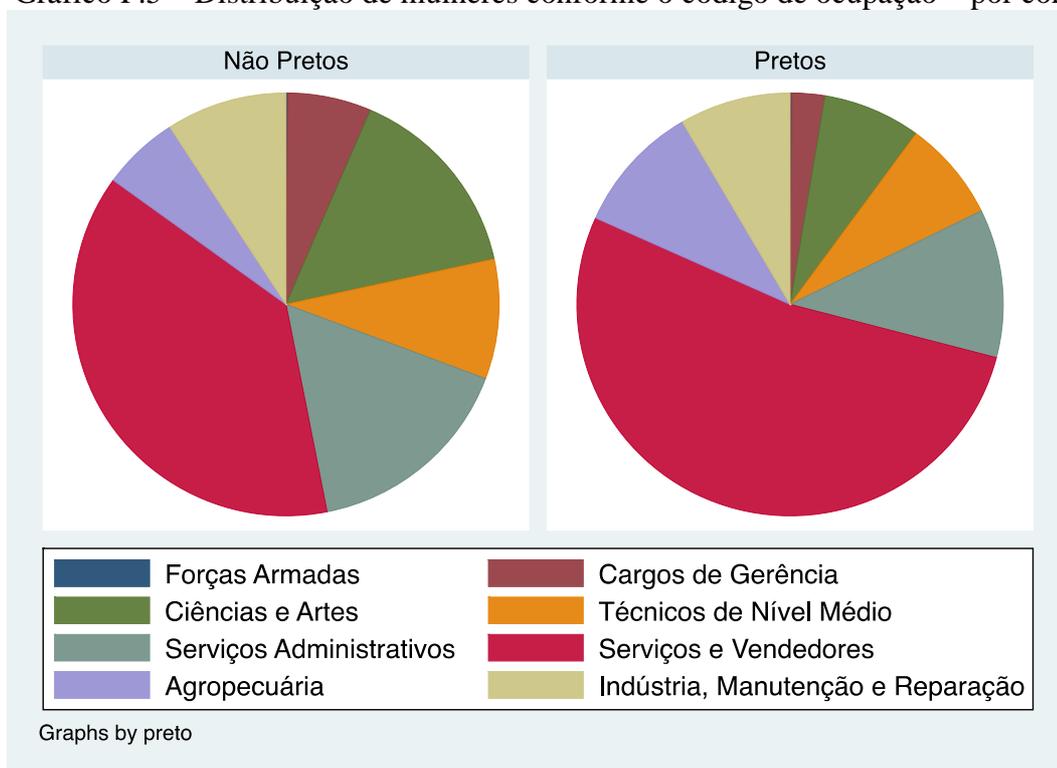
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002 - 2014).

Gráfico P.4 – Distribuição de indivíduos conforme a classificação CNAE do setor da atividade – por cor e ano (mulheres)



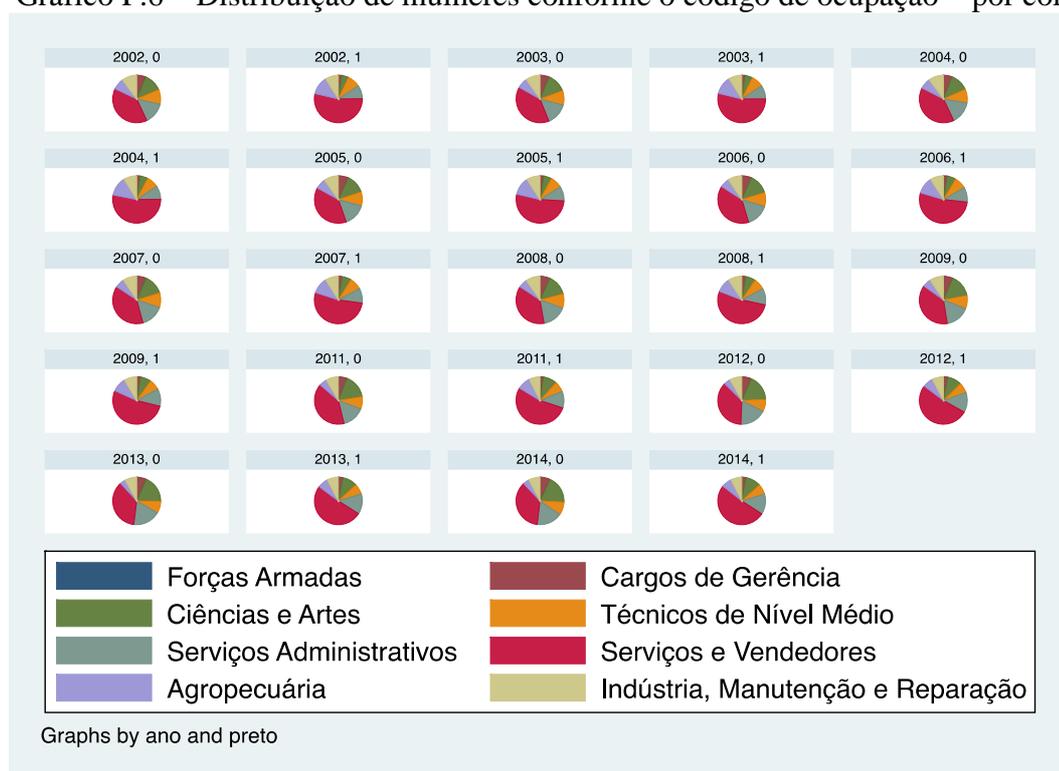
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Gráfico P.5 – Distribuição de mulheres conforme o código de ocupação – por cor



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002- 2014).

Gráfico P.6 – Distribuição de mulheres conforme o código de ocupação – por cor



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2014).

Tabela P.7 – Distribuição de Indivíduos conforme a Classificação CNAE do setor da atividade – por cor (2002 a 2007)

Setor	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Não Pretos	Pretos										
Agricultura	14,1	22,68	13,74	22,75	13,98	23,54	13,46	22,46	12,59	21,41	12,12	20,18
Ind. Trans	16,21	12,42	16,34	12,35	16,87	12,65	16,81	13,36	16,64	13,26	16,95	13,68
Construção	6,9	9,85	6,3	8,97	6,02	8,68	6,17	8,72	6,07	9,01	6,06	9,25
Outras Ind.	0,98	1,39	1,11	1,31	1,17	1,34	1,05	1,28	1,19	1,28	1,11	1,31
Comércio	20,26	16,98	20,94	17,49	20,64	16,99	21,36	17,39	21,17	17,28	21,46	17,65
Transporte	5,78	4,9	5,75	4,8	5,71	4,68	5,66	4,7	5,59	4,82	5,78	5,11
Bancos	2,16	0,65	2,14	0,76	2,06	0,64	1,98	0,65	2	0,78	2,22	0,76
Serviços	18,79	19,32	18,74	19,65	18,86	19,46	18,68	19,67	19,38	20,07	18,74	19,97
Adm. Pub.	8,29	6,19	8,53	6,03	8,25	6,08	8,4	6,15	8,87	6,32	8,97	6,56
Social	6,31	5,29	6,22	5,54	6,24	5,52	6,24	5,29	6,35	5,39	6,4	5,19
Outras Ind.	0,23	0,34	0,2	0,34	0,2	0,42	0,18	0,33	0,16	0,37	0,19	0,34

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2007).

Tabela P.8 – Distribuição de Indivíduos conforme a Classificação CNAE do setor da atividade – por cor (2008 a 2014)

Setor	2008		2009		2011		2012		2013		2014	
	Não Pretos	Pretos										
Agricultura	11,77	18,78	11,21	18,29	10,39	16,37	9,51	15,29	9,09	15,41	9,53	14,79
Ind. Trans	16,99	13,85	16,64	12,92	14,84	12	15,99	12,3	15,16	11,99	14,61	11,77
Construção	6,72	10,2	6,69	10,09	7,2	11,45	7,48	11,88	7,9	12,46	7,78	12,51
Outras Ind.	1,1	1,28	1,15	1,34	1,08	1,01	0,96	1,07	1,03	1,13	1,08	1,2
Comércio	20,64	17,19	20,94	17,89	20,8	17,98	20,41	18,23	20,74	18,28	21,01	18,86
Transporte	6,01	5,33	5,8	5,01	6,48	5,88	6,41	6,05	6,62	6,01	6,5	5,93
Bancos	2,16	0,74	2,06	0,76	2,15	0,84	2,2	0,82	2,31	0,9	2,26	0,83
Serviços	19,39	20,02	19,79	21,03	21,28	21,73	20,84	21,19	20,37	20,4	20,59	20,61
Adm. Pub.	8,92	7,01	9,11	6,81	8,91	6,76	9,34	7,18	9,81	7,41	10,03	7,89
Social	6,15	5,3	6,47	5,52	6,76	5,78	6,8	5,89	6,89	5,94	6,55	5,53
Outras Ind.	0,14	0,31	0,13	0,34	0,12	0,2	0,07	0,1	0,07	0,08	0,06	0,08

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2008-2014).

Tabela P.9 – Distribuição de Indivíduos conforme o código da ocupação, por cor (2002 a 2007)

Setor	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Não Pretos	Pretos										
Forças Armadas	0,91	0,97	0,93	1	0,87	0,93	0,79	0,9	0,81	0,92	0,71	0,79
Cargos de Gerência	7,6	2,95	7,63	2,63	7,33	2,69	7,89	2,88	8,13	2,99	7,49	2,84
Ciências e Artes	9	3,13	9,41	3,27	9,01	3,5	9,45	3,59	10,05	3,87	10,36	4,08
Técnicos de Nível Médio	9,25	6,5	9,1	6,36	8,97	6,36	9,18	6,5	9,31	6,53	9,59	6,76
Serviços Administrativos	10,08	6,34	10,57	6,55	10,77	6,51	10,61	6,89	10,97	7,02	11	7,2
Serviços e Vendedores	27,45	33,95	27,59	34,25	27,89	33,97	27,41	33,83	27,95	34,21	27,82	34,11
Agropecuária	11,83	19,88	11,51	20,25	11,8	20,96	11,28	19,82	10,46	18,59	10,3	17,91
Indústria, Manutenção e Reparação	23,88	26,28	23,26	25,68	23,35	25,08	23,39	25,58	22,32	25,86	22,74	26,3

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2007).

Tabela P.10 – Distribuição de Indivíduos conforme o código da ocupação – por cor (2008 a 2014)

Setor	2008		2009		2011		2012		2013		2014	
	Não Pretos	Pretos										
Forças Armadas	0,83	0,89	0,87	0,91	0,83	0,87	0,97	0,98	0,96	1,02	0,9	0,94
Cargos de Gerência	7,77	3,16	7,42	3,02	6,66	2,6	7,43	3,14	7,59	3,21	7,85	3,21
Ciências e Artes	10,46	4,23	11,48	4,73	12,12	5,75	12,87	5,98	13,44	6,09	13,98	6,58
Técnicos de Nível Médio	9,56	6,33	9,26	6,45	8,41	6,27	8,39	5,97	8,47	6,14	8,91	6,27
Serviços Administrativos	11,55	7,76	11,5	8,19	10,98	7,65	12,39	8,78	12,6	9,01	11,95	8,93
Serviços e Vendedores	26,63	33,53	26,88	33,64	28,81	34,39	26,76	33,58	26,38	33,04	26,46	33,5
Agropecuária	9,8	16,36	9,64	16,39	8,95	14,75	8,01	13,55	7,58	13,23	7,93	12,46
Indústria, Manutenção e Reparação	23,41	27,75	22,95	26,67	23,24	27,72	23,18	28,01	22,97	28,26	22,02	28,11

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2008-2014).

Tabela P.11 – Análise da *Overeducation* – por cor (2002 a 2007)

	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Não Pretos	Pretos										
<i>Overeducation</i>												
Não	67,71	63,38	66,22	60,48	64,81	63,75	65,98	62,13	66,06	63,54	62,81	58,96
Sim	32,29	36,62	33,78	39,52	35,19	36,25	34,02	37,87	33,94	36,46	37,19	41,04
Setor Público												
Não	71,22	69,32	71,09	67,39	69,83	70,37	70,94	69,35	71,25	72,41	68,39	67,69
Sim	28,78	30,68	28,91	32,61	30,17	29,63	29,06	30,65	28,75	27,59	31,61	32,31
Setor Público Estadual												
Não	73,97	71,2	72,21	68,66	70,03	71,79	71,84	69,04	72,55	71,72	68,72	71,72
Sim	26,03	28,8	27,79	31,34	29,97	28,21	28,16	30,96	27,45	28,28	31,28	28,28

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2007).

Tabela P.12 – Análise da *Overeducation* – por cor (2008 a 2014)

	2008		2009		2011		2012		2013		2014	
	Não Pretos	Pretos										
<i>Overeducation</i>												
Não	64,21	59,96	64,95	59,33	62,69	57,14	64,22	59,75	64,46	58,48	64,22	58,16
Sim	35,79	40,04	35,05	40,67	37,31	42,86	35,78	40,25	35,54	41,52	35,78	41,84
Setor Público												
Não	71,41	74,29	73,44	71,55	73,13	72,58	73,32	73,83	74,17	73	73,96	74,06
Sim	28,59	25,71	26,56	28,45	26,87	27,42	26,68	26,17	25,83	27	26,04	25,94
Setor Público Estadual												
Não	72,98	75,26	74,45	74,26	75,21	74,99	74,45	76,48	73,91	71,36	73,62	74,69
Sim	27,02	24,74	25,55	25,74	24,79	25,01	25,55	23,52	26,09	28,64	26,38	25,31

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2008-2014).

Tabela P.13 – Distribuição de Indivíduos conforme a Classificação CNAE do setor da atividade – por cor (mulheres) – 2002 a 2007

Setor	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Não Pretos	Pretos										
Agricultura	11,95	18,81	11,22	18,16	10,95	18,8	10,92	18,24	9,93	17,55	9,41	15,84
Ind. Trans	15,09	11,3	14,97	11,46	15,49	11,67	15,39	12,2	15,11	11,91	14,96	12,11
Construção	0,63	0,42	0,52	0,36	0,52	0,37	0,56	0,38	0,69	0,39	0,66	0,47
Outras Ind.	0,41	0,53	0,49	0,41	0,46	0,42	0,44	0,4	0,49	0,38	0,44	0,45
Comércio	19,63	15,85	20,37	16,21	20,32	16,25	20,6	16,66	20,71	16,52	21,19	17,06
Transporte	1,86	1,13	1,89	1,16	2	1,1	2,16	1,35	2,03	1,3	2,25	1,4
Bancos	2,5	0,85	2,51	0,96	2,42	0,76	2,39	0,88	2,45	0,91	2,62	0,93
Serviços	27,72	34,93	27,47	35,28	27,75	34,54	27,02	33,99	27,64	34,68	26,85	34,74
Adm. Pub.	14,38	11,53	14,57	11	14,1	11,14	14,3	11,16	14,89	11,47	15,2	12,28
Social	5,73	4,55	5,89	4,92	5,89	4,89	6,14	4,71	5,99	4,83	6,27	4,61
Outras Ind.	0,1	0,09	0,09	0,08	0,08	0,07	0,08	0,05	0,07	0,04	0,14	0,11

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2007).

Tabela P.14 – Distribuição de Indivíduos conforme a Classificação CNAE do setor da atividade – por cor (mulheres) – 2008 a 2014

Setor	2008		2009		2011		2012		2013		2014	
	Não Pretos	Pretos										
Agricultura	9,01	14,36	8,16	13,44	7,35	12,24	6,62	10,66	6,01	11,19	6,6	11,28
Ind. Trans	15,6	12,45	15,29	11,74	13,58	10,47	14,46	11,28	13,62	10,8	13,23	10,53
Construção	0,84	0,61	0,68	0,49	0,67	0,54	0,74	0,64	0,91	0,71	0,91	0,74
Outras Ind.	0,46	0,46	0,5	0,48	0,45	0,28	0,33	0,37	0,44	0,33	0,46	0,46
Comércio	20,53	16,95	20,83	17,88	21,54	18,86	21,01	19,11	21,36	19,2	21,35	19,38
Transporte	2,32	1,55	2,36	1,39	2,4	1,63	2,32	1,67	2,39	1,62	2,54	1,65
Bancos	2,66	0,98	2,33	1,04	2,8	1,17	2,74	1,11	2,85	1,24	2,77	1,13
Serviços	27,25	34,76	28,07	36,16	29,29	36,38	28,71	35,61	28,59	35,25	28,29	34,67
Adm. Pub.	15,2	12,97	15,31	12,28	15,03	12,67	16,17	13,59	17	13,94	17,06	14,64
Social	6,07	4,82	6,45	5,04	6,78	5,66	6,87	5,91	6,8	5,71	6,75	5,5
Outras Ind.	0,07	0,08	0,03	0,06	0,11	0,09	0,03	0,05	0,03	0,02	0,03	0,03

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2008-2014).

Tabela P.15 – Distribuição de Indivíduos conforme o código da ocupação – por cor
(mulheres) – 2002 a 2007

Setor	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Não Pretos	Pretos										
Forças Armadas	0,09	0,07	0,08	0,1	0,1	0,12	0,11	0,09	0,1	0,11	0,08	0,1
Cargos de Gerência	6,11	2,22	6,2	2,18	5,88	2,15	6,71	2,38	6,58	2,55	6,33	2,48
Ciências e Artes	12,44	4,68	13,08	5,11	12,41	5,35	13,07	5,5	13,65	5,92	13,81	6,27
Técnicos de Nível Médio	9,99	8,7	9,79	8,22	9,34	8,06	9,52	8,15	9,41	8,1	9,9	8,21
Serviços Administrativos	14,45	9,15	14,89	9,32	15,24	9,3	15,26	9,87	15,64	10,05	15,63	10,11
Serviços e Vendedores	38,95	53,81	39,11	53,89	39,63	53,13	38,4	52,63	38,76	52,78	38,57	52,83
Agropecuária	7,72	12,38	7,07	12,29	7,3	13,08	6,99	12,13	6,33	11,46	6,28	11,04
Indústria, Manutenção e Reparação	10,25	8,99	9,77	8,9	10,1	8,81	9,94	9,25	9,52	9,02	9,4	8,96

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2002-2007).

Tabela P.16 – Distribuição de Indivíduos conforme o código da ocupação – por cor
(mulheres) – 2008 a 2014

Setor	2008		2009		2011		2012		2013		2014	
	Não Pretos	Pretos										
Forças Armadas	0,13	0,11	0,16	0,1	0,14	0,1	0,14	0,16	0,22	0,13	0,17	0,17
Cargos de Gerência	6,57	2,68	6,22	2,44	5,69	2,2	6,45	2,85	6,45	2,97	6,88	2,7
Ciências e Artes	14,2	6,65	15,65	7,28	16,67	9,31	17,81	9,63	18,54	10,03	18,75	10,37
Técnicos de Nível Médio	9,69	7,67	9,03	7,26	8,25	7,24	8,09	7	8,24	7,06	8,81	7,11
Serviços Administrativos	16,74	11,3	16,37	11,86	15,53	11,23	18,14	13,53	18,54	13,86	17,27	13,82
Serviços e Vendedores	37,04	52,54	37,55	52,81	40,1	53,59	36,86	52,18	36,23	51,17	36,15	51,52
Agropecuária	5,96	9,8	5,74	9,64	5,11	8,87	4,39	7,07	3,76	7,14	4,21	6,85
Indústria, Manutenção e Reparação	9,67	9,25	9,28	8,6	8,52	7,45	8,12	7,58	8,02	7,66	7,77	7,46

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2008-2014).

Tabela P.17 – Distribuição do *Overeducation* – por cor (mulheres) – 2002 a 2007

	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Não Pretos	Pretos										
<i>Overeducation</i>												
Não	67,15	64,04	65,8	62,16	65,67	65,07	66,33	64	66,35	65,32	62,1	59,48
Sim	32,85	35,96	34,2	37,84	34,33	34,93	33,67	36	33,65	34,68	37,9	40,52
Setor Público												
Não	74,17	72,33	73,02	70,21	73,51	73,59	73,95	73,09	74,8	75,94	70,6	70,61
Sim	25,83	27,67	26,98	29,79	26,49	26,41	26,05	26,91	25,2	24,06	29,4	29,39
Setor Público Estadual												
Não	78,13	72,73	75,6	72	75,54	74,46	74,54	70,82	75,96	75,19	73,84	75,71
Sim	21,87	27,27	24,4	28	24,46	25,54	25,46	29,18	24,04	24,81	26,16	24,29

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados do IBGE (2002 - 2007).

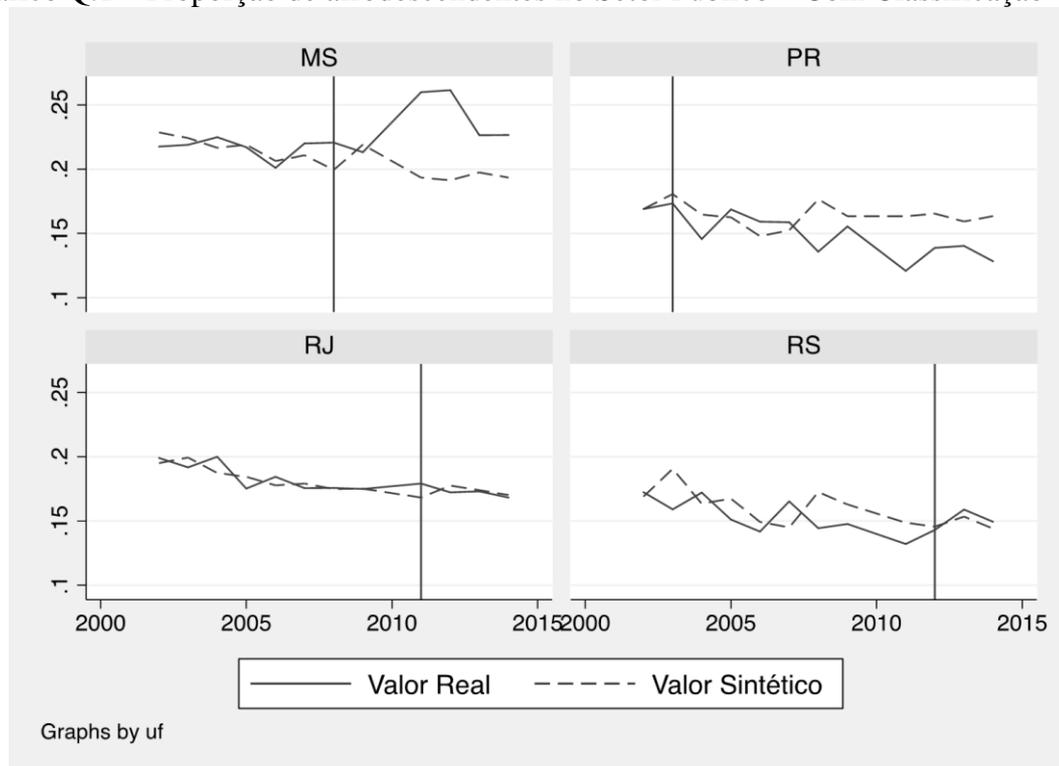
Tabela P.18 – Distribuição do *Overeducation* – por cor (mulheres) – 2008 a 2014

	2008		2009		2011		2012		2013		2014	
	Não Pretos	Pretos										
<i>Overeducation</i>												
Não	64,95	64,25	66,45	62,15	64,03	61,09	65,91	62,71	65,76	62,95	65,21	60,37
Sim	35,05	35,75	33,55	37,85	35,97	38,91	34,09	37,29	34,24	37,05	34,79	39,63
Setor Público												
Não	75,05	79,33	76,98	75,77	77,46	77,36	77,36	77,97	78,87	77,24	78,32	77,25
Sim	24,95	20,67	23,02	24,23	22,54	22,64	22,64	22,03	21,13	22,76	21,68	22,75
Setor Público Estadual												
Não	77,24	81,25	78,12	77,98	80,23	79,4	79,4	81,04	77,64	74,14	77,68	77,02
Sim	22,76	18,75	21,88	22,02	19,77	20,6	20,6	18,96	22,36	25,86	22,32	22,98

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2008-2014).

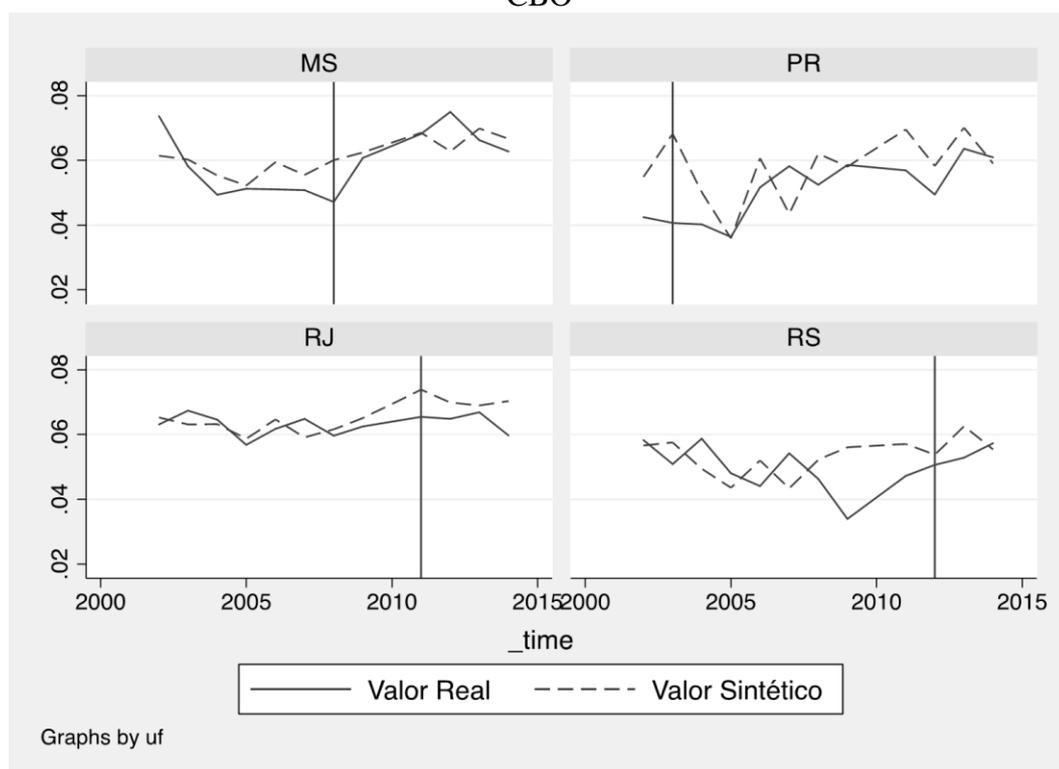
ANEXO Q – ESTIMAÇÕES DE CONTROLE SINTÉTICO COMPLEMENTARES

Gráfico Q.1 – Proporção de afrodescendentes no Setor Público – Com Classificação CBO



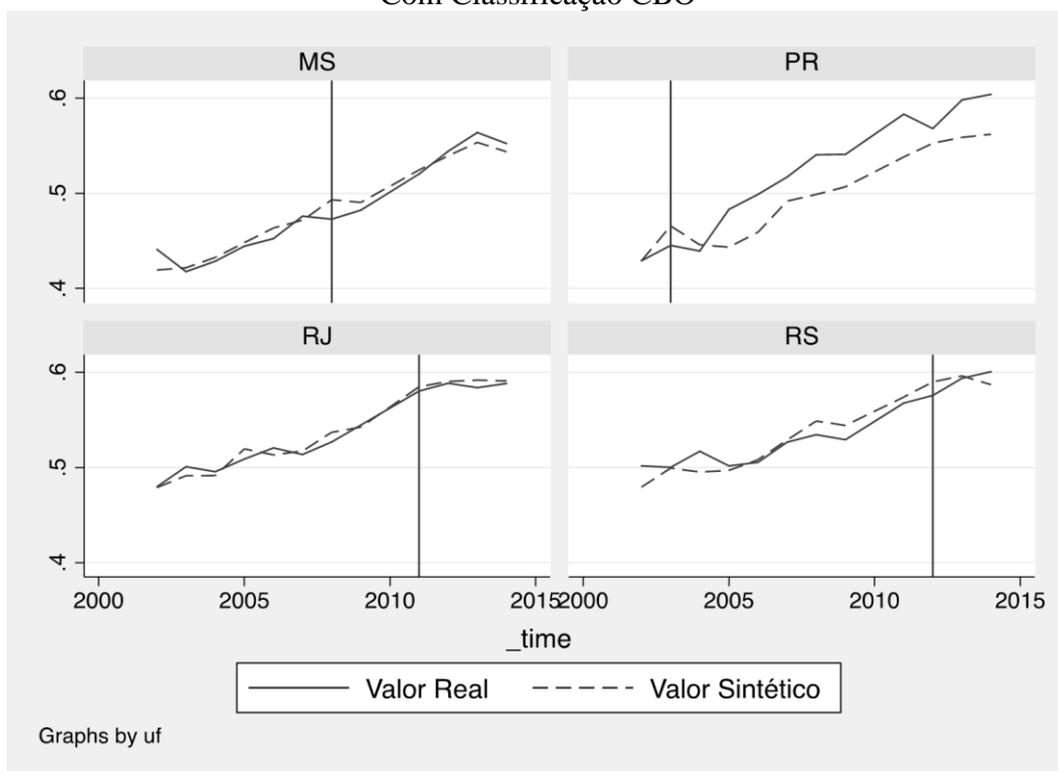
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.2 – Proporção de afrodescendentes no Setor Público Estadual – Com Classificação CBO



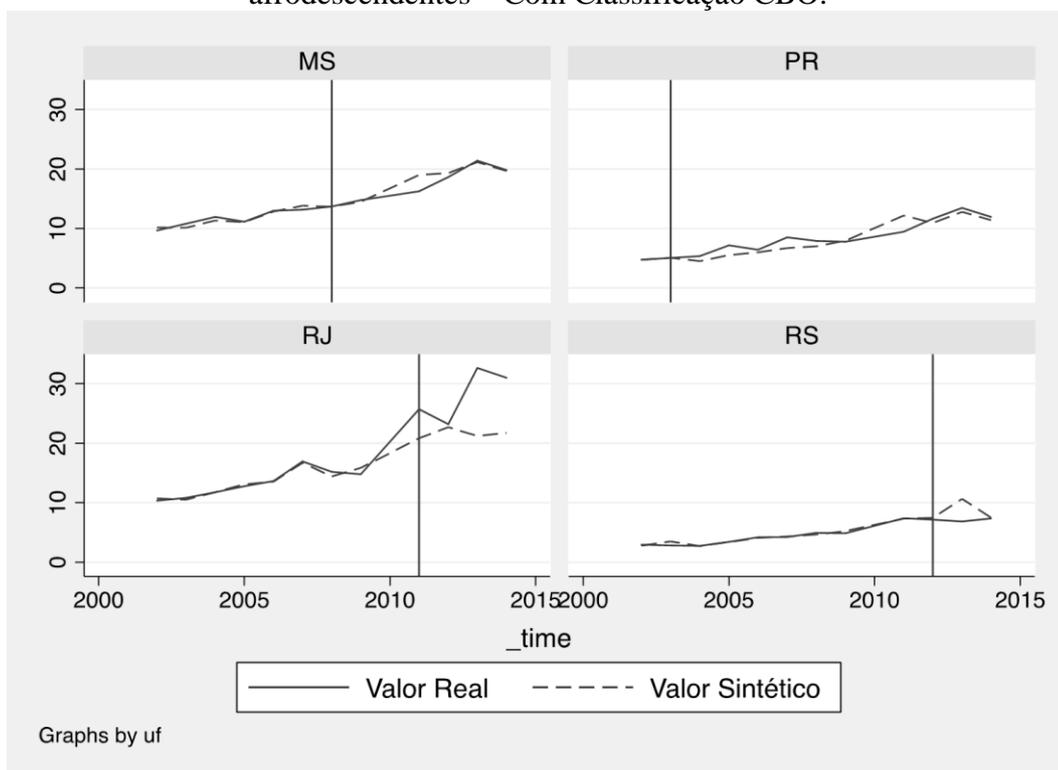
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.3 – Proporção de pretos e pardos que trabalham com carteira de trabalho assinada – Com Classificação CBO



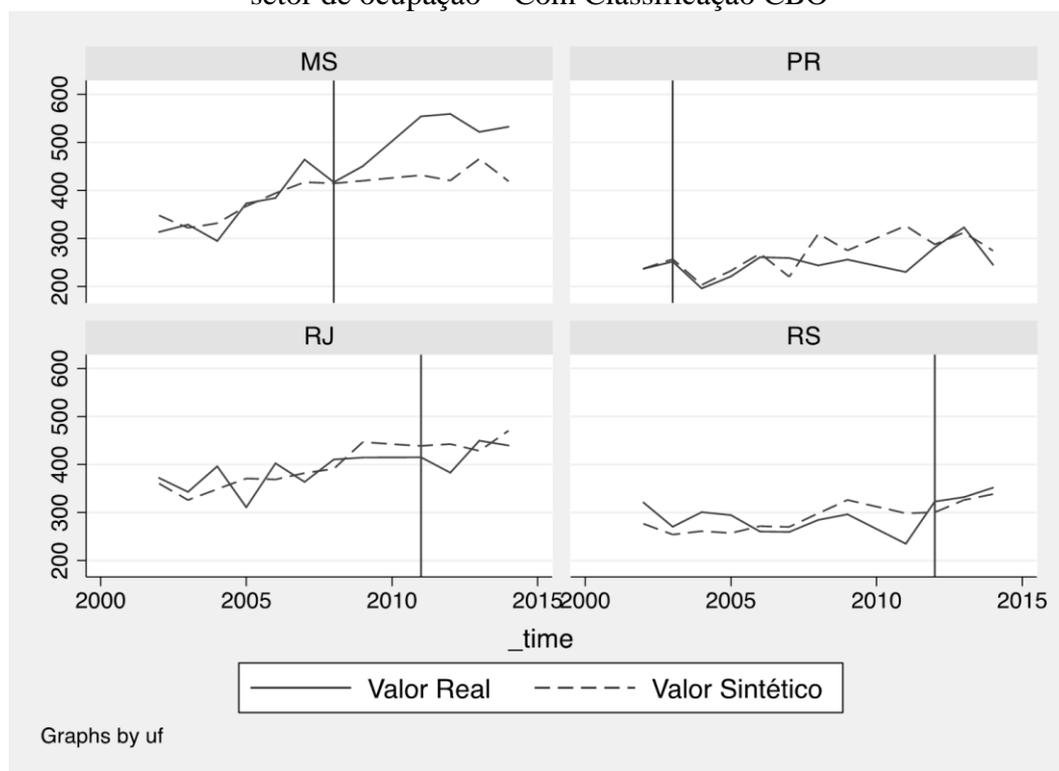
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.4 – Diferença do rendimento total entre o restante da população e os afrodescendentes – Com Classificação CBO.



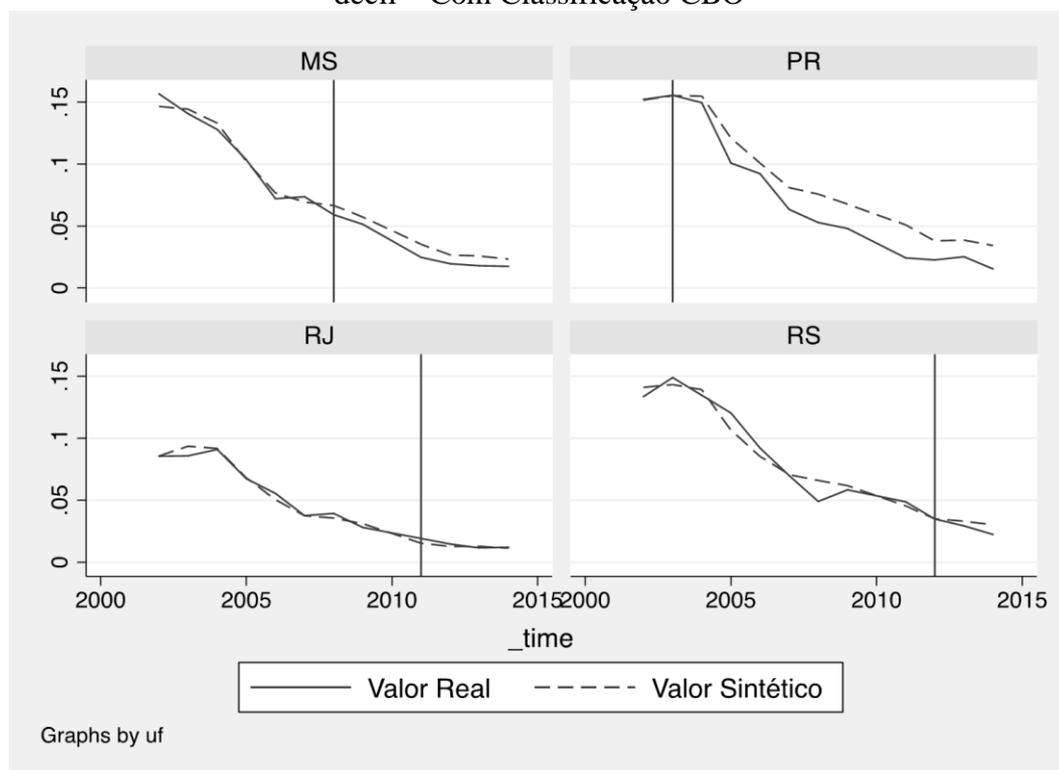
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.5 – Diferença de rendimentos totais entre os afrodescendentes, de acordo com o setor de ocupação – Com Classificação CBO



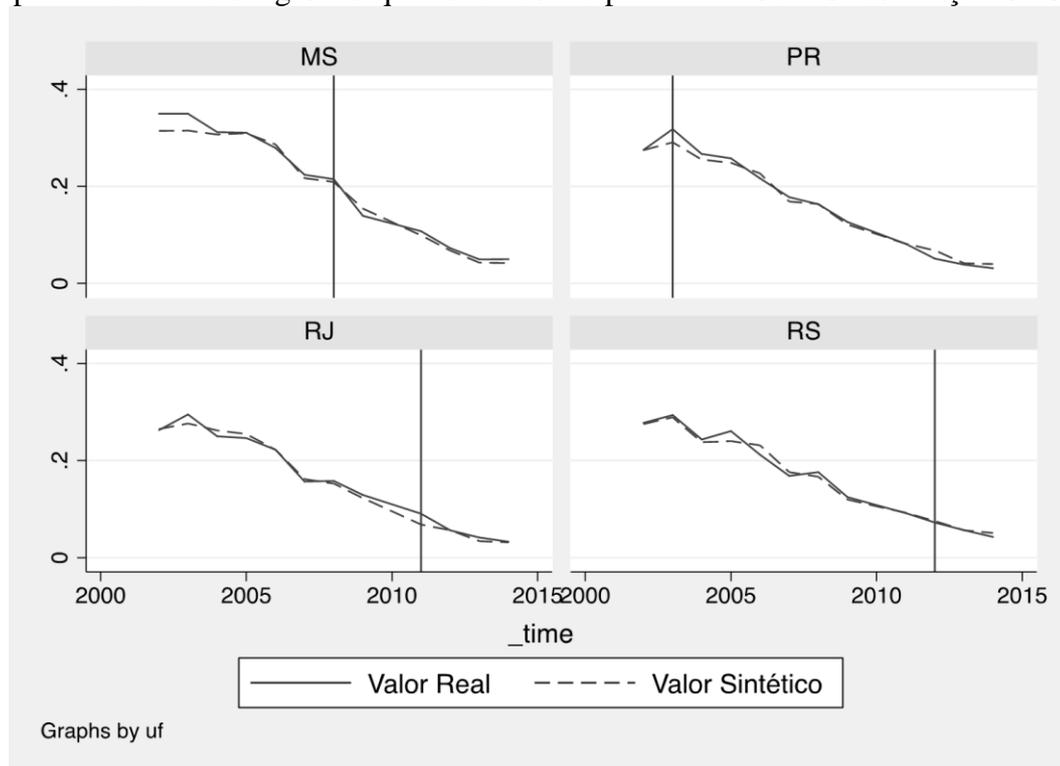
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.6 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos no primeiro decil – Com Classificação CBO



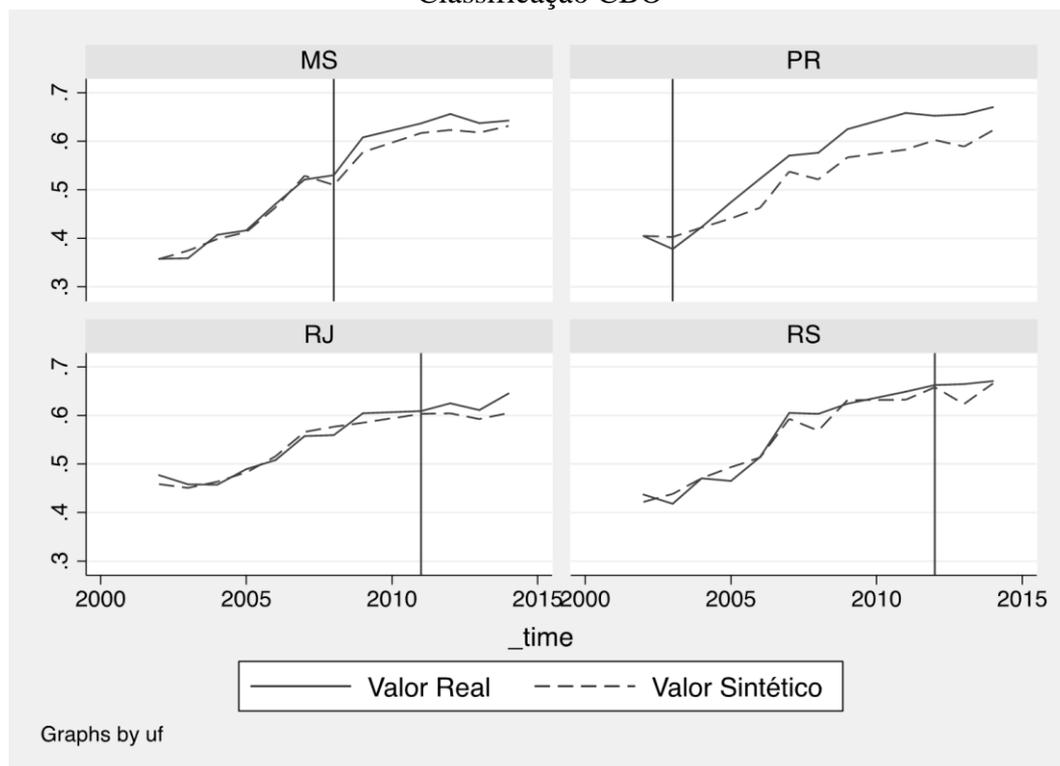
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.7 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o primeiro decil e o vigésimo quinto percentil – Com Classificação CBO



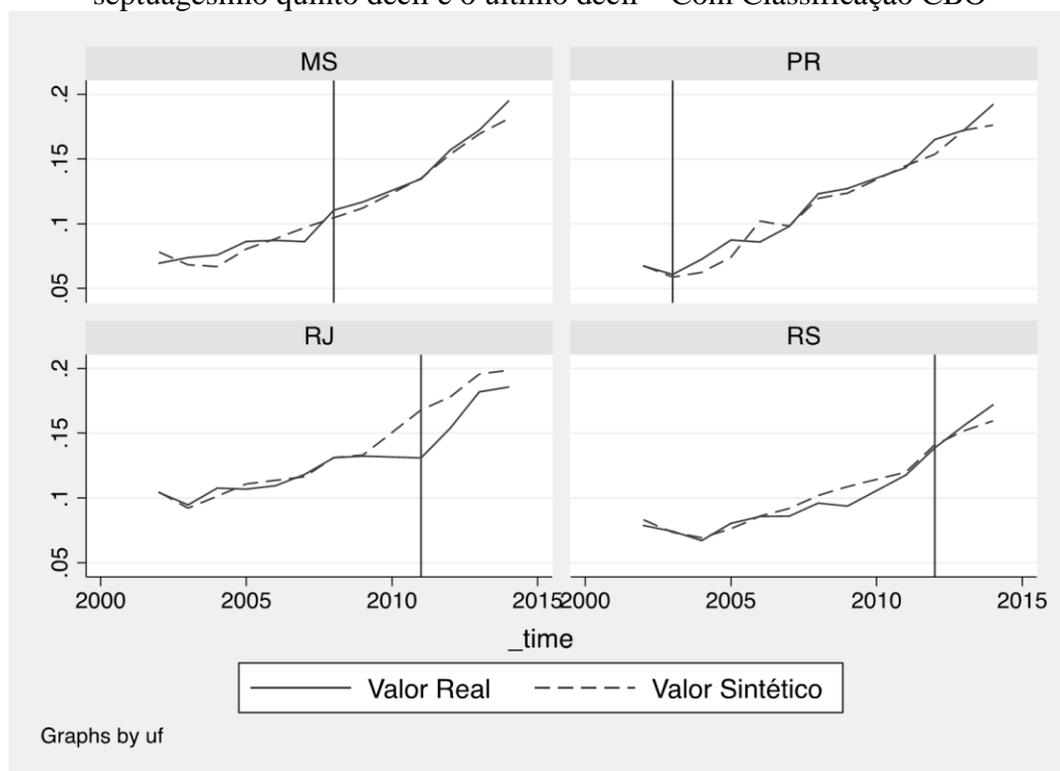
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.8 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o vigésimo quinto centésimo e a septuagésimo quinto percentil da distribuição – Com Classificação CBO



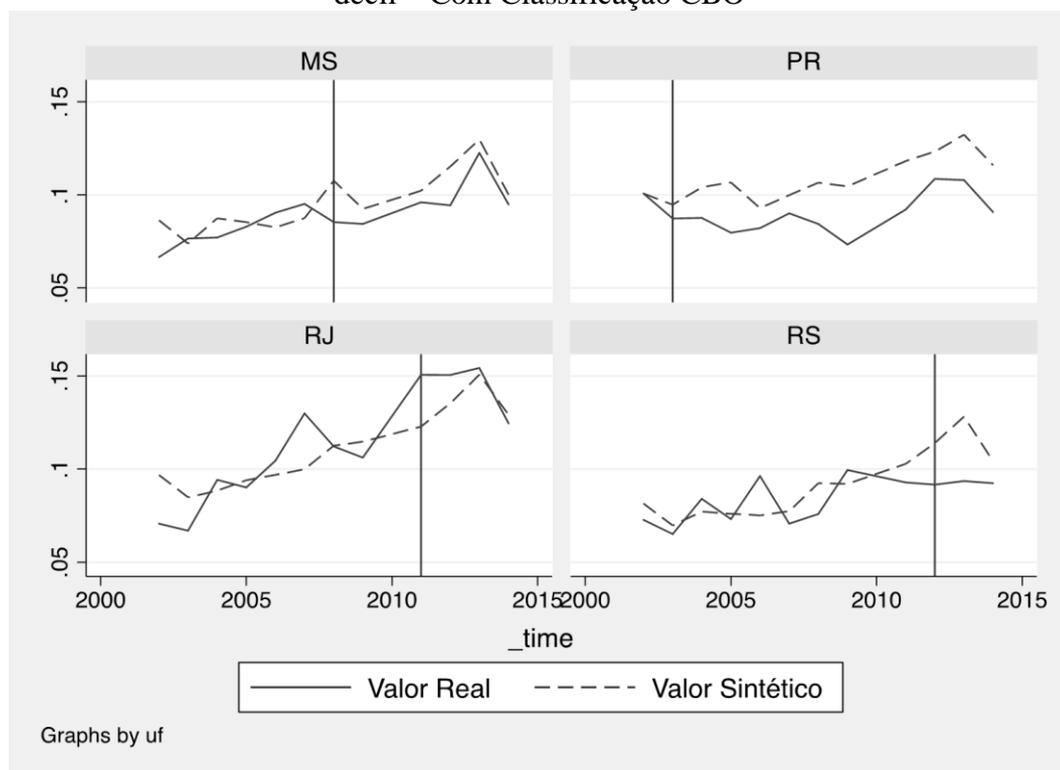
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.9 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o septuagésimo quinto decil e o último decil – Com Classificação CBO



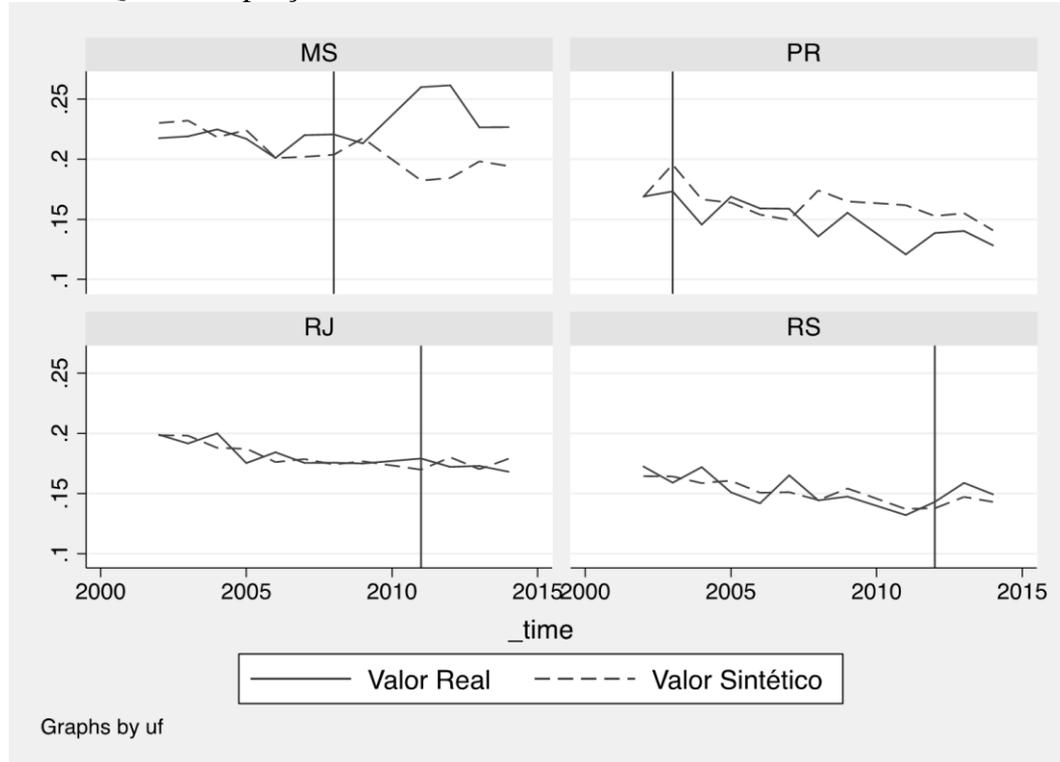
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.10 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos no último decil – Com Classificação CBO



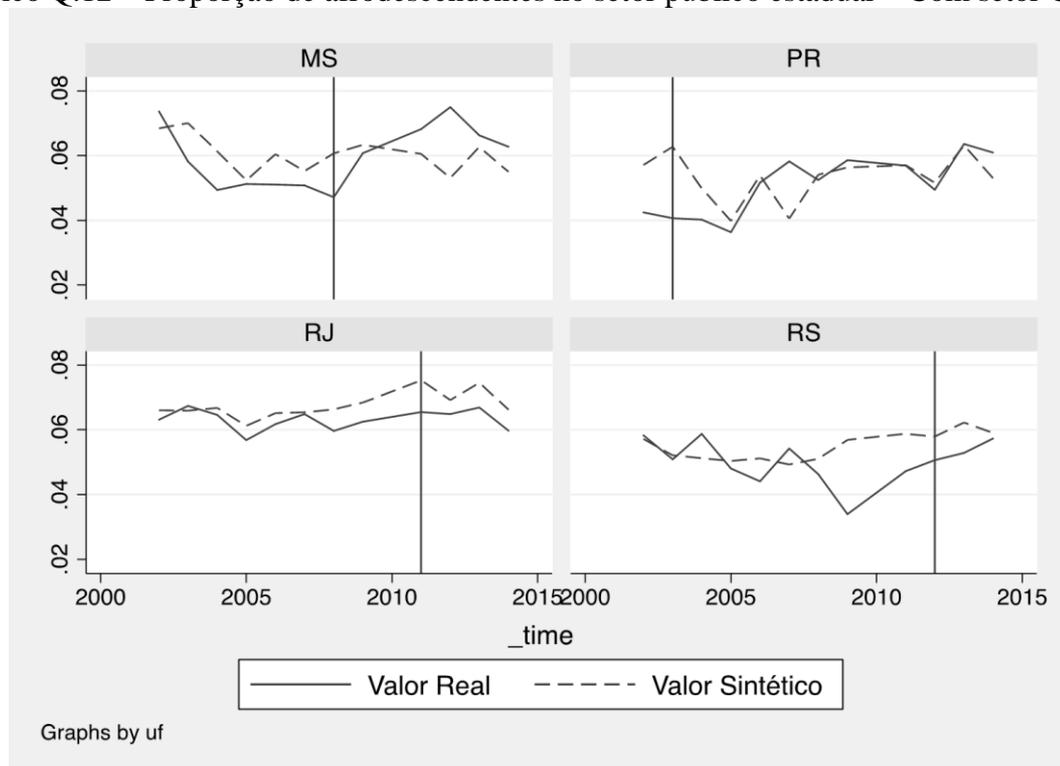
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.11 – Proporção de afrodescendentes no Setor Público – Com setor CNAE



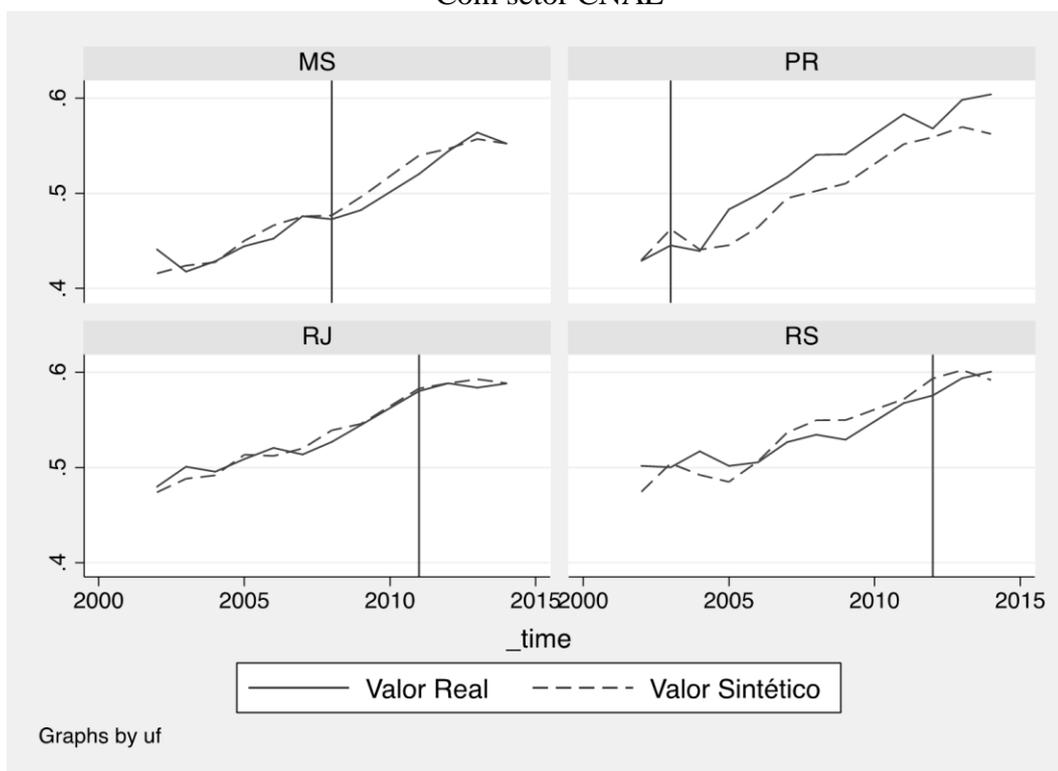
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.12 – Proporção de afrodescendentes no setor público estadual – Com setor CNAE



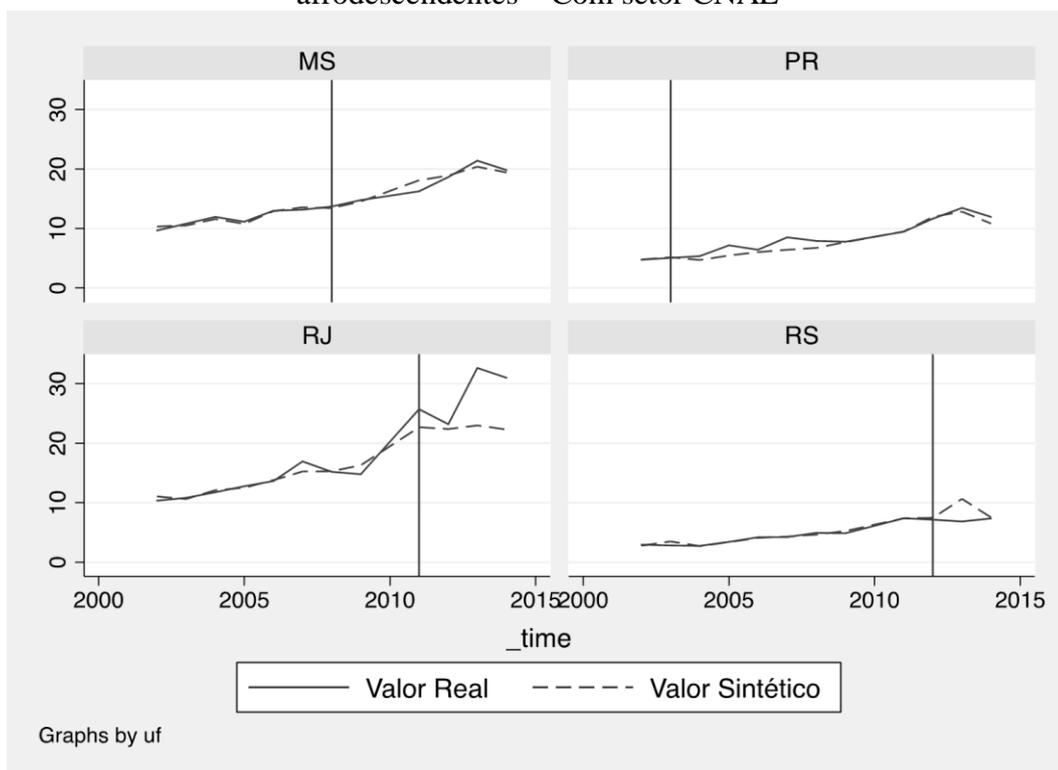
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.13 – Proporção de pretos e pardos que trabalham com carteira de trabalho assinada
– Com setor CNAE



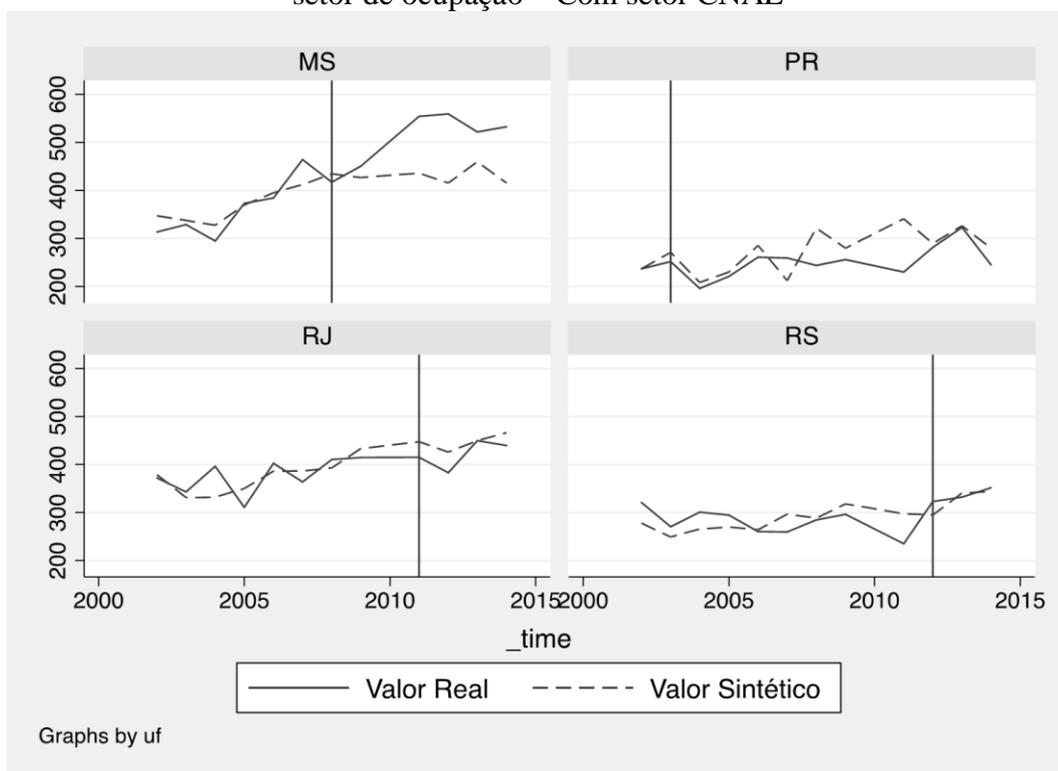
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.14 – Diferença do rendimento total entre o restante da população e os afrodescendentes – Com setor CNAE



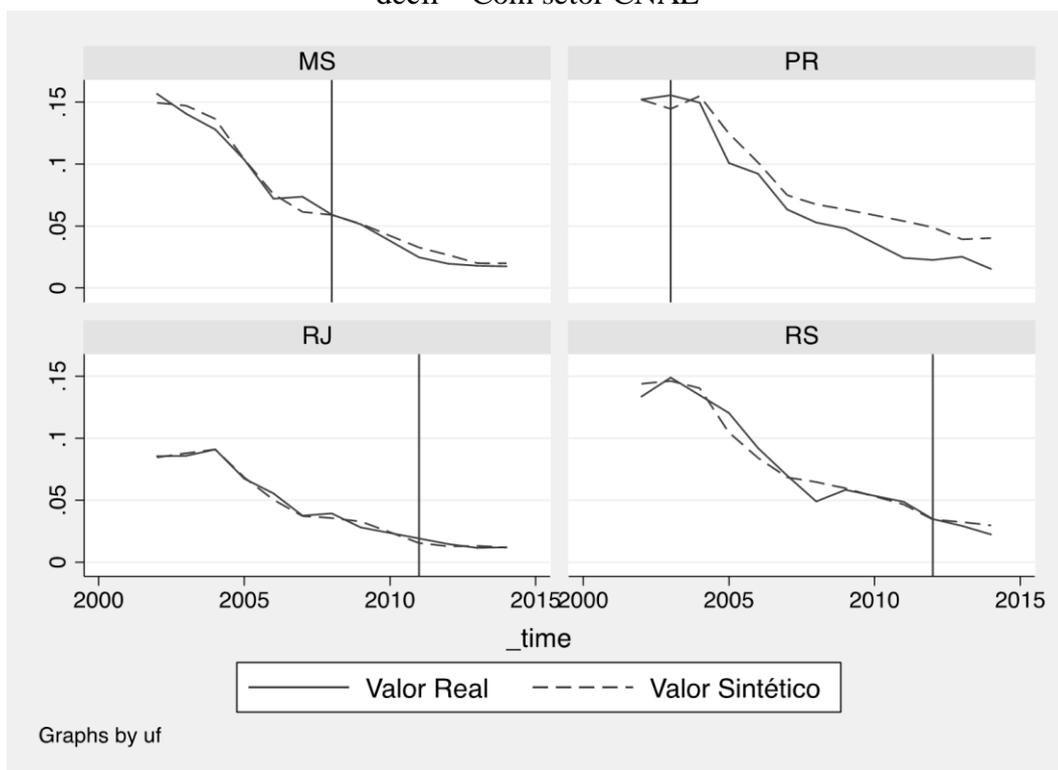
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.15 – Diferença de rendimentos totais entre os afrodescendentes, de acordo com o setor de ocupação – Com setor CNAE



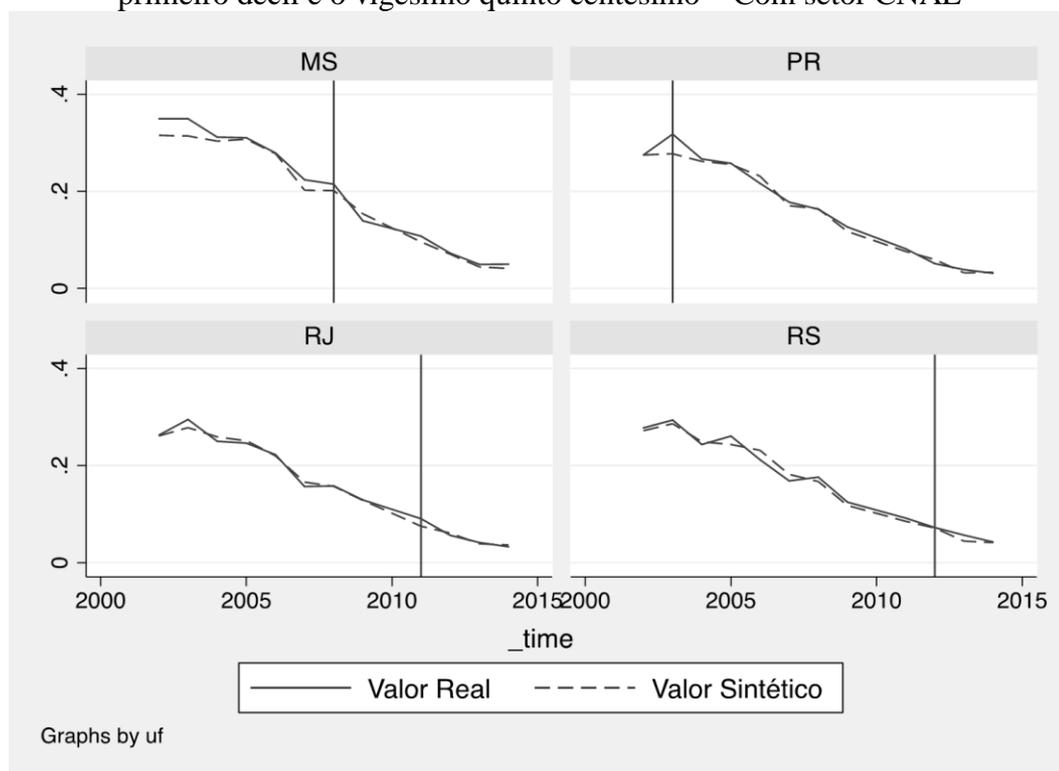
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.16 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos no primeiro decil – Com setor CNAE



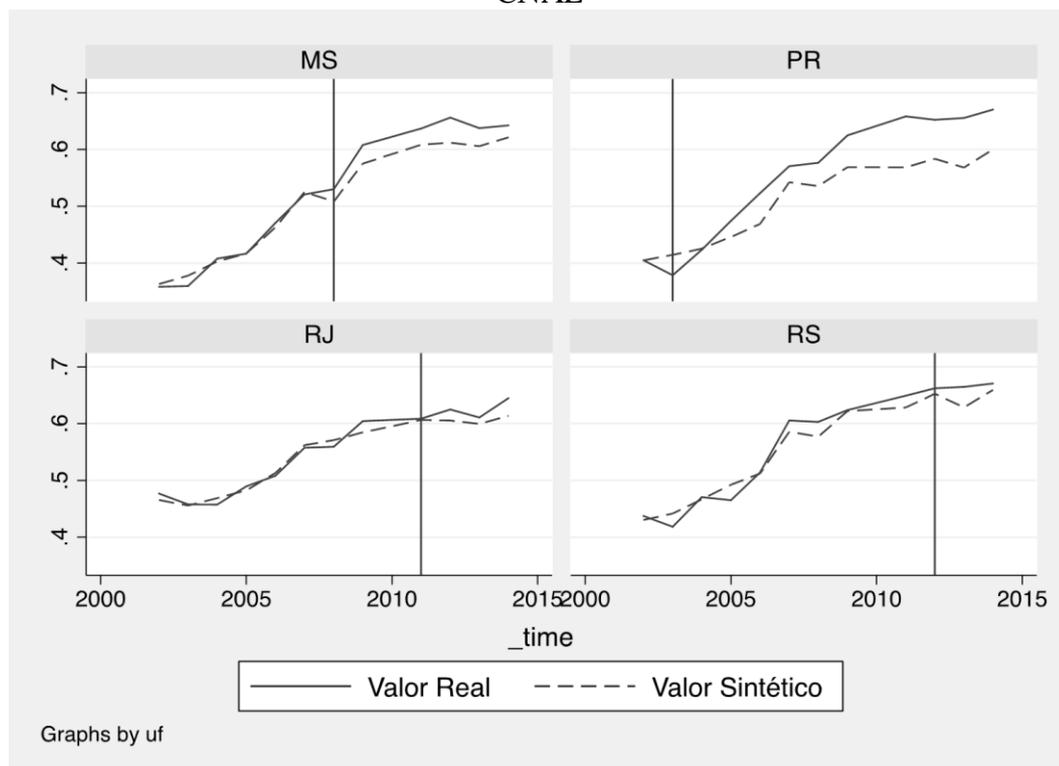
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.17 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o primeiro decil e o vigésimo quinto centésimo – Com setor CNAE



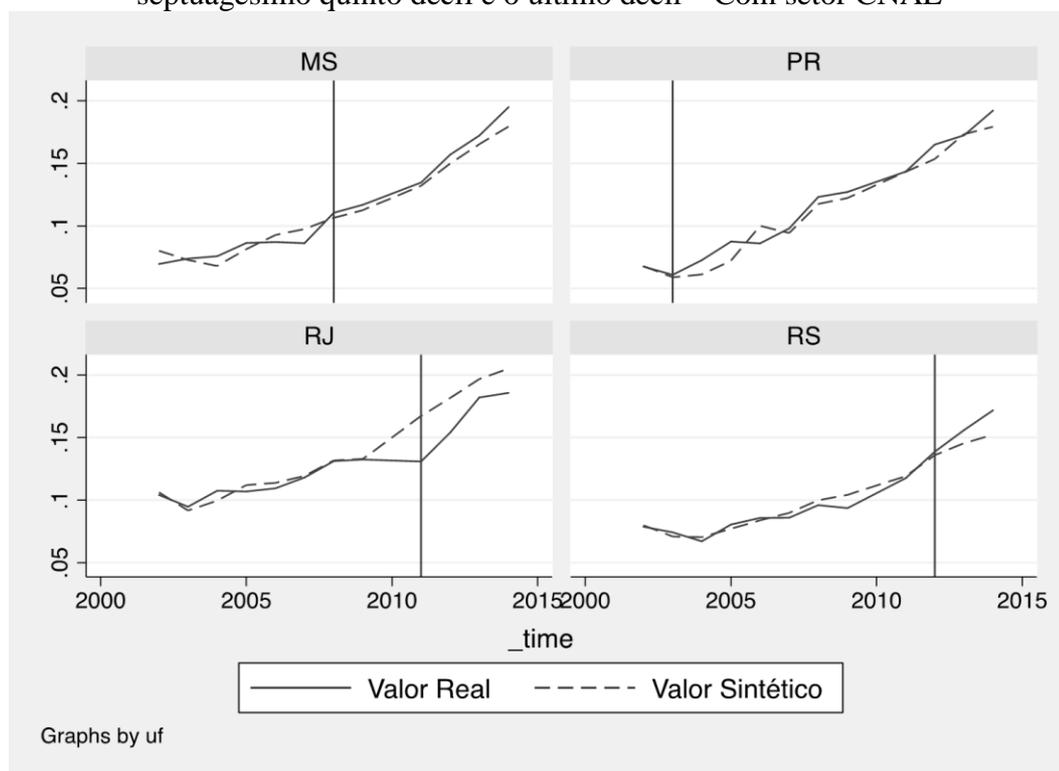
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.18 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o vigésimo quinto centésimo e a septuagésimo quinto percentil da distribuição – Com setor CNAE



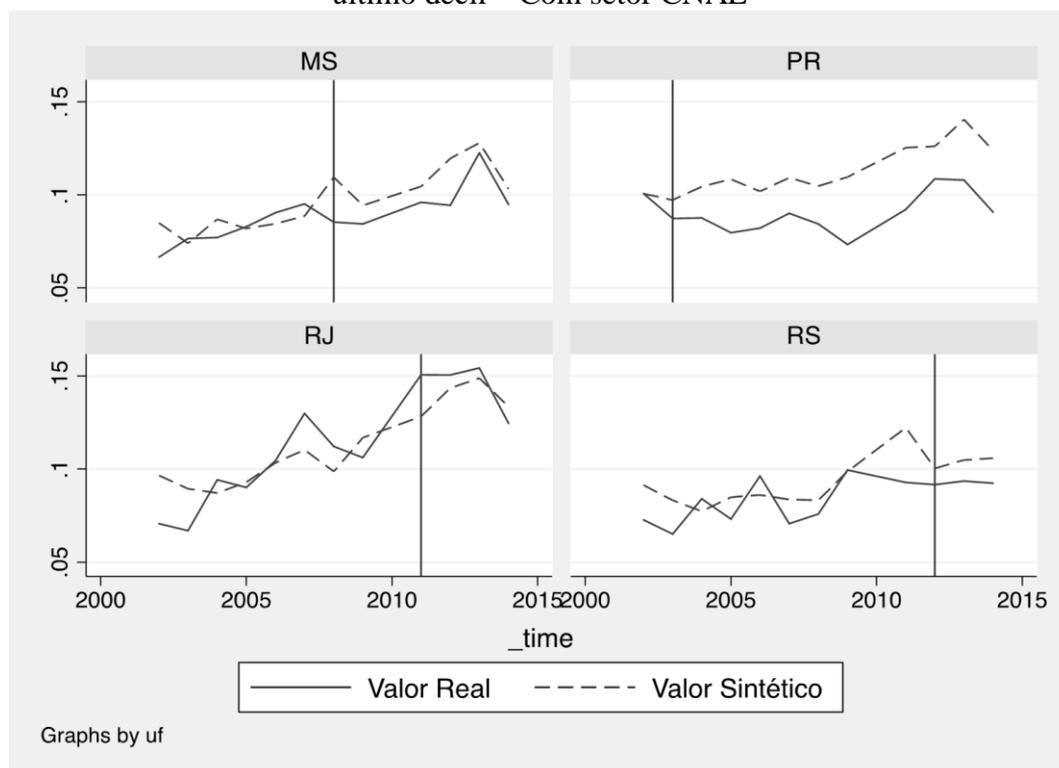
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.19 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o septuagésimo quinto decil e o último decil – Com setor CNAE



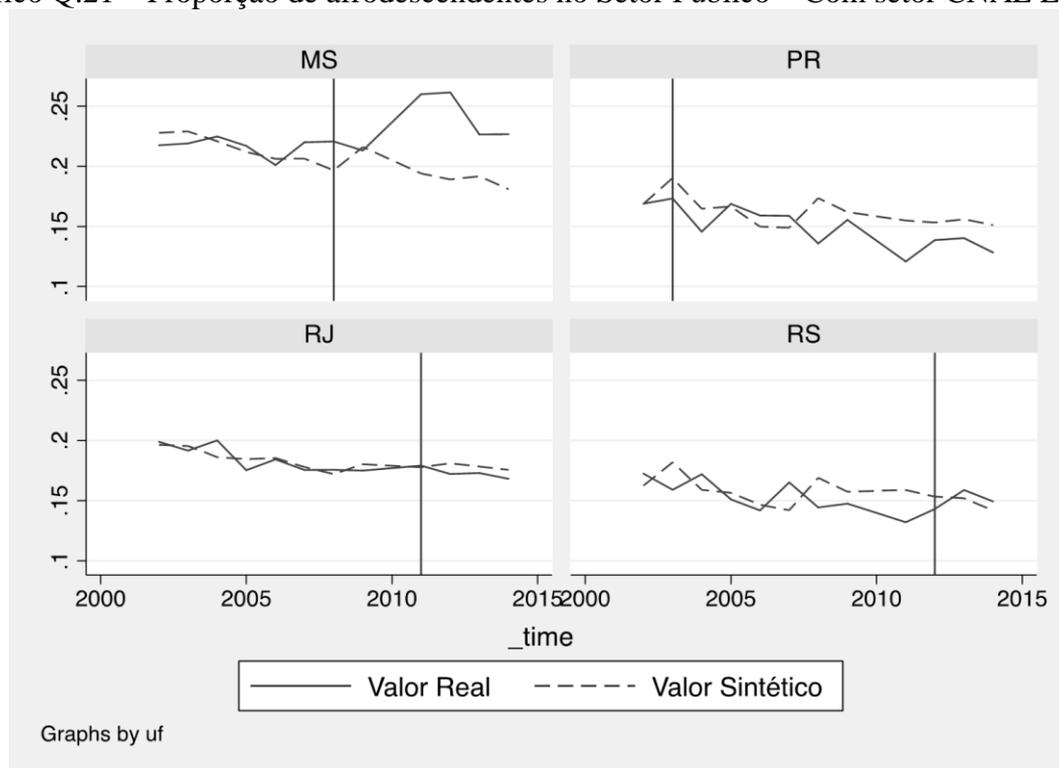
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.20 – Evolução do rendimento por hora dos indivíduos pretos e pardos entre o último decil – Com setor CNAE



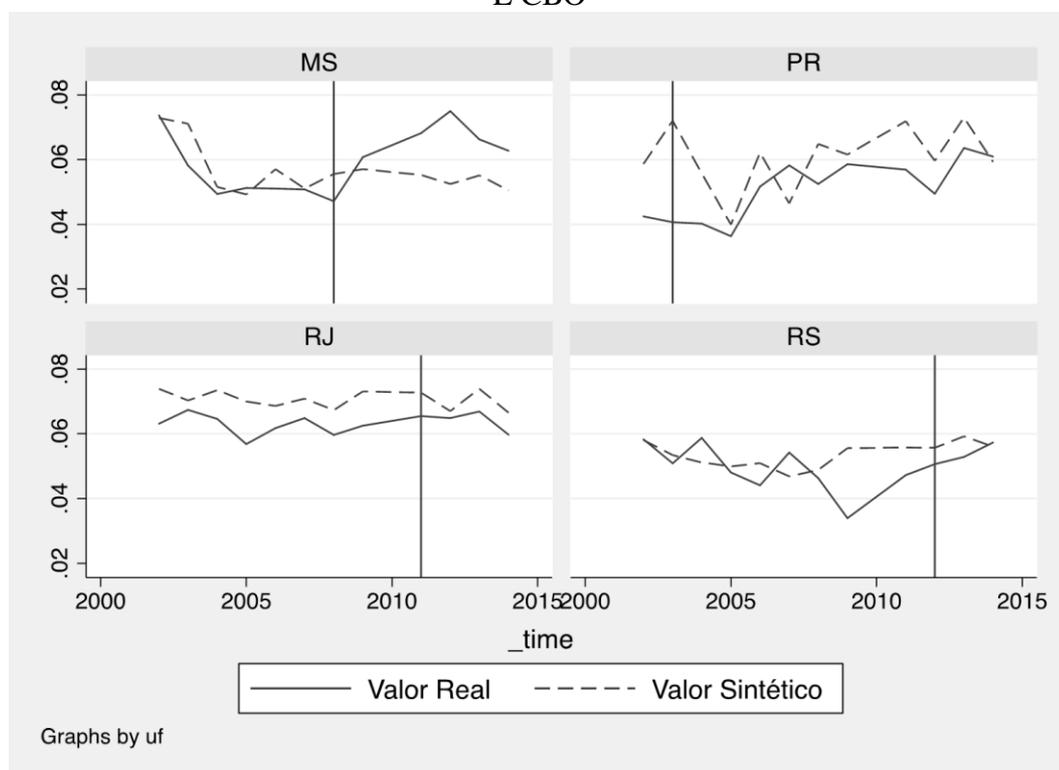
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.21 – Proporção de afrodescendentes no Setor Público – Com setor CNAE E CBO



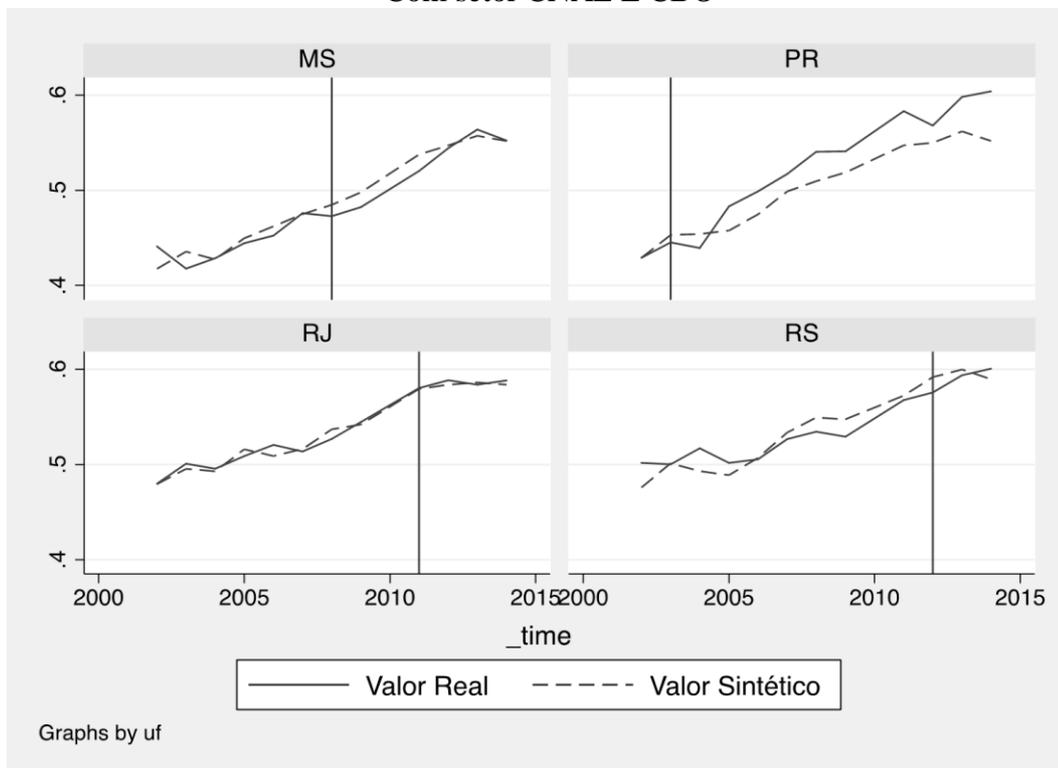
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.22 – Proporção de afrodescendentes no setor público estadual – Com setor CNAE E CBO



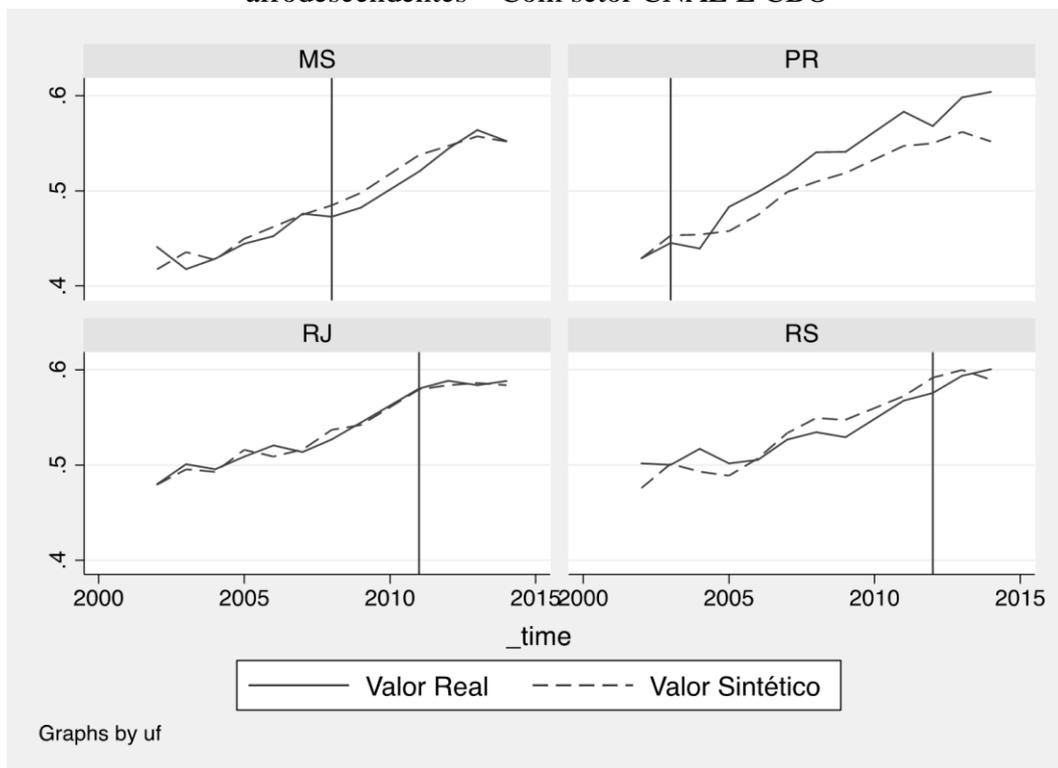
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.23 – Proporção de pretos e pardos que trabalham com carteira de trabalho assinada
– Com setor CNAE E CBO



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.24 – Diferença do rendimento total entre o restante da população e os afrodescendentes – Com setor CNAE E CBO



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.25 – Diferença de rendimentos totais entre os afrodescendentes, de acordo com o setor de ocupação – Com setor CNAE E CBO

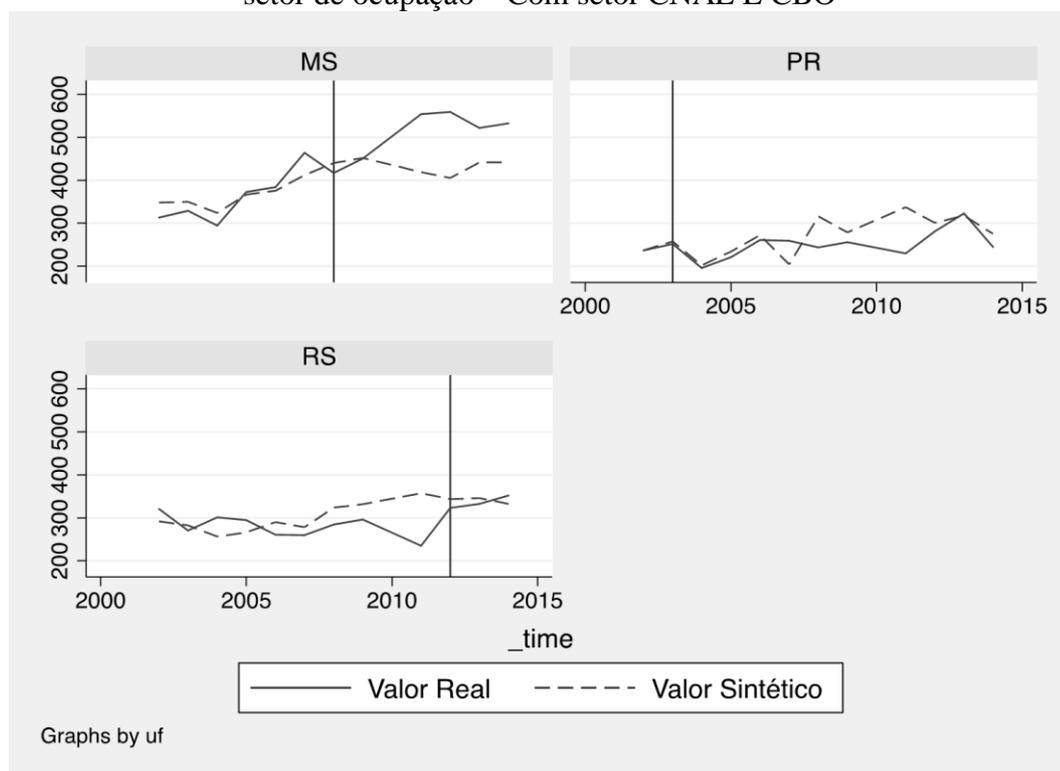


Gráfico Q.26 – Evolução dos indivíduos pretos e pardos no primeiro decil do rendimento por hora – Com setor CNAE E CBO

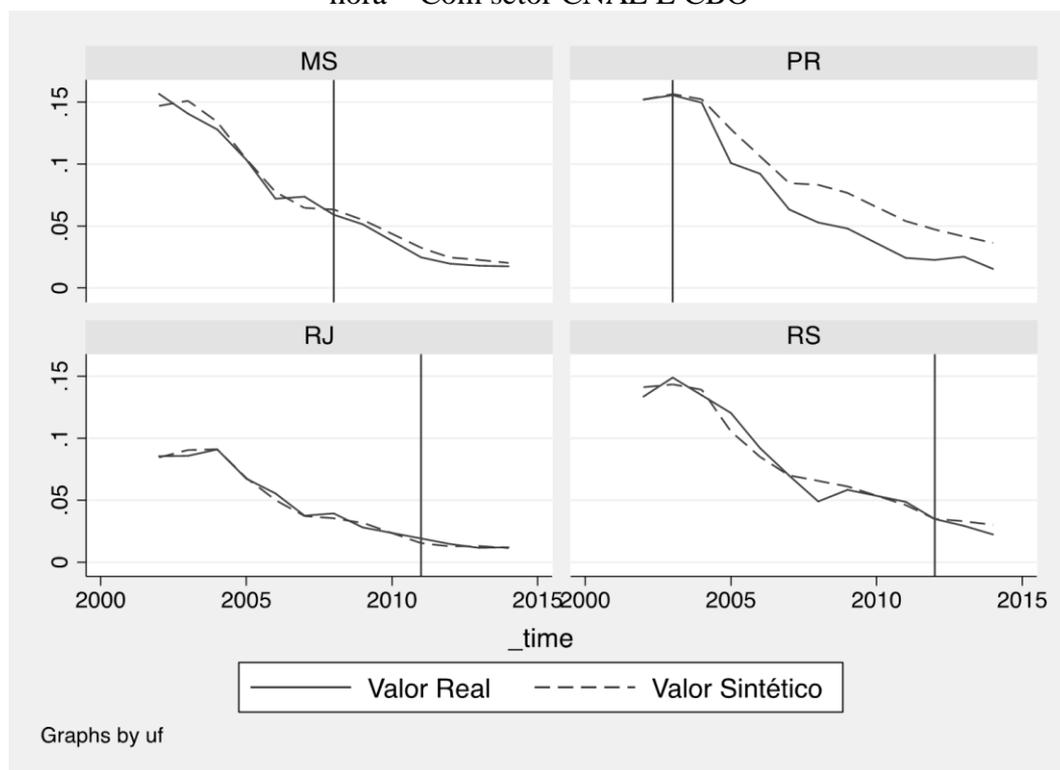
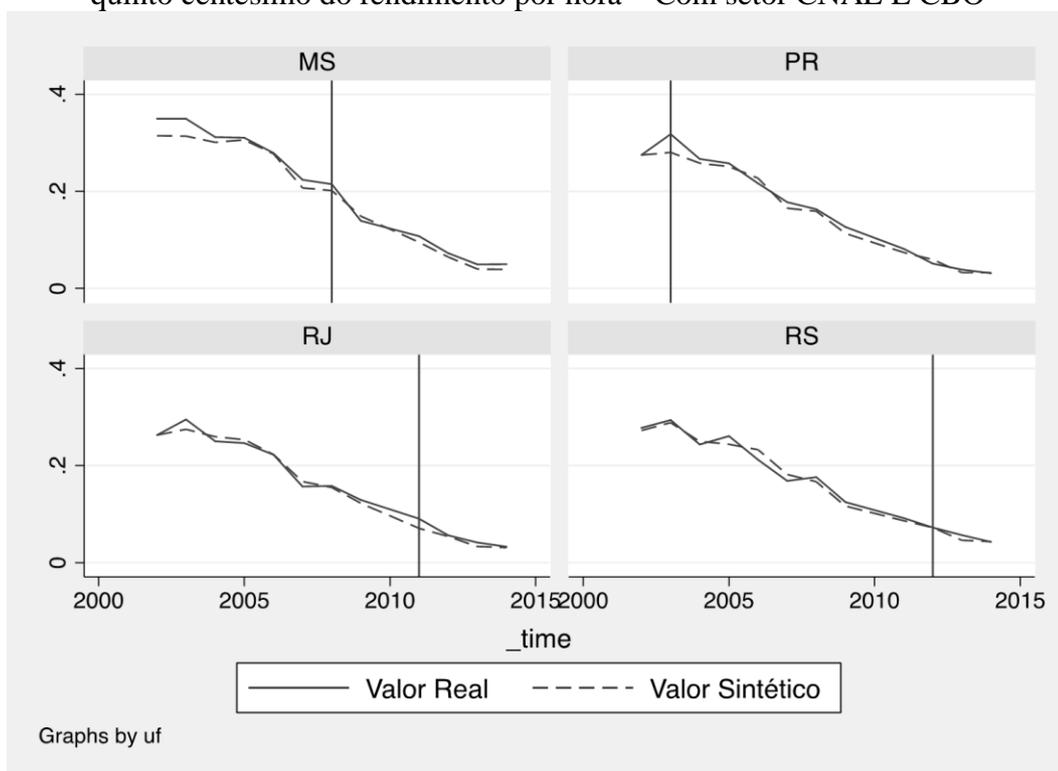
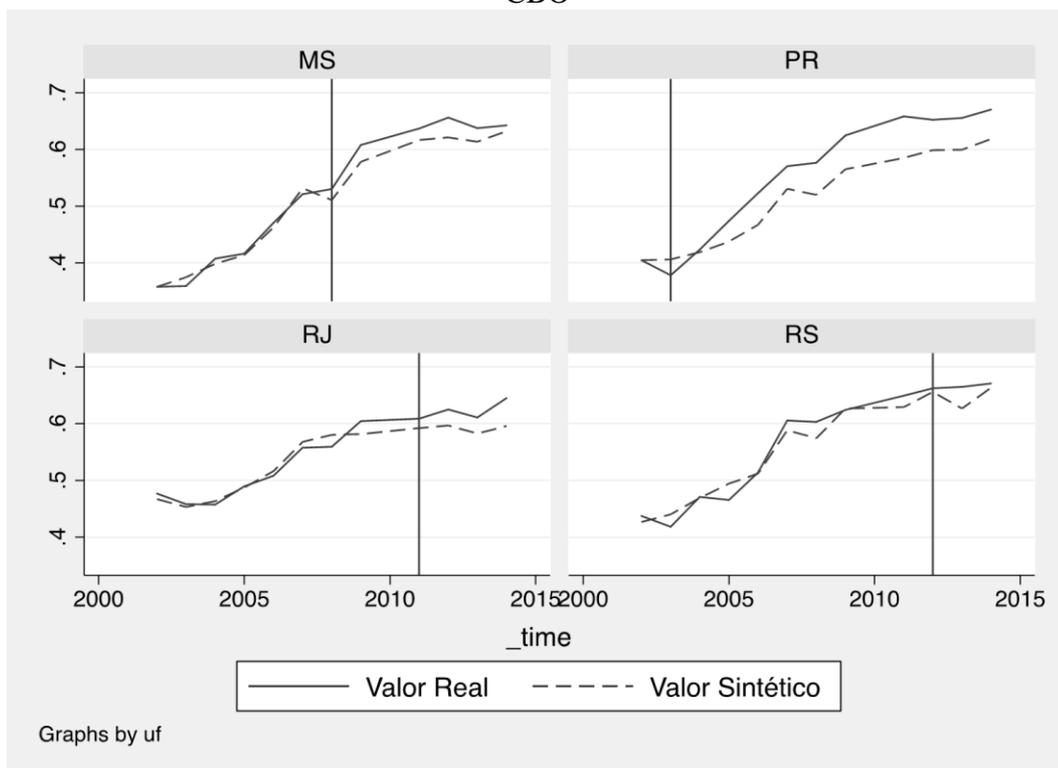


Gráfico Q.27 – Evolução dos indivíduos pretos e pardos entre o primeiro decil e o vigésimo quinto centésimo do rendimento por hora – Com setor CNAE E CBO



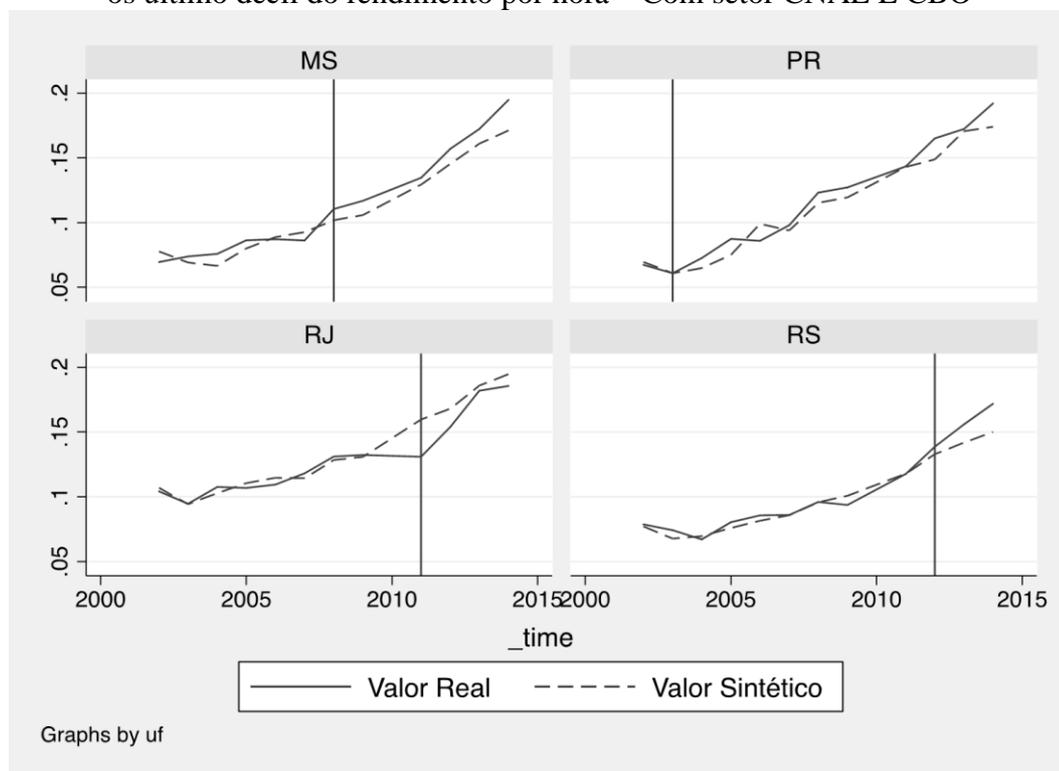
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.28 – Evolução dos indivíduos pretos e pardos entre o vigésimo quinto centésimo e a septuagésimo quinto percentil da distribuição do rendimento por hora – Com setor CNAE E CBO



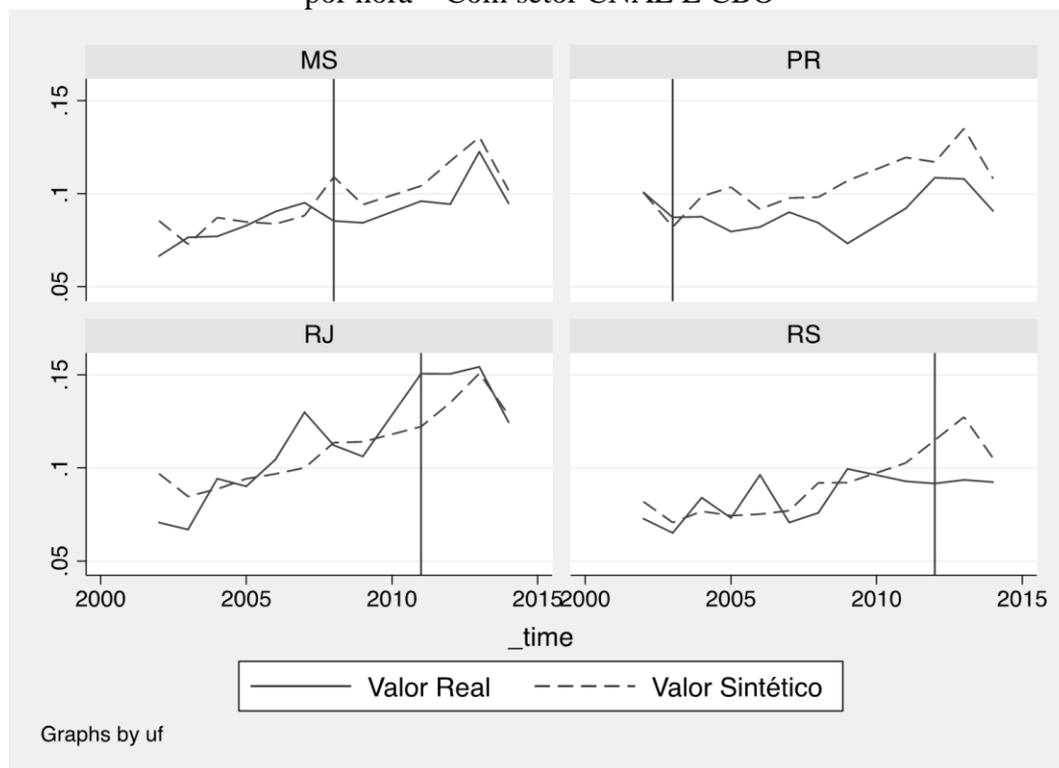
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q. 29 – Evolução dos indivíduos pretos e pardos entre o septuagésimo quinto decil e os últimos decil do rendimento por hora – Com setor CNAE E CBO



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico Q.30 – Evolução dos indivíduos pretos e pardos entre no último decil do rendimento por hora – Com setor CNAE E CBO



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

ANEXO R – INFORMAÇÕES ADICIONAIS DO CONTROLE SINTÉTICO

Tabela R.1 – Matrizes de pesos estimadas e erro quadrático médio das regressões

(continua)

Estado UF	Mato Grosso do Sul					Paraná					Rio de Janeiro					Rio Grande do Sul				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Rondônia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amazonas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Roraima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pará	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amapá	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tocantins	0	0	0	0	0,015	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maranhão	0	0	0	0	0	0	0,38	0	0	0,108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Piauí	0	0,033	0	0	0	0	0	0	0,051	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,001	0
Ceará	0	0	0	0	0	0	0	0	0,152	0	0	0,1	0	0	0	0	0,339	0	0	0
Rio Grande do Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paraíba	0,105	0	0	0,279	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pernambuco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,156	0,166	0	0	0	0	0	0	0
Alagoas	0,043	0,118	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,079	0
Sergipe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bahia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minas Gerais	0	0,2	0,563	0	0,326	0	0	0	0	0	0,714	0	0	0	0	0	0,179	0,593	0	0
Espírito Santo	0,435	0,243	0	0	0	0,308	0	0	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0,305	0	0	0
São Paulo	0	0	0	0	0	0,184	0,204	0,356	0,138	0,216	0,141	0,744	0,252	0,292	0,612	0,652	0,178	0	0	0,553
Santa Catarina	0,208	0,182	0,031	0,22	0,143	0,36	0,416	0,016	0,659	0,63	0	0	0,06	0	0	0	0	0,192	0,92	0
Mato Grosso	0,168	0	0	0,013	0	0,148	0	0,326	0	0	0	0	0	0	0,303	0	0	0	0	0
Goiás	0	0,225	0,406	0,44	0,454	0	0	0,302	0	0	0,145	0	0,166	0,708	0	0,348	0	0	0	0,447
Distrito Federal	0,04	0	0	0,048	0,062	0	0	0	0	0	0	0	0,356	0	0,085	0	0	0,216	0	0
REQMP	0,01	0,01	0,01	0,58	32,29	0	0,01	00	0,01	0	0,01	0	0,01	0,86	31,43	0,01	0,01	0,01	0,28	33,13

(conclusão)

Estado	Mato Grosso do Sul					Paraná					Rio de Janeiro					Rio Grande do Sul				
	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10
Rondônia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amazonas	0	0	0	0	0	0,07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Roraima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pará	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amapá	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tocantins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,034	0,141	0	0	0	0	0	0
Maranhão	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,029	0	0	0	0	0
Piauí	0	0	0	0	0	0	0	0	0,032	0	0	0	0,044	0	0	0	0	0	0	0
Ceará	0	0	0	0	0	0,253	0	0	0,143	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rio Grande do Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paraíba	0	0	0,121	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,005	0	0	0	0	0	0	0
Pernambuco	0,045	0	0	0	0	0	0	0	0,056	0	0	0,066	0	0	0	0,193	0,326	0	0	0
Alagoas	0,07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergipe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bahia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minas Gerais	0	0,387	0,151	0,092	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,109	0	0,034	0	0,32	0,878	0
Espírito Santo	0	0	0	0,457	0	0	0,275	0,526	0	0,252	0	0,349	0	0	0	0	0	0	0	0
São Paulo	0	0	0	0	0	0,295	0,235	0,196	0,176	0,191	0,74	0,205	0,561	0,63	0,227	0,202	0	0,198	0,097	0,43
Santa Catarina	0,233	0,046	0,215	0	0,085	0,382	0,244	0,196	0,593	0,284	0	0,157	0	0	0,135	0,543	0,674	0,482	0	0,069
Mato Grosso	0,269	0	0,127	0	0	0	0,246	0,083	0	0,273	0,001	0	0,059	0	0	0	0	0	0	0
Goiás	0,329	0,567	0,357	0,448	0,858	0	0	0	0	0	0,191	0	0,117	0,016	0,49	0	0	0	0,026	0,501
Distrito Federal	0,054	0	0,028	0,004	0,057	0	0	0	0	0	0,067	0,224	0,179	0,104	0,147	0	0	0	0	0
REQMP	0,01	0	0,01	0,01	0,01	0	0	0	0	0	0	0,01	0,01	0,02	0	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Tabela R.2 – Matriz V

(continua)

V				
Sintético:1	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	5,62E-09	0,32133137	0,003646	0,078641
carteira	6,64E-03	0,10449589	0,002116	0,183782
publico	0,000327	0,08373929	0,981543	0,060838
idade	6,62E-09	0,06438721	0,003808	0,304336
mulher	1,88E-07	0,08667989	0,003078	0,186406
preto	1,00E+00	0,02283842	0,002946	0,158192
ensinosup	4,02E-07	0,03997143	0,000596	0,005189
ensinomed	4,94E-07	0,15767725	0,001315	0,020891
Valor	4,08E-08	0,11887926	0,000951	0,012725
Sintético:2	MS	PR	RJ	RS
estadual	0,917484	0,9891552	0,717909	0,81319
trabalhou	0,00017	0,00765183	0,002771	5,77E-06
carteira	0,029588	4,724E-07	0,034914	4,56E-05
publico	0,012046	0,00003267	0,031957	0,146845
idade	0,001826	0,00005965	0,003251	0,000122
mulher	0,001647	0,00004856	0,001177	0,000163
preto	0,030406	0,00000176	0,021481	5,18E-06
ensinosup	0,000834	0,0008768	0,054788	0,000366
ensinomed	0,049047	0,013181	0,031256	0,02352
Valor	0,001095	0,00204124	0,000496	0,015737
Sintético:3	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	0,003	0,06734197	0,11902	0,005788
carteira	0,118023	0,15808247	0,230303	0,005236
publico	0,02014	0,2098618	0,101949	0,148544
idade	0,12531	0,24224679	0,002295	0,0022
mulher	0,337046	0,00490935	0,077388	0,742873
preto	0,041158	0,01241584	0,000346	0,002792
ensinosup	0,057037	0,24297356	0,118467	0,000617
ensinomed	0,29652	0,06214872	0,121041	0,084887
Valor	0,001766	0,00195	0,229191	0,007064
Sintético:4	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	0,000197	0,00669499	0,028387	0,003045
carteira	5,29E-06	0,33806133	0,094032	0,023368
publico	4,75E-06	0,08392932	0,106697	0,008341
idade	3,90E-06	0,00261541	0,459271	0,001541
mulher	4,61E-06	0,09820922	0,087294	0,002561
preto	0,000162	0,2399996	0,055884	0,88791
ensinosup	2,17E-05	0,22211777	0,076	0,010668
ensinomed	0,999563	0,00730382	0,0846	0,051762
Valor	3,86E-05	0,00106855	0,007835	0,010804
Sintético:5	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	4,15E-09	0,01898416	0,021102	0,15906
carteira	2,06E-09	0,06385984	0,097552	0,005486
publico	2,09E-07	0,05067146	0,273448	0,294408
idade	7,74E-08	0,00140179	0,060411	0,291653
mulher	3,61E-06	0,02556605	2,95E-06	0,146164
preto	0,999996	0,4652215	0,295978	0,089932
ensinosup	2,74E-08	0,31307349	0,202664	0,003524
ensinomed	7,35E-10	0,05317044	0,04858	0,009378
Valor	1,73E-07	0,00805127	0,002608	0,003942

(conclusão)				
Sintético:6	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	7,33E-09	0,00005976	0,047287	0,343293
carteira	1,85E-07	0,98416287	0,1446	0,08011
publico	1	0,01433991	0,04597	0,071276
idade	2,58E-11	0,000001614	0,073139	0,000504
mulher	2,14E-10	0,00009021	0,124917	0,042681
preto	3,16E-08	0,0000188	0,02752	0,10105
ensinosup	1,36E-08	0,00050558	0,369264	0,165163
ensinomed	5,93E-08	0,00073015	0,165595	0,008145
Valor	5,16E-06	0,000911	0,001707	0,187778
Sintético:7	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	0,006937	0,02542855	0,035223	0,078046
carteira	0,489674	0,2775988	0,138417	0,420237
publico	0,019928	0,18553173	0,272134	0,129078
idade	0,173452	0,05446337	0,007358	0,000695
mulher	0,110476	0,0134753	0,026664	0,003963
preto	0,043476	0,02832879	0,199671	0,057059
ensinosup	0,035077	0,23760236	0,030146	0,145748
ensinomed	0,112212	0,16875444	0,043015	0,162676
Valor	0,008768	0,00881666	0,247372	0,002498
Sintético:8	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	0,135022	0,07582191	0,000831	0,210361
carteira	0,195057	0,11963967	0,92484	0,125995
publico	0,089673	0,11001888	0,002322	0,009906
idade	0,037202	0,1102493	0,000406	0,030855
mulher	0,026994	0,24293944	0,001554	0,253694
preto	0,041801	0,01712186	0,013095	0,203315
ensinosup	0,108982	0,11134835	0,004508	0,147326
ensinomed	0,363504	0,11789743	0,052363	0,01532
Valor	0,001763	0,09496316	0,008101	0,003228
Sintético:9	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	0,006861	0,10584299	0,011517	0,001112
carteira	0,344205	0,23955962	0,227038	0,007299
publico	0,009431	0,29793244	0,036074	0,292492
idade	0,147065	0,00091191	0,003492	0,164765
mulher	0,362849	0,04441334	0,117385	0,15436
preto	0,002662	0,10476462	0,058657	0,037065
ensinosup	0,040181	0,176473	0,011003	0,120848
ensinomed	0,043138	0,00265771	0,534726	0,167603
Valor	0,043606	0,02744438	0,001071	0,054456
Sintético:10	MS	PR	RJ	RS
trabalhou	0,011611	0,17684994	8,38E-06	0,001901
carteira	0,707631	0,02264102	0,208238	0,010134
publico	0,035042	0,14593298	0,15459	0,985737
idade	0,07921	0,18111469	0,050182	0,001078
mulher	0,026919	0,05635939	0,002335	0,001035
preto	4,83E-05	0,07517975	0,078493	6,84E-05
ensinosup	0,021384	0,16053797	0,071044	9E-08
ensinomed	0,039191	0,03979463	0,039557	4,43E-05
Valor	0,078963	0,14158963	0,395553	0,000616

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Tabela R.3 – Valores reais e sintéticos estimados

(continua)

Sintético: 1	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9120769	0,91645	0,914201	0,891422	0,900834	0,920246	0,909174
carteira	0,440454	0,4398479	0,453862	0,467862	0,526838	0,488136	0,491649	0,534567
publico	0,252428	0,2520568	0,205065	0,207497	0,209855	0,209608	0,197038	0,182544
idade	35,54608	35,05408	35,18931	34,7421	36,883	35,51623	36,43008	35,58538
mulher	0,429298	0,4277191	0,433569	0,425677	0,44232	0,437904	0,45032	0,436112
preto	0,486673	0,4861244	0,233323	0,335117	0,439451	0,501627	0,157746	0,406439
ensinosup	0,086185	0,0809891	0,076198	0,077203	0,126605	0,082071	0,091646	0,108591
ensinome d	0,347451	0,3611428	0,365371	0,348247	0,479695	0,390866	0,3964	0,474985
Valor	2,01E+09	9,37E+09	1,67E+10	1,73E+10	2,25E+10	3,61E+10	2,77E+10	6,03E+10
Sintético: 2	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
estadual	0,07522	0,0753505	0,067538	0,067771	0,075849	0,085513	0,067763	0,067919
trabalhou	0,915702	0,9087928	0,91645	0,916076	0,891422	0,894674	0,920246	0,912386
carteira	0,440454	0,4409949	0,453862	0,400785	0,526838	0,514671	0,491649	0,431903
publico	0,252428	0,2474512	0,205065	0,233651	0,209855	0,18295	0,197038	0,203127
idade	35,54608	35,17287	35,18931	34,44739	36,883	35,23354	36,43008	35,20077
mulher	0,429298	0,4257878	0,433569	0,423649	0,44232	0,438294	0,45032	0,435635
preto	0,486673	0,488042	0,233323	0,3575	0,439451	0,398386	0,157746	0,463361
ensinosup	0,086185	0,0703025	0,076198	0,062764	0,126605	0,106234	0,091646	0,084815
ensinome d	0,347451	0,3429165	0,365371	0,316767	0,479695	0,465692	0,3964	0,406258
Valor	2,01E+09	11000000000	1,67E+10	1,55E+10	2,25E+10	6,56E+10	2,77E+10	2,75E+10
Sintético: 3	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9017118	0,91645	0,911285	0,891422	0,893736	0,920246	0,908359
carteira	0,440454	0,4517376	0,453862	0,435832	0,526838	0,518921	0,491649	0,525794
publico	0,252428	0,2249961	0,205065	0,222911	0,209855	0,259096	0,197038	0,237013
idade	35,54608	35,37301	35,18931	35,07836	36,883	35,00766	36,43008	35,38322
mulher	0,429298	0,4283327	0,433569	0,405614	0,44232	0,446013	0,45032	0,447556
preto	0,486673	0,523981	0,233323	0,45827	0,439451	0,486451	0,157746	0,456701
ensinosup	0,086185	0,0687651	0,076198	0,079238	0,126605	0,123325	0,091646	0,108731
ensinome d	0,347451	0,3527469	0,365371	0,352161	0,479695	0,475739	0,3964	0,437449
Valor	2,01E+09	18300000000	1,67E+10	2,34E+10	2,25E+10	2,41E+10	2,77E+10	2,41E+10

(continuação)

Sintético: 4	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9154445	0,91645	0,923114	0,891422	0,909867	0,920246	0,944017
carteira	0,440454	0,417538	0,453862	0,463184	0,526838	0,47297	0,491649	0,538244
publico	0,252428	0,2740131	0,205065	0,206373	0,209855	0,215181	0,197038	0,196592
idade	35,54608	35,15035	35,18931	34,39915	36,883	35,56823	36,43008	35,16584
mulher	0,429298	0,422457	0,433569	0,430959	0,44232	0,427071	0,45032	0,437253
preto	0,486673	0,4845586	0,233323	0,245162	0,439451	0,495845	0,157746	0,163699
ensinosup	0,086185	0,0772577	0,076198	0,074795	0,126605	0,086035	0,091646	0,106112
ensinome d	0,347451	0,3475223	0,365371	0,330821	0,479695	0,40987	0,3964	0,431275
Valor	2,01E+09	4840000000	1,67E+10	1,45E+10	2,25E+10	2,92E+10	2,77E+10	1,23E+10

Sintético: 5	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9077261	0,91645	0,921359	0,891422	0,905857	0,920246	0,910368
carteira	0,440454	0,4610448	0,453862	0,476859	0,526838	0,527876	0,491649	0,519949
publico	0,252428	0,2344026	0,205065	0,204169	0,209855	0,20447	0,197038	0,1909
idade	35,54608	35,27106	35,18931	34,41156	36,883	35,37526	36,43008	35,60833
mulher	0,429298	0,4292151	0,433569	0,429066	0,44232	0,431507	0,45032	0,43379
preto	0,486673	0,4865369	0,233323	0,236802	0,439451	0,42194	0,157746	0,431632
ensinosup	0,086185	0,0771342	0,076198	0,076478	0,126605	0,11423	0,091646	0,103578
ensinome d	0,347451	0,3701589	0,365371	0,348949	0,479695	0,469269	0,3964	0,460452
Valor	2,01E+09	13100000000	1,67E+10	1,89E+10	2,25E+10	5,71E+10	2,77E+10	5,2E+10

Sintético: 6	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9161783	0,91645	0,908449	0,891422	0,901472	0,920246	0,922672
carteira	0,440454	0,4387078	0,453862	0,45379	0,526838	0,550186	0,491649	0,511718
publico	0,252428	0,2523521	0,205065	0,206547	0,209855	0,183707	0,197038	0,198214
idade	35,54608	35,18126	35,18931	34,47566	36,883	35,34501	36,43008	35,22312
mulher	0,429298	0,4166325	0,433569	0,42972	0,44232	0,440641	0,45032	0,43703
preto	0,486673	0,4799623	0,233323	0,339392	0,439451	0,379136	0,157746	0,290005
ensinosup	0,086185	0,0782609	0,076198	0,076497	0,126605	0,116062	0,091646	0,102332
ensinome d	0,347451	0,3554179	0,365371	0,349704	0,479695	0,489917	0,3964	0,436301
Valor	2,01E+09	6730000000	1,67E+10	2,15E+10	2,25E+10	6,63E+10	2,77E+10	2,69E+10

(continuação)

Sintético: 7	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9056661	0,91645	0,911984	0,891422	0,905211	0,920246	0,923739
carteira	0,440454	0,4443879	0,453862	0,457851	0,526838	0,518741	0,491649	0,490194
publico	0,252428	0,2291392	0,205065	0,212434	0,209855	0,235288	0,197038	0,209469
idade	35,54608	35,39661	35,18931	34,85403	36,883	35,16326	36,43008	35,08313
mulher	0,429298	0,4245229	0,433569	0,420374	0,44232	0,447229	0,45032	0,433565
preto	0,486673	0,525498	0,233323	0,377988	0,439451	0,446187	0,157746	0,285706
ensinosup	0,086185	0,068093	0,076198	0,079081	0,126605	0,114474	0,091646	0,096489
ensinome d	0,347451	0,3522369	0,365371	0,351909	0,479695	0,460188	0,3964	0,412666
Valor	2,01E+09	14100000000	1,67E+10	1,95E+10	2,25E+10	2,48E+10	2,77E+10	9,45E+09

Sintético: 8	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9140182	0,91645	0,904913	0,891422	0,89948	0,920246	0,924764
carteira	0,440454	0,4375107	0,453862	0,459168	0,526838	0,526461	0,491649	0,539196
publico	0,252428	0,247815	0,205065	0,212349	0,209855	0,226839	0,197038	0,186317
idade	35,54608	35,18847	35,18931	34,83758	36,883	35,21843	36,43008	35,37967
mulher	0,429298	0,4217527	0,433569	0,430039	0,44232	0,441607	0,45032	0,441243
preto	0,486673	0,4729489	0,233323	0,39882	0,439451	0,441653	0,157746	0,288383
ensinosup	0,086185	0,076439	0,076198	0,074003	0,126605	0,118495	0,091646	0,103767
ensinome d	0,347451	0,3539649	0,365371	0,348219	0,479695	0,479036	0,3964	0,441221
Valor	2,01E+09	9680000000	1,67E+10	1,78E+10	2,25E+10	5,07E+10	2,77E+10	3,57E+10

Sintético: 9	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
trabalhou	0,915702	0,9066239	0,91645	0,918693	0,891422	0,898216	0,920246	0,90317
carteira	0,440454	0,4369302	0,453862	0,462442	0,526838	0,529192	0,491649	0,497024
publico	0,252428	0,2338467	0,205065	0,205653	0,209855	0,219775	0,197038	0,210018
idade	35,54608	35,36703	35,18931	34,42762	36,883	35,2928	36,43008	35,66032
mulher	0,429298	0,4279624	0,433569	0,430413	0,44232	0,442322	0,45032	0,44076
preto	0,486673	0,558644	0,233323	0,263214	0,439451	0,427857	0,157746	0,507448
ensinosup	0,086185	0,0704263	0,076198	0,076291	0,126605	0,114383	0,091646	0,083981
ensinome d	0,347451	0,3603254	0,365371	0,334651	0,479695	0,479206	0,3964	0,394279
Valor	2,01E+09	9980000000	1,67E+10	1,61E+10	2,25E+10	5,92E+10	2,77E+10	4,07E+10

(conclusão)

Sintético: 10	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético	Valor Real	Valor Sintético	Valor Real	Valor Sintético	Valor Real	Valor Sintético
trabalhou	0,915702	0,9126329	0,91645	0,914977	0,891422	0,909539	0,920246	0,914011
carteira	0,440454	0,438583	0,453862	0,454462	0,526838	0,502791	0,491649	0,509751
publico	0,252428	0,2442526	0,205065	0,21435	0,209855	0,228444	0,197038	0,197359
idade	35,54608	35,37545	35,18931	34,85198	36,883	35,30975	36,43008	35,59701
mulher	0,429298	0,4195597	0,433569	0,418984	0,44232	0,435639	0,45032	0,432265
preto	0,486673	0,5257097	0,233323	0,372877	0,439451	0,449668	0,157746	0,431622
ensinosup	0,086185	0,072789	0,076198	0,077855	0,126605	0,103247	0,091646	0,099772
ensinomed	0,347451	0,363427	0,365371	0,347183	0,479695	0,439404	0,3964	0,447083
Valor	2,01E+09	4600000000	1,67E+10	1,72E+10	2,25E+10	2,42E+10	2,77E+10	4,21E+10

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014)

Tabela R.4 – Valor da variável explicada real e sintética

	UF=MS		UF=PR		UF=RJ		UF=RS	
	Valor Real	Valor Sintético						
ppublico	0,2256769	0,2118534	0,1495035	0,162233	0,1807269	0,1866877	0,1530551	0,1511638
pestadual	0,0595287	0,0611503	0,0509645	0,053344	0,0631408	0,0644177	0,0502073	0,0553706
pcarteira	0,4830298	0,4843166	0,5205691	0,5085381	0,5359132	0,5380306	0,5377792	0,5389034
difrend	14,52786	14,88187	8,293234	7,491548	18,23055	16,43396	4,905449	5,273153
difrendtfpsp	432,7034	405,4493	250,3886	278,4857	391,7405	391,3794	294,1856	290,3249
pp10	0,072084	0,0749485	0,0751609	0,0970046	0,0456128	0,0451151	0,0785127	0,0798514
pp25	0,2049272	0,2006125	0,1671303	0,1585394	0,1617679	0,1598289	0,1683171	0,1678118
pp50	0,5203292	0,5078727	0,5509797	0,537279	0,5499802	0,5430376	0,5653627	0,5580618
pp75	0,1137718	0,1113169	0,1163032	0,1142308	0,1297197	0,1345043	0,1038097	0,1036887
pp90	0,0888878	0,0970314	0,0904259	0,1085685	0,1129194	0,1093796	0,0839977	0,0919664

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

ANEXO S – TESTES DE ROBUSTEZ

Tabela S.1 – Resultados da Regressão Sugerida por Peri e Yassenov

(continua)

Variáveis	Sintético 1				Sintético2			
	MS	PR	RJ	RS	MS	PR	RJ	RS
Real	0,0008 (0,01)	-0,0155 (0,02)	-0,010 (0,11)	0,0051 (0,02)	-0,0137 (0,01)	-0,0268 (0,01)	-0,0061 (0,00)	-0,0079 (0,01)
Pré	-0,0023 (0,01)	-0,0199 (0,02)	-0,042 (0,01)	0,0161 (0,01)	-0,0008 (0,01)	-0,0120 (0,01)	-0,0090** (0,00)	-0,0047 (0,01)
Real*Pré	-0,0018 (0,02)	0,0155 (0,02)	0,096 (0,01)	-0,0052 (0,02)	0,0094 (0,01)	0,0138 (0,02)	0,0061 (0,00)	0,0031 (0,01)
Pós	-0,0164 (0,01)	-0,0300** (0,01)	-0,0010 (0,01)	0,0073 (0,01)	0,0018 (0,01)	-0,0157 (0,01)	-0,0047 (0,00)	0,0020 (0,01)
Real*Pós	0,0333 (0,00)	0,0000 (0,00)	-0,007 (0,01)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000** (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)
Constante	0,2198*** (0,01)	0,1889*** (0,01)	0,1897*** (0,01)	0,1379*** (0,01)	0,0608*** (0,01)	0,0674*** (0,01)	0,0716*** (0,00)	0,0585*** (0,01)
Observações	24	24	24	24	24	24	24	24
R-quadrado	0,3335	0,3805	0,1883	0,0683	0,2606	0,0595	0,2651	0,1377
Variáveis	Sintético 3				Sintético 4			
	MS	PR	RJ	RS	MS	PR	RJ	RS
Real	-0,0213 (0,03)	0,0047 (0,07)	-0,0092 (0,03)	-0,0167 (0,04)	-0,5751 (2,82)	0,0707 (3,82)	3,0314 (3,64)	-0,3009 (2,08)
Pré	-0,0504 (0,03)	-0,0113 (0,07)	-0,0785 (0,02)	-0,0714** (0,03)	-2,6917 (2,16)	-0,2505 (3,82)	-9,3200*** (2,73)	-3,2429 (1,55)
Real*Pré	0,0210 (0,04)	-0,0049 (0,10)	0,0095 (0,03)	0,0163 (0,04)	0,6232 (3,05)	-0,0735 (5,40)	-3,1138 (3,86)	0,2742 (2,19)
Pós	0,0369 (0,03)	0,0828 (0,05)	0,0035 (0,02)	0,0017 (0,03)	4,7017 (2,19)	3,0151 (2,83)	-0,1362 (2,97)	1,6002 (1,80)
Real*Pós	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000*** (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)
Constante	0,4941*** (0,02)	0,4405*** (0,05)	0,5895*** (0,02)	0,5922*** (0,03)	14,2687*** (2,00)	4,9998 (2,70)	22,6813*** (2,57)	7,4386*** (1,47)
Observações	24	24	24	24	24	24	24	24
R-quadrado	0,7391	0,2195	0,7885	0,5737	0,7305	0,0638	0,8416	0,5164
Variáveis	Sintético 5				Sintético 6			
	MS	PR	RJ	RS	MS	PR	RJ	RS
Real	-15,2802 (59,18)	-35,3179 (60,26)	-10,6790 (45,93)	30,2395 (32,06)	-0,0068 (0,04)	-0,0034 (0,06)	0,0036 (0,03)	0,0033 (0,05)
Pré	-67,1463 (45,20)	-50,3215 (60,26)	-49,8588 (34,45)	-13,6902 (23,90)	0,0462 (0,03)	-0,0102 (0,06)	0,0454 (0,02)	0,0650 (0,04)
Real*Pré	9,8340 (63,92)	35,5093 (85,23)	11,6453 (48,72)	-28,8437 (33,80)	0,0071 (0,04)	0,0068 (0,08)	-0,0033 (0,03)	-0,0048 (0,06)
Pós	16,2870 (45,84)	-5,1195 (44,69)	-3,9469 (37,50)	47,5072 (27,77)	-0,0336 (0,03)	-0,0733 (0,04)	-0,0030 (0,03)	-0,0028 (0,05)
Real*Pós	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)
Constante	432,2362*** (41,85)	286,9454*** (42,61)	425,6053*** (32,48)	292,6747*** (22,67)	0,0659** (0,03)	0,1589*** (0,04)	0,0156 (0,02)	0,0316 (0,04)
Observações	24	24	24	24	24	24	24	24
R-quadrado	0,6884	0,0558	0,2005	0,4764	0,6482	0,3037	0,4650	0,2798

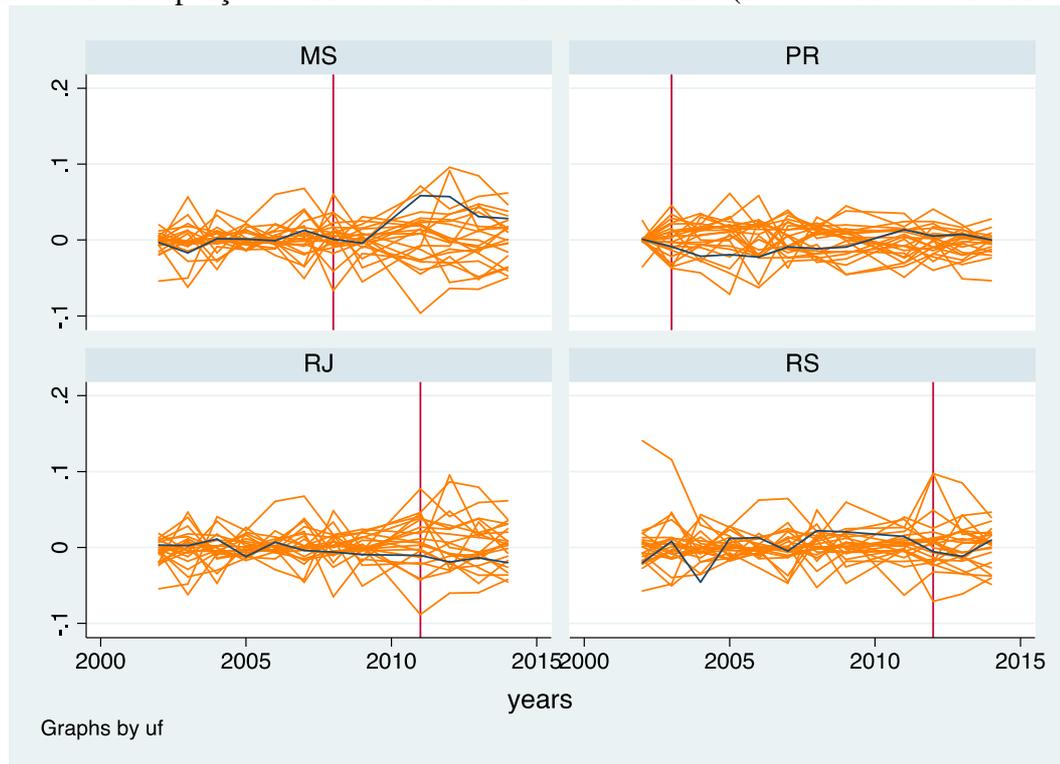
(conclusão)

Variáveis	Sintético 7				Sintético 8			
	MS	PR	RJ	RS	MS	PR	RJ	RS
Real	0,0022 (0,06)	0,0382 (0,12)	0,0187 (0,08)	-0,0058 (0,09)	0,0166 (0,07)	-0,0267 (0,12)	0,0022 (0,07)	0,0107 (0,11)
Pré	0,0830 (0,05)	-0,0050 (0,12)	0,1428** (0,06)	0,1266 (0,07)	-0,0910 (0,05)	0,0005 (0,12)	-0,0937 (0,05)	-0,1230 (0,08)
Real*Pré	0,0062 (0,06)	-0,0382 (0,18)	-0,0184 (0,08)	0,0062 (0,10)	-0,0170 (0,07)	0,0262 (0,17)	-0,0012 (0,07)	-0,0075 (0,12)
Pós	-0,1286 (0,05)	-0,1450 (0,09)	-0,0290 (0,06)	-0,0330 (0,08)	0,0957 (0,05)	0,1589 (0,09)	-0,0043 (0,05)	-0,0079 (0,10)
Real*Pós	0,0000*** (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)
Constante	0,2127*** (0,04)	0,2798*** (0,09)	0,0719 (0,05)	0,0783 (0,07)	0,5135*** (0,05)	0,4049*** (0,08)	0,6066*** (0,05)	0,6516*** (0,08)
Observações	24	24	24	24	24	24	24	24
R-quadrado	0,8571	0,1695	0,6639	0,4429	0,8001	0,3041	0,4508	0,2280
Variáveis	Sintético 9				Sintético 10			
	MS	PR	RJ	RS	MS	PR	RJ	RS
Real	0,0061 (0,03)	0,0024 (0,06)	-0,0289 (0,02)	-0,0070 (0,03)	-0,0236 (0,02)	-0,0069 (0,02)	0,0299 (0,02)	-0,0250 (0,02)
Pré	-0,0254 (0,02)	0,0091 (0,06)	-0,0477*** (0,01)	-0,0594*** (0,02)	-0,0258 (0,01)	0,0065 (0,02)	-0,0222 (0,02)	-0,0336** (0,01)
Real*Pré	-0,0052 (0,03)	-0,0027 (0,08)	0,0299 (0,02)	0,0073 (0,03)	0,0219 (0,02)	0,0069 (0,02)	-0,0316 (0,02)	0,0230 (0,02)
Pós	0,0472** (0,02)	0,0659 (0,04)	0,0262 (0,02)	0,0150 (0,02)	0,0024 (0,01)	0,0165 (0,01)	0,0138 (0,02)	0,0030 (0,01)
Real*Pós	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)	0,0000 (0,00)
Constante	0,1043*** (0,02)	0,0585 (0,04)	0,1598*** (0,01)	0,1457*** (0,02)	0,1089*** (0,01)	0,0942*** (0,01)	0,1208*** (0,02)	0,1166*** (0,01)
Observações	24	24	24	24	24	24	24	24
R-quadrado	0,7481	0,0982	0,8267	0,7396	0,4627	0,3634	0,0299	0,4513

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

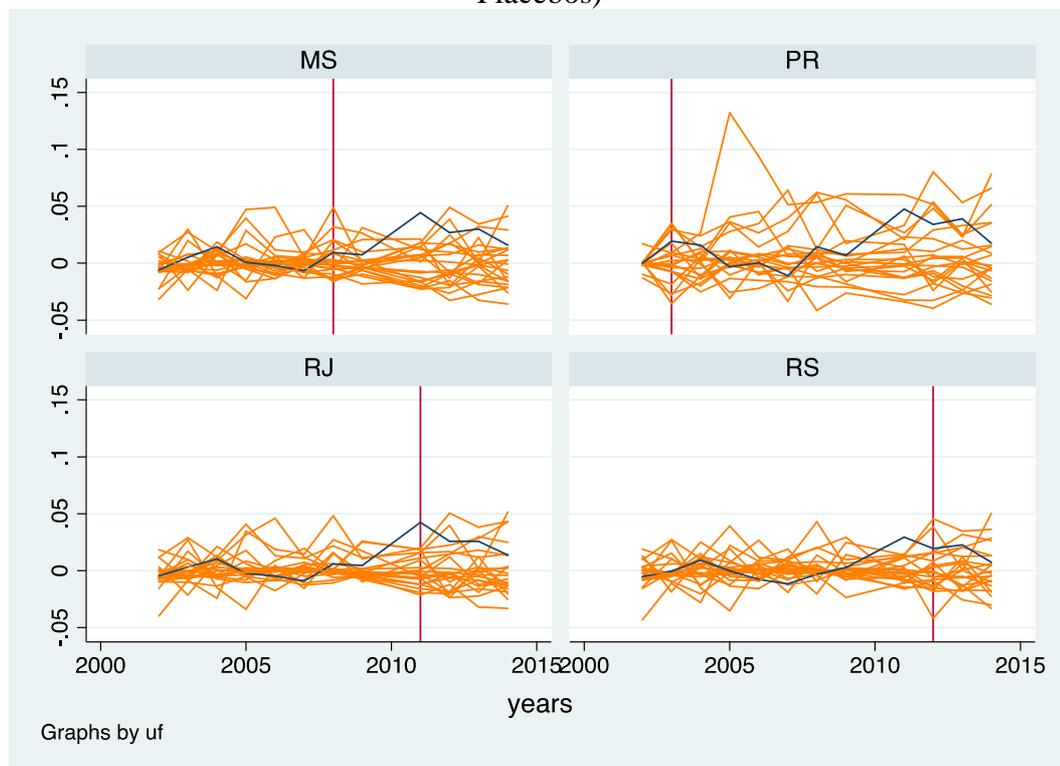
Erro Padrão entre parênteses *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Gráfico S.1 – Proporção de Pretos e Pardos no Setor Público (Teste de Robustez - Placebos)



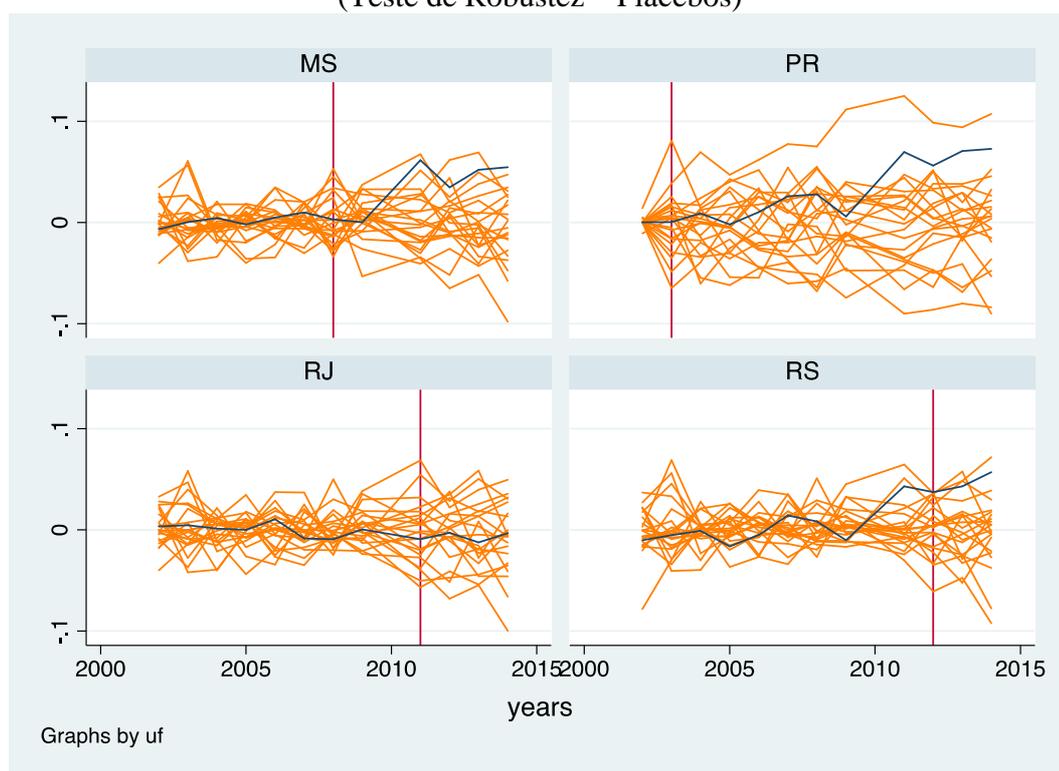
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.2 – Proporção de pretos e pardos no setor público estadual (Teste de Robustez - Placebos)



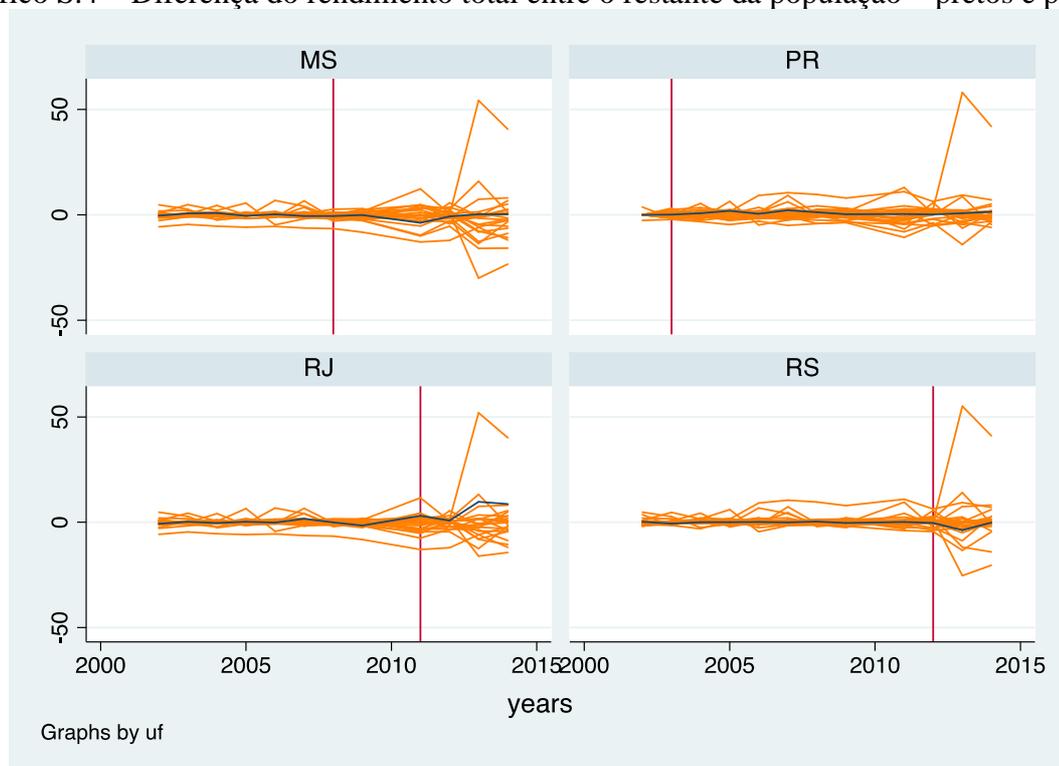
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.3 – Proporção de pretos e pardos que trabalham com carteira de trabalho assinada (Teste de Robustez – Placebos)



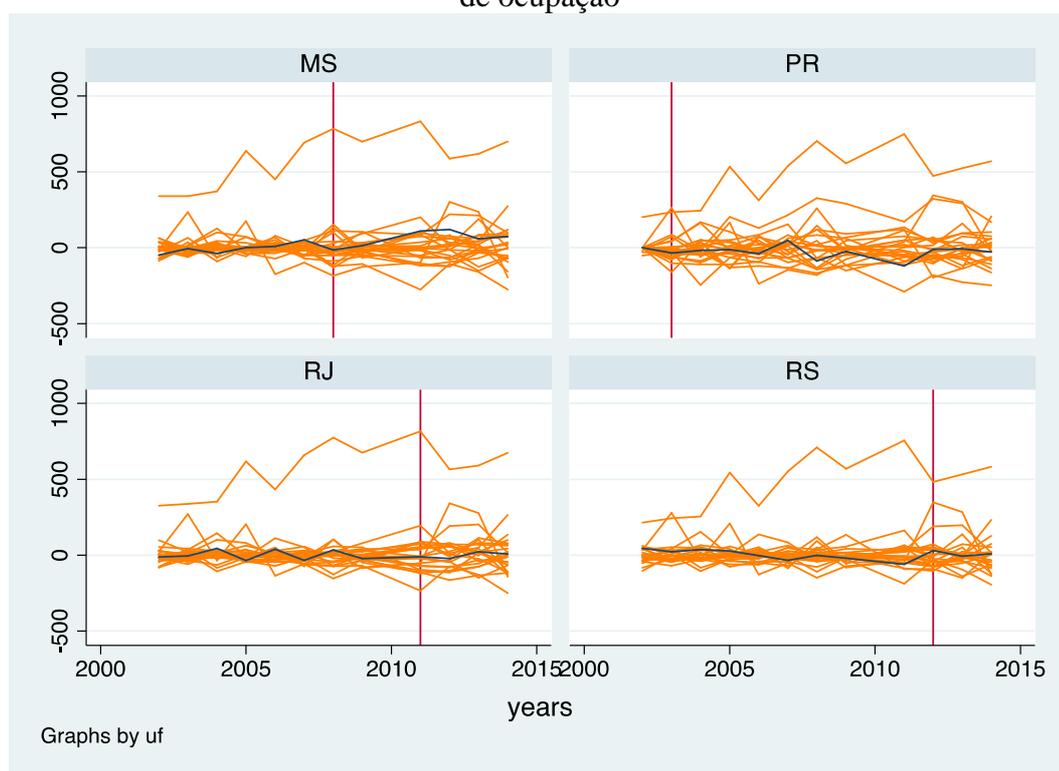
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.4 – Diferença do rendimento total entre o restante da população – pretos e pardos



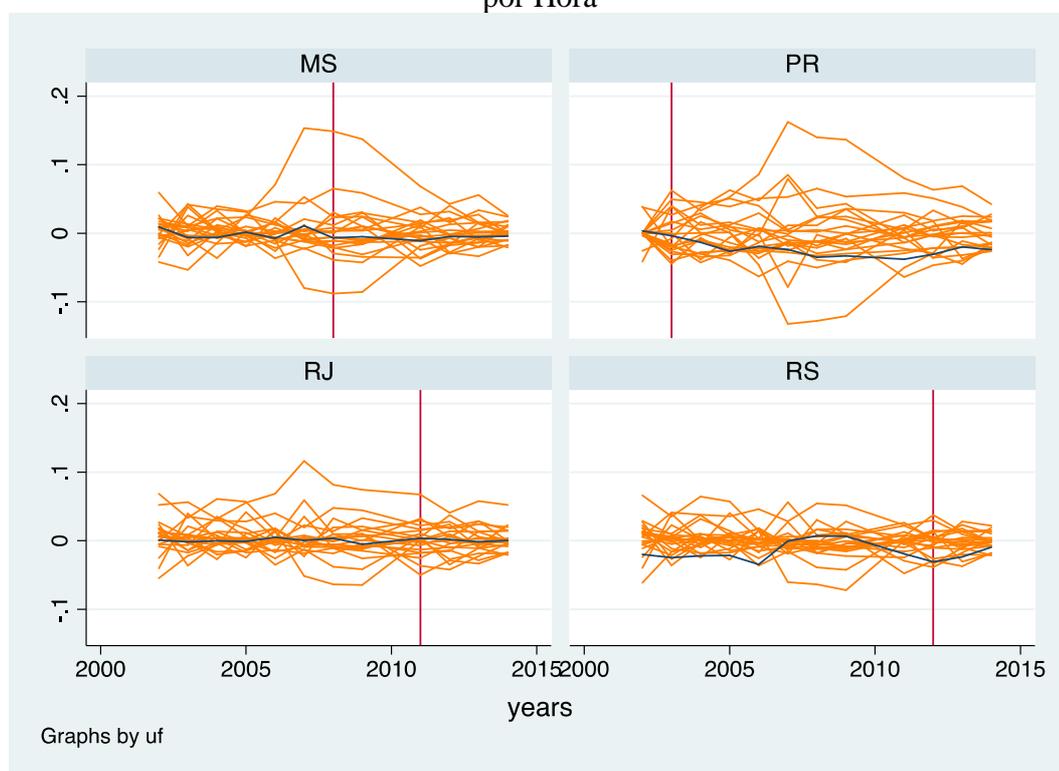
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S. 5 – Diferença de rendimentos totais entre os pretos e pardos, de acordo com o setor de ocupação



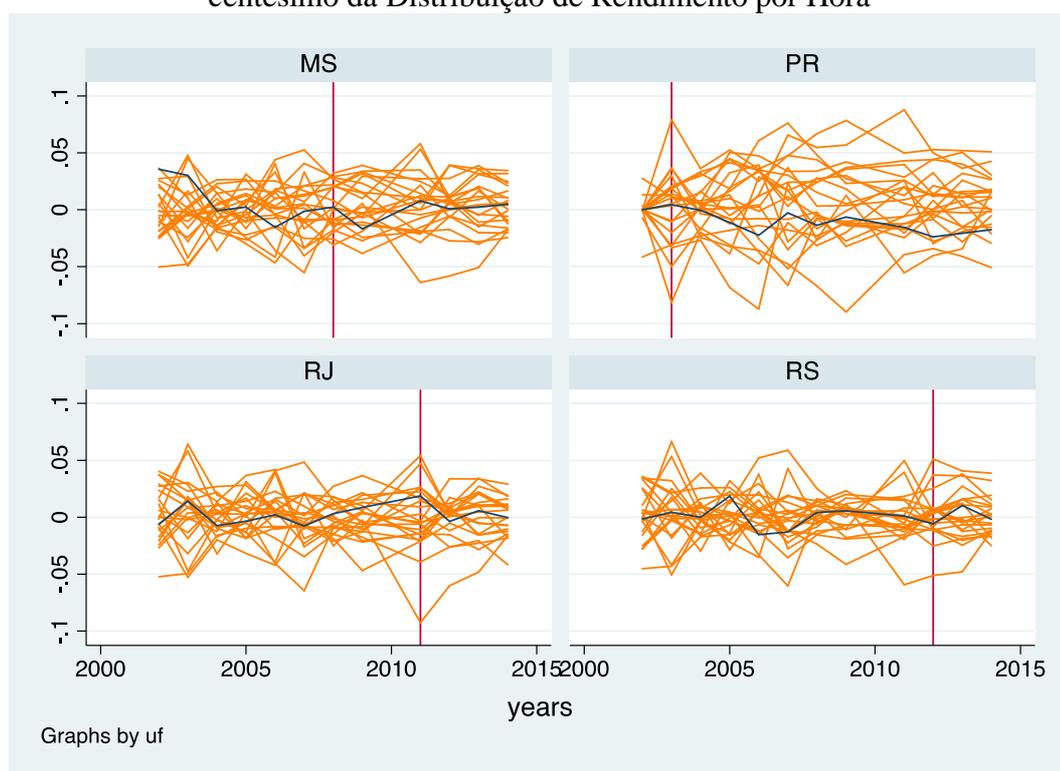
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S. 6 – Proporção de Pretos e Pardos no Primeiro Decil da Distribuição de Rendimento por Hora



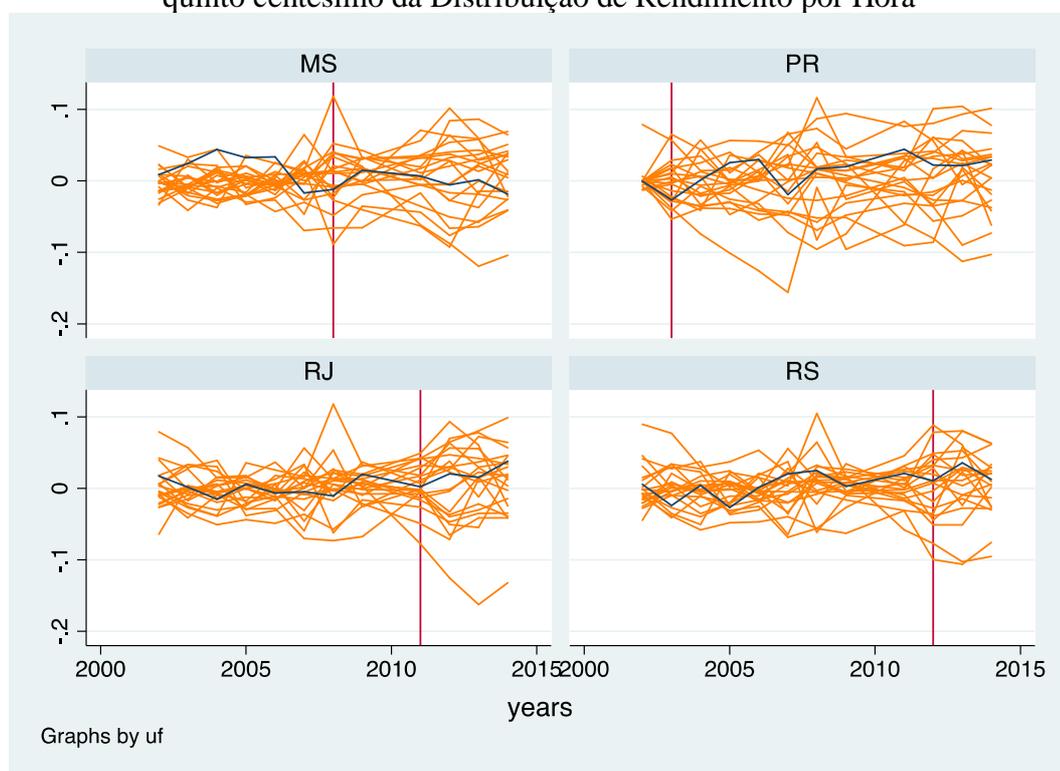
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S. 7 – Proporção de Pretos e Pardos entre o Primeiro Decil e o vigésimo quinto centésimo da Distribuição de Rendimento por Hora



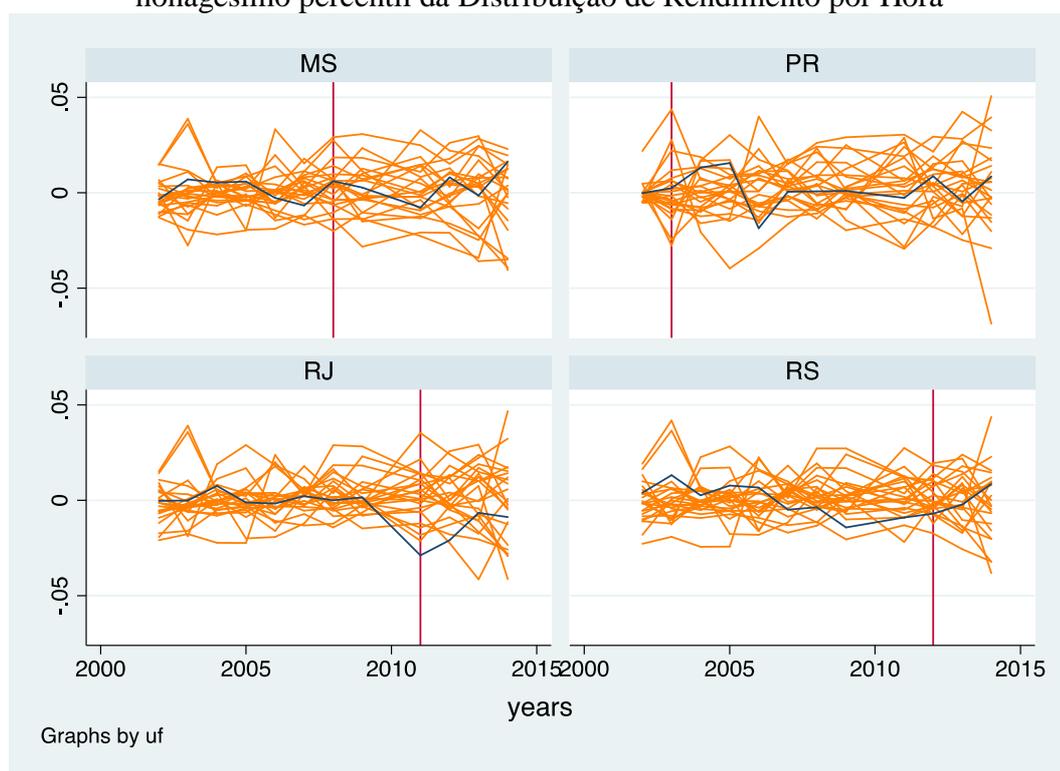
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S. 8 – Proporção de Pretos e Pardos entre o e o vigésimo quinto e o septuagésimo quinto centésimo da Distribuição de Rendimento por Hora



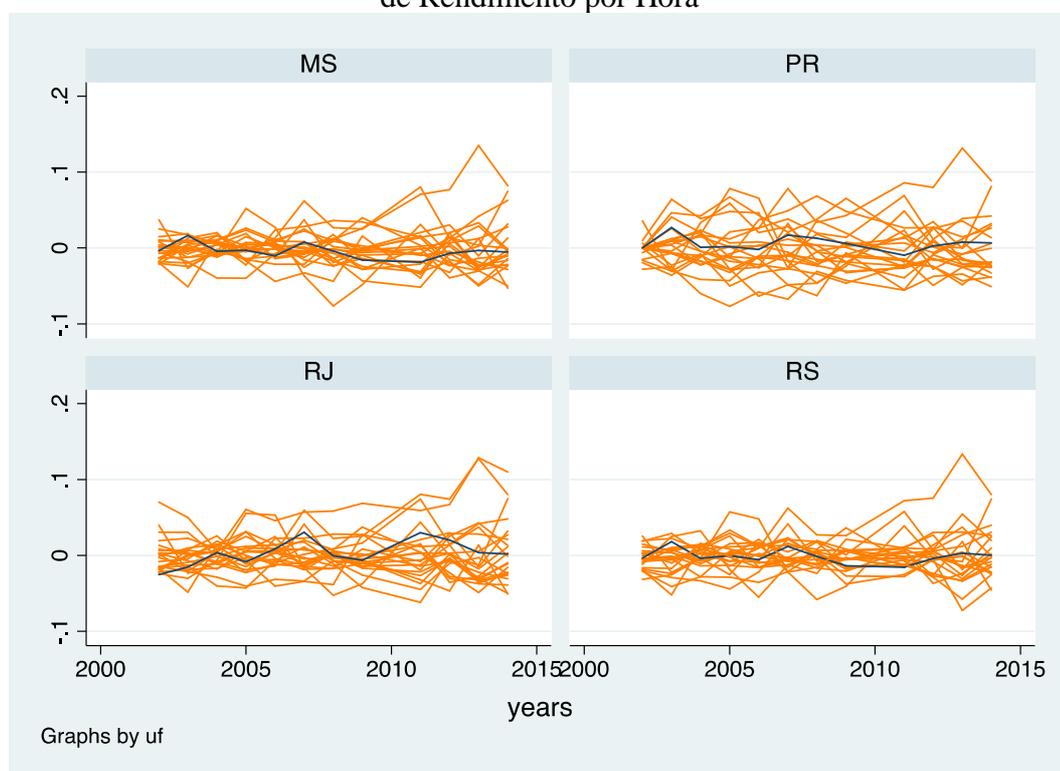
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S. 9 – Proporção de Pretos e Pardos entre o septuagésimo quinto centésimo e o nonagésimo percentil da Distribuição de Rendimento por Hora



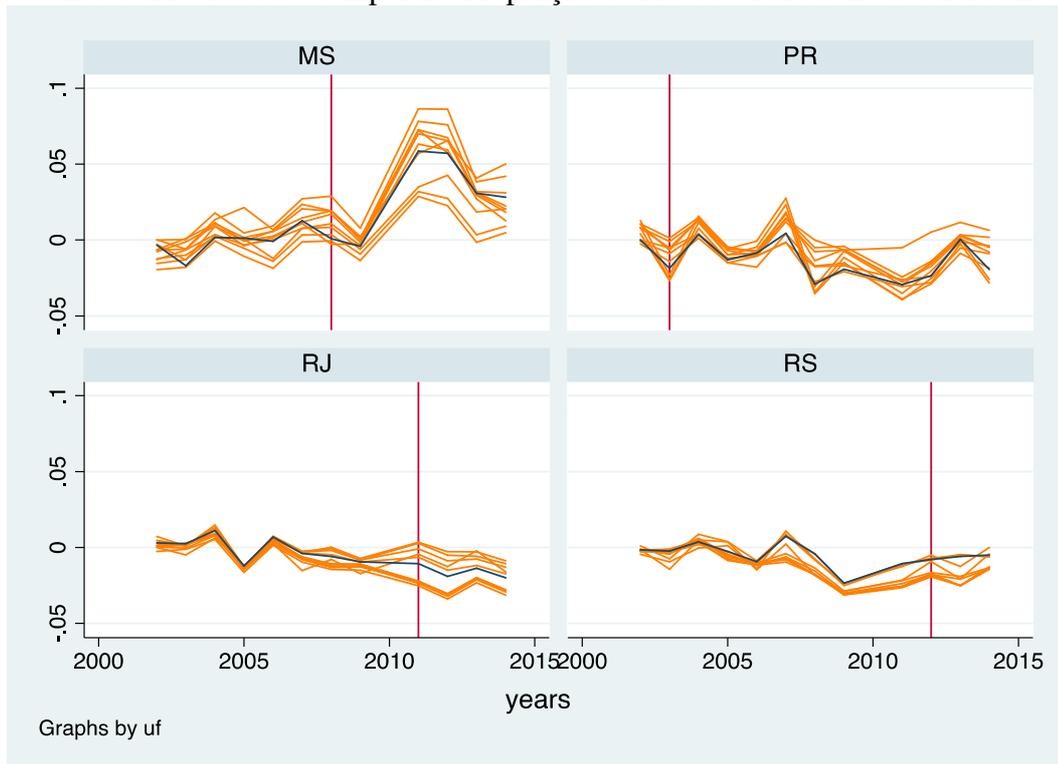
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S. 10 - Proporção de Pretos e Pardos acima do nonagésimo percentil da Distribuição de Rendimento por Hora



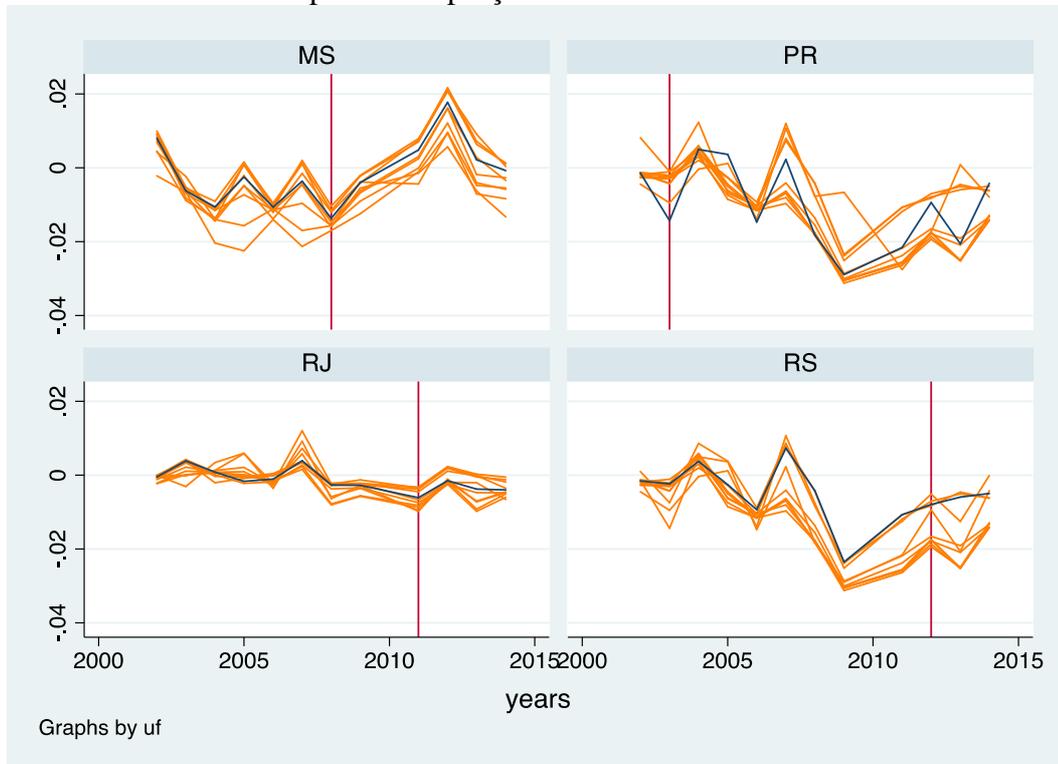
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.11 – Placebo temporal - Proporção de Pretos e Pardos no Setor Público



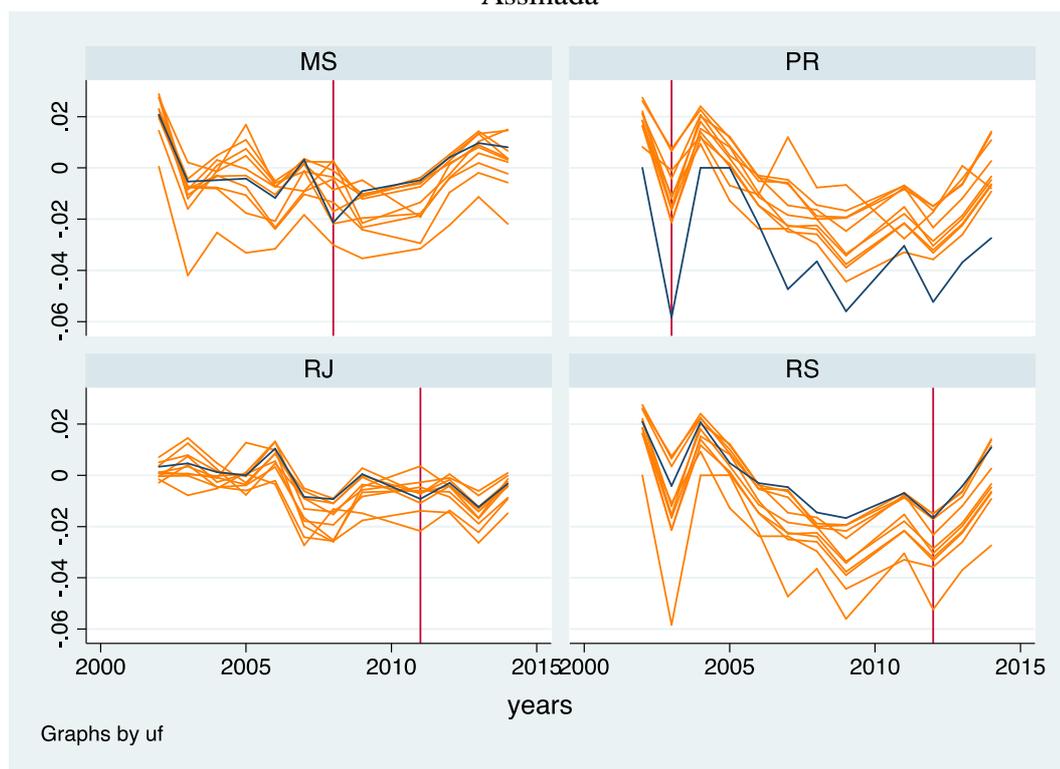
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.12 – Placebo temporal - Proporção de Pretos e Pardos no Setor Público Estadual



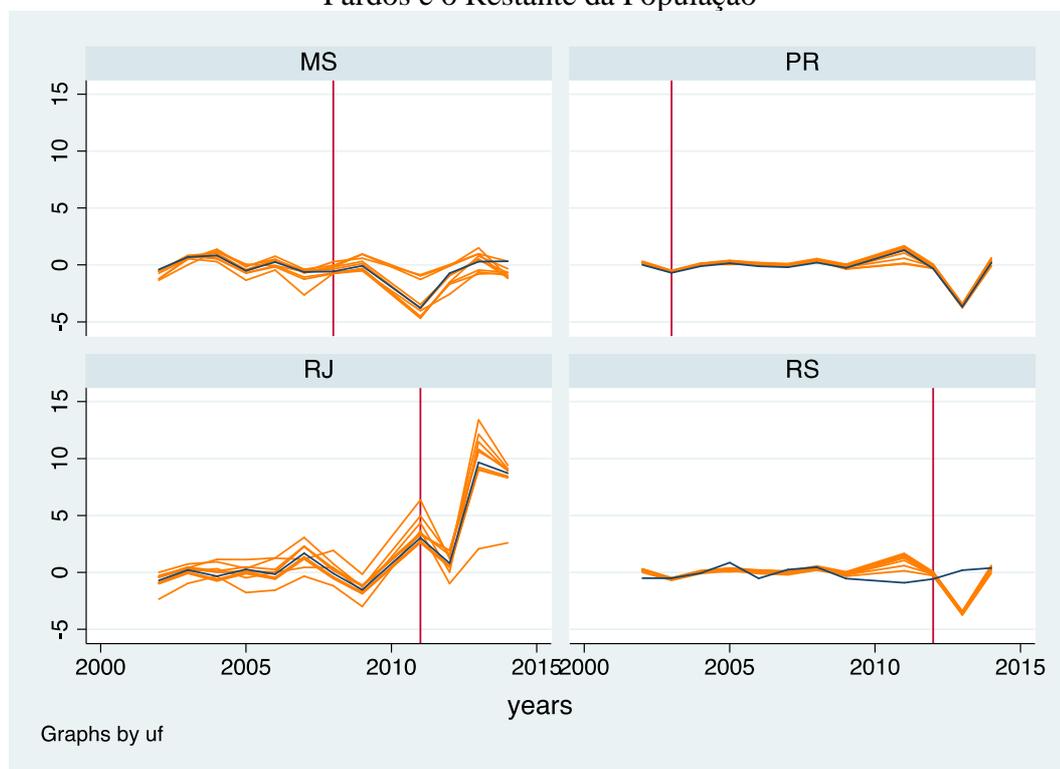
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.13 – Placebo temporal - Proporção de Pretos e Pardos com Carteira de Trabalho Assinada



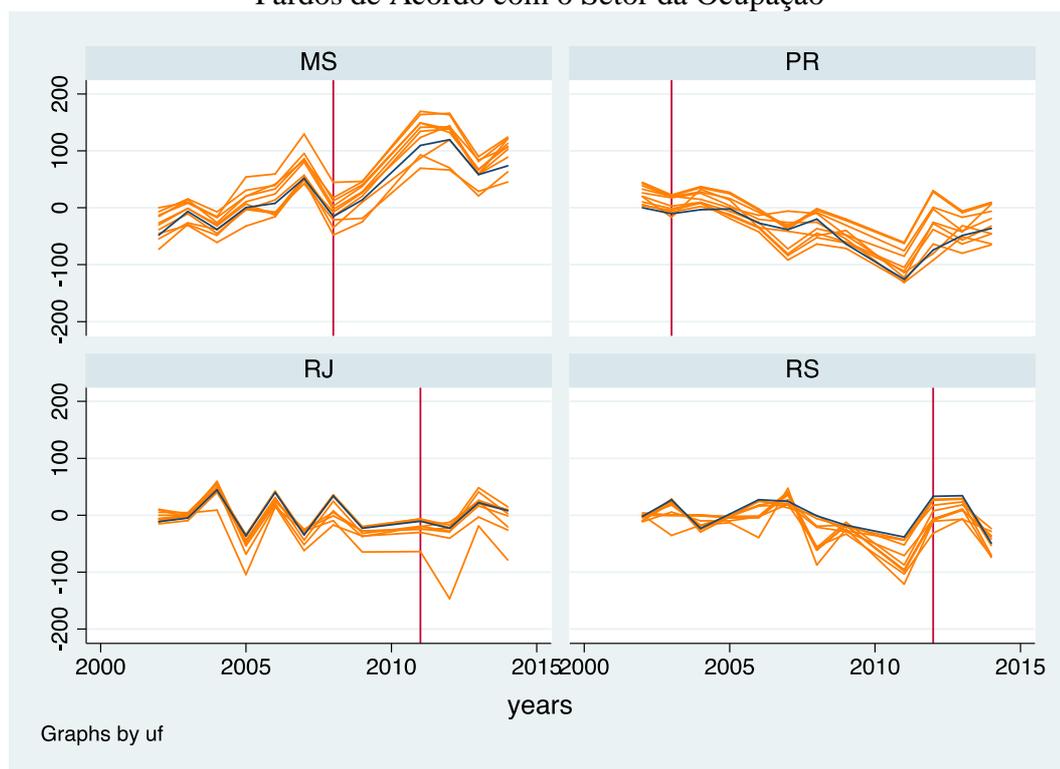
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.14 – Placebo temporal – Diferencial de Rendimentos por Hora entre Pretos e Pardos e o Restante da População



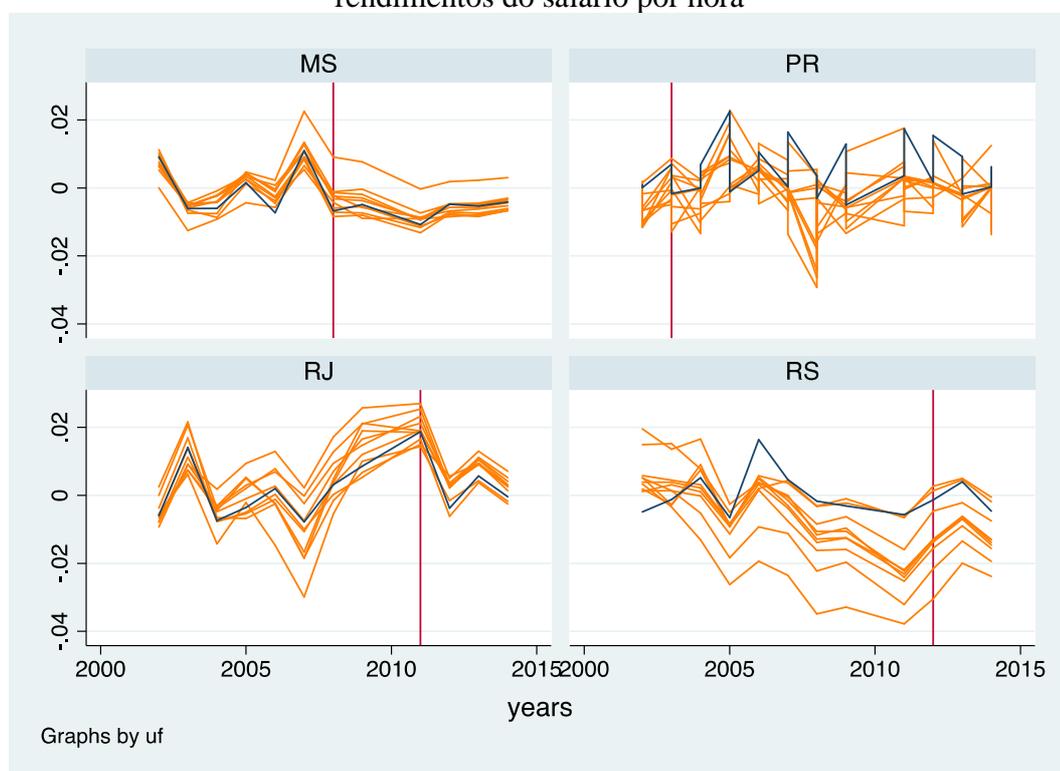
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.15 – Placebo temporal – Diferencial de Rendimentos Totais entre os Pretos e Pardos de Acordo com o Setor da Ocupação



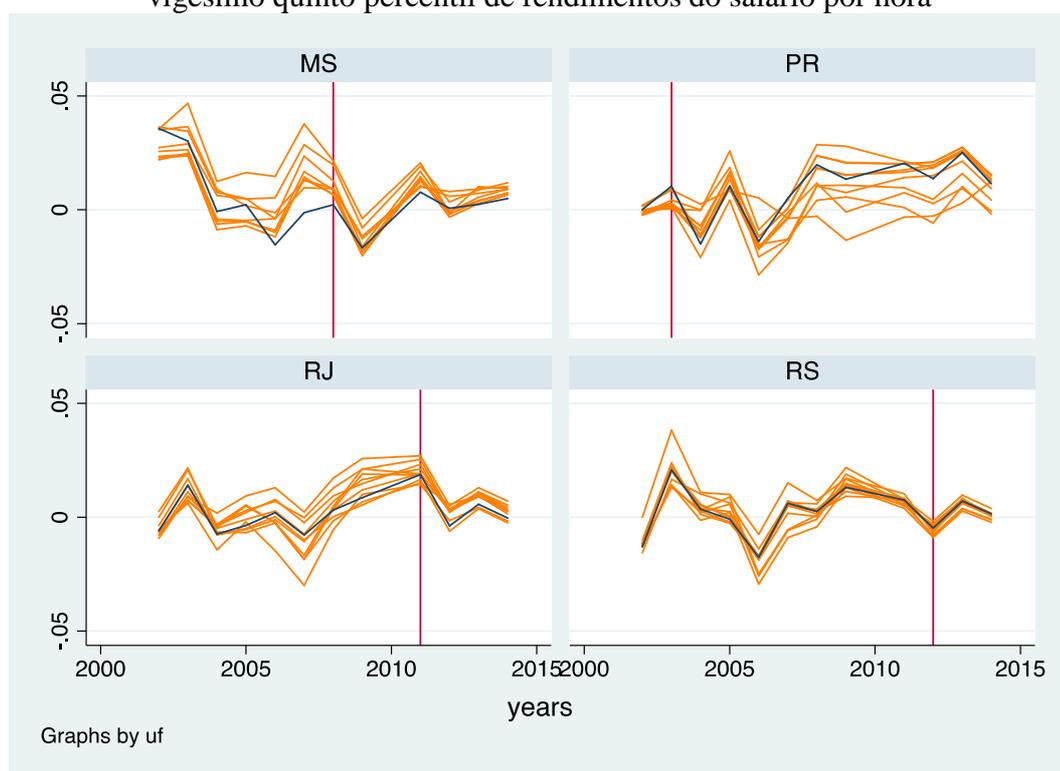
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.16 – Placebo temporal – Proporção de Pretos e Pardos até o primeiro Decil de rendimentos do salário por hora



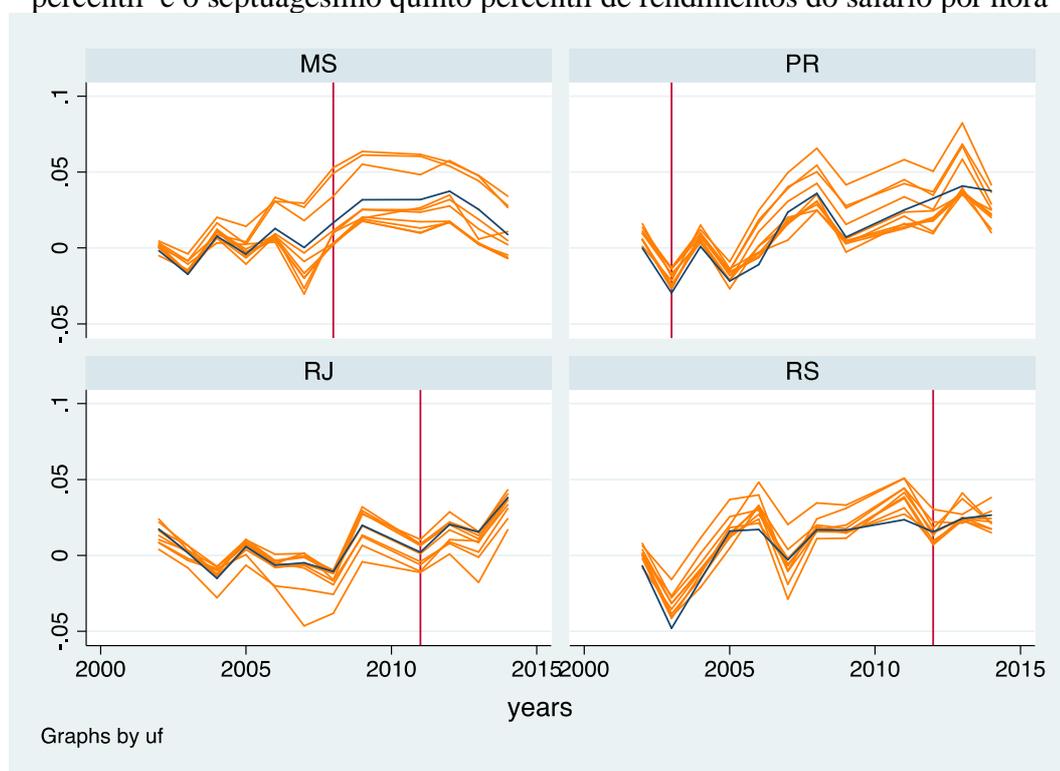
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.17 – Placebo temporal – Proporção de Pretos e Pardos entre o primeiro Decil e o vigésimo quinto percentil de rendimentos do salário por hora



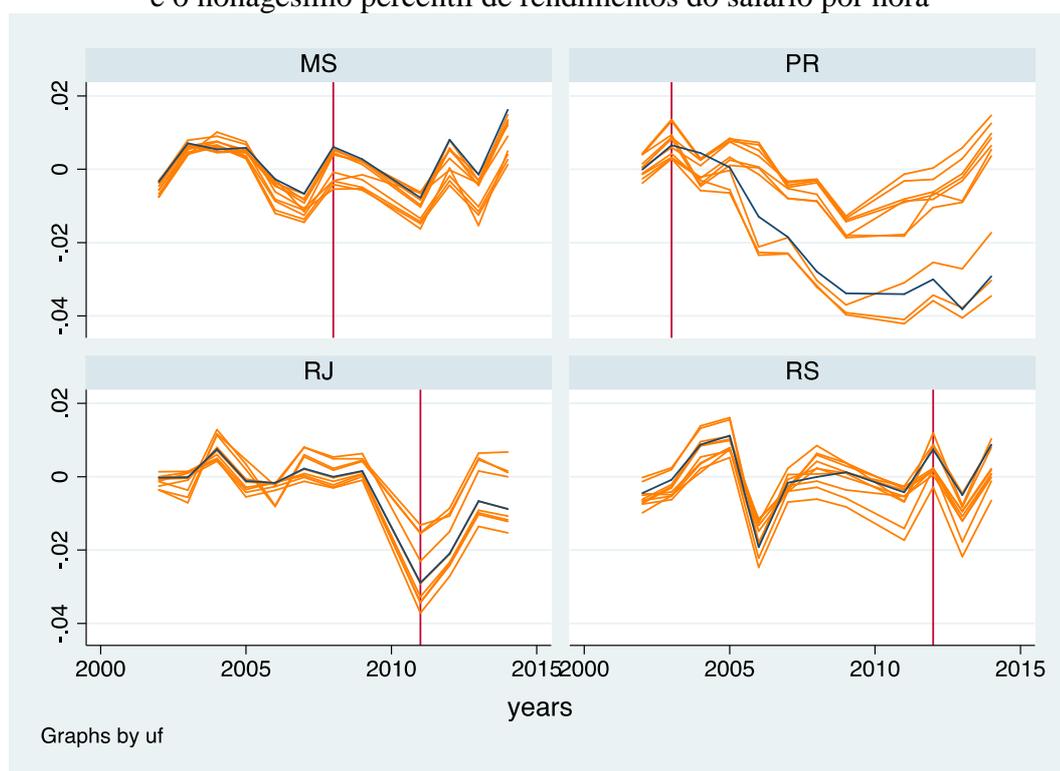
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.18 – Placebo temporal – Proporção de Pretos e Pardos entre o vigésimo quinto percentil e o septuagésimo quinto percentil de rendimentos do salário por hora



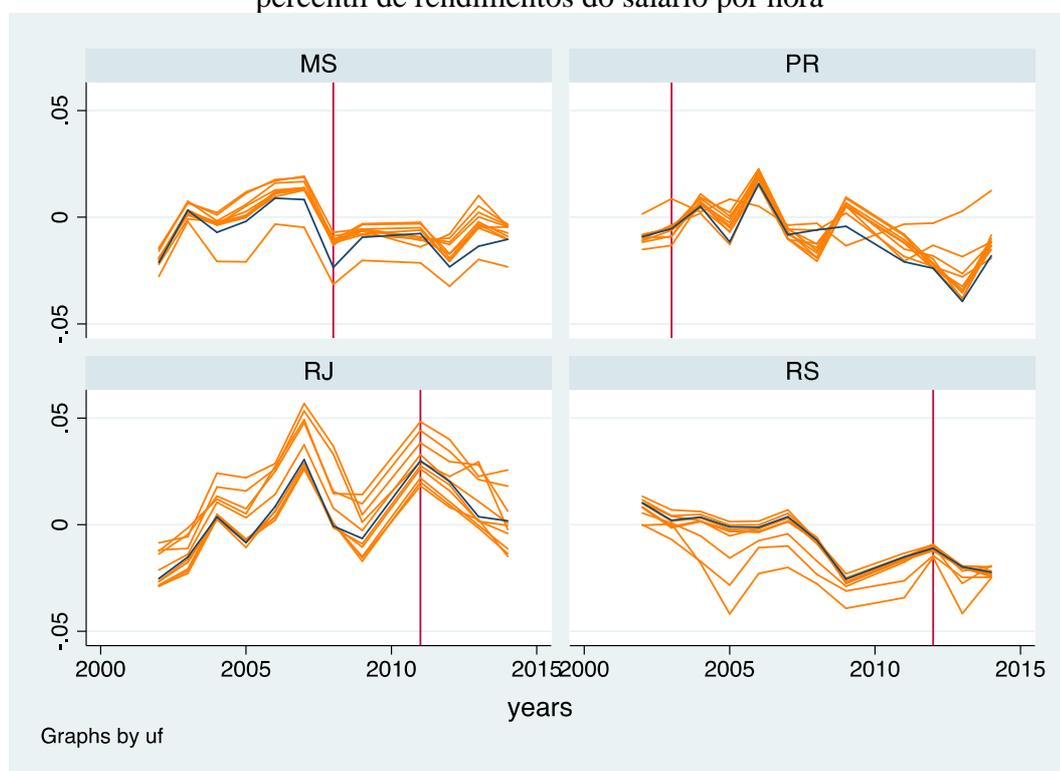
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.19 – Placebo temporal – Proporção de Pretos e Pardos entre o septuagésimo quinto e o nonagésimo percentil de rendimentos do salário por hora



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

Gráfico S.20 – Placebo temporal – Proporção de Pretos e Pardos acima do nonagésimo percentil de rendimentos do salário por hora



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE e Brasil (2002-2014).

ANEXO T – SÍNTESE DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS DE ACORDO COM O GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Quadro T.1 - Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Uma síntese das Evidências Empíricas

(continua)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Powell e Butterfield (1994)	Candidatos para os cargos de <i>Senior Executive Service</i> . (EUA) 1987-1992	Modelos de Regressão e Modelos Probabilísticos	No modelo MQO, há efeito significativo no variável gênero, com vantagem para as mulheres para as indicações, mas não para a seleção final. No modelo <i>logit</i> o efeito não é estatisticamente significativo.
Blau e Kahn (1997)	PSID (EUA) 1979 e 1988	Decomposição de Diferenciais	Há um aumento na desigualdade salarial entre homens e mulheres. No período, houve a redução da desigualdade salarial de acordo com o gênero, principalmente para os níveis onde a escolaridade é mais baixa.
Baldwin, Butler e Johnson (2001)	CPS (EUA) 1988	Modelo Hierárquico de Discriminação	Na indústria de seguros, o diferencial de salários entre os gêneros que pode ser explicado por discriminação é de 25% do diferencial de salários nos modelos que permitem uma segregação hierárquica do mercado de trabalho.
Bertrand e Hallock (2001)	ExecuComp (EUA) 1992-1997	Modelos de Regressão	Sem a inclusão de variáveis, a desigualdade de rendimentos devido ao gênero é de 45%. Ao incluir as características de idade, setor, tamanho da firma, seu valor é reduzido a 5%.
Blau e DeVaro (2006)	MCSUI (EUA) 1992 a 1995	Modelos Probabilísticos e De Diferenciais	Há uma maior probabilidade de promoção relacionada com os homens. Não existem diferenças salariais elevadas ao se levar em conta o nível inicial e o tempo de serviço.
Fernandez e Abraham (2011)	BioPharma (EUA) 1999-2001	Modelos Logísticos	Há vantagens na contratação de mulheres, mas ela é decrescente na hierarquia, principalmente para os candidatos internos.
Wolfers (2006)	ExecuComp (EUA) 1992-2004	Diferenciais no Retorno	Não houveram diferenciais estatisticamente significativos nas firmas com CEO homem e mulher.
Hu e Yun (2008)	ExecuComp (EUA) 1992 a 2005	Estimação da Equação de Salários e Probabilidade de Assumir Altos Cargos Executivos	Há uma menor probabilidade de mulheres assumirem cargos de alta gerência e também um menor salário. Não houve redução significativa ao longo do tempo.
Albrecht, Björklund e Vroman (2001)	Diversas Bases (Suécia) 1968-1988	Regressão Quantílica e Decomposição Contrafactual	Há diferenciais significativos de rendimento a partir de 1981. Ao longo da distribuição de rendimentos, observa-se que algumas variáveis perdem importância, indicando a existência de teto de vidro.
Jones e Makepeace (1996)	Dados de uma empresa financeira (Reino Unido) 1988	Modelos Probabilísticos, calculado apenas com os dados de homens	Os critérios de promoção das mulheres são mais exigentes do que dos homens.

(continuação)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Addison, Ozturk e Wang (2014)	NLSY (EUA) 1988-2010	Modelos Probabilísticos	As mulheres têm menor probabilidade de promoção e menores ganhos salariais com esta do que os homens.
Arulampalam, Booth, Bryan (2004)	ECHP (União Européia) 1995-2001	Regressão Quantílica dos Diferenciais Salariais	Existem diferenças para todos os países na análise, porém alguns não são significativos. O maior diferencial no topo (90º percentil) é o da Finlândia, de 30% tanto no setor público quanto no setor privado. Alguns países também apresentam o chão pegajoso.
Hassink e Russo (2010)	Empresas Holandesas (AVO - Holanda) 1997-2000	Modelos Probabilísticos	As mulheres têm menor probabilidade de ingresso na firma em cargos mais elevados da hierarquia funcional.
Christofides, Polycarpou e Vrachimis (2010)	EU-SILC (União Européia) 2007	Decomposição de Diferenciais e Diferenças entre os Quantis	Há uma parcela bastante grande de desigualdade salarial que não é explicada por fatores observados. Em diversos países é possível observar a existência de fenômenos de chão pegajoso e Teto de Vidro.
Kee(2005)	HILDA (Austrália) 2001	Regressão Quantílica e Decomposição de Diferenciais	O diferencial no setor privado é maior, apresenta crescimento na distribuição salarial, indicando que entre os gêneros há diferentes retornos para as características dos indivíduos. No setor público não há um teto de vidro.
Carillo, Gandelman e Robano (2014)	Diversas Bases (América Latina) 2000-2007	Decomposição de Diferenciais	O gap entre homens e mulheres sempre é estatisticamente significativo. Existem diferenças entre os países e também, dentro do país, muitas vezes o diferencial é maior no décimo percentil do que no nonagésimo. Há uma relação entre o menor PIB e maior índice de Gini do país e o chão pegajoso.
Santos e Ribeiro (2006)	PNAD (BR) 1999	Estimação da Densidade Contrafactual e Regressão Quantílica	Diferentes remunerações para a escolaridade e não rejeição da hipótese da existência do teto de vidro.
Madalozzo e Martins (2007)	PNAD (BR) 1981, 2002 e 2004	Regressão Quantílica	Há uma redução na diferença salarial ao longo do tempo, que tem um padrão não-linear, indicando que a igualdade de renda não é acessível a todas mulheres.
Garcia, Nopo e Salardi (2009)	PNAD (BR) 1996-2006	Decomposição de diferenciais via <i>matching</i> não paramétrico.	As características observáveis têm um papel importante na diferença salarial, principalmente da educação.
Madalozzo (2010)	PNAD (BR) 1978, 1988, 1998 e 2007.	Mínimos quadrados separados para homens e mulheres e Decomposição de Diferenciais no salário previsto	Existem diferenciais de salário pelo setor da economia em que o indivíduo está inserido, de acordo com seu gênero. O diferencial de salários é positivo, favorável aos homens, e decrescente ao longo do período de análise. As taxas estão reduzindo-se a cada período.
Coelho, Fernandes e Foguel (2009)	RAIS (BR) 1996-2005	Modelo de tempo de falha paramétrico e semiparamétrico	Ao verificar a evolução do tempo de promoção para homens e mulheres, mulheres levam, no mínimo 31% de tempo a mais. Em empresas multinacionais, o diferencial de gênero no tempo de promoção é 8 pontos percentuais menor (e inexistente no modelo semiparamétrico), sendo menor o tempo em média. Não há uma relação clara entre a promoção e o aumento do salário.

(continuação)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009)	PNAD (BR) 2002-2006	Decomposição de Diferenciais	Há diferentes resultados de acordo com a região do país que está sendo analisada. O hiato entre homens e mulheres brancos se mantém inalterado ao longo do tempo. A discriminação é crescente no período, principalmente em relação as mulheres pretas, apesar do hiato ser decrescente ao longo do tempo.
Coelho, Veszteg e Soares (2010)	PNAD (BR) 2007	Regressão Quantílica com correção para seletividade	Os diferenciais de rendimentos devido à raça são maiores nos quantis mais elevados.
Madalozzo, Martins e Shiratori (2010)	PNAD (BR) 2006	Regressão Linear Múltipla	A escolha na alocação de horas no Mercado de trabalho formal por gênero leva em conta a escolha familiar. Sendo assim, é possível que em alguns casos, a mulher opte por oferecer mais horas de trabalho doméstico tendo em vista o custo de oportunidade familiar de trabalhar fora.
Manganelli (2012)	PNAD (BR) 2009	Regressão Quantílica com correção para seletividade	Os diferenciais de rendimentos devido à raça são maiores nos quantis mais elevados. A formalização reduz o fenômeno do chão pegajoso. São controlados os resultados pela participação de cada gênero na ocupação.
Madalozzo (2010)	PNAD (BR) –Diversos anos e CVM	Exploração das estatísticas descritivas	Há um diferencial de salários nas ocupações majoritariamente relacionadas ao gênero. Nas ocupações tipicamente femininas, há sempre o favorecimento dos homens ou a diferença não é significativa, sendo que no caso das mulheres, a diferença muitas vezes favorece os homens. Há uma ampliação das mulheres em cargo de direção em empresas no período recente.
Wohbold e Chenier (2011)	Estatísticas (Canadá) 1987-2009	Análise das estatísticas descritivas e estudos de caso	Há aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho, mas este aumento não se dá nas posições de chefia. Em 2009, a chance de homens estarem em posições de chefia era duas vezes maior que as mulheres, valor levemente inferior ao de 1987. O progresso é maior no setor público. Parte deste resultado é devido ao ambiente de trabalho, que propicia a promoção dos homens e deixa as mulheres com uma imagem menos empregável para posições de chefia. No entanto, há algumas experiências de sucesso.
Sabir e Aftah (2007)	LFS (Paquistão) 1996-97 1999-2000 e 2005-06	Diferença de rendimento e Decomposição de Diferenciais	Há redução no diferencial de retorno para todos os quantis no período de análise, na análise agregada. Quando é analisada a decomposição de diferenciais, o que se observa é um aumento na desigualdade de rendimentos ao longo do tempo. Isso ocorre devido ao tratamento distinto no mercado de trabalho (mulheres geralmente tem mais educação e ocupam postos de trabalho com menor reconhecimento).
Smith, Smith e Verner (2010)	Painel de Empregador-Empregado (Dinamarca) 1995-2005	Regressão – diversas especificações	No período, há redução do <i>gap</i> salarial. No entanto, ele segue significativo ao longo do tempo. O diferencial é maior para o cargo de CEO. Os autores acreditam que há evidência de que há um teto de vidro e um chão pegajoso na Dinamarca.

(continuação)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Oliveira (1997)	PNAD (BR) 1981-1990	Índices de Segregação	Apesar da existência de modificações significativas na economia brasileira no período analisado, é possível verificar que a segregação se manteve quase igual.
Araújo e Ribeiro (2002)	PNAD (BR) 1995	Decomposição de Diferenciais e Índices de Segregação	Há diferenças significativas entre os salários de homens e mulheres, sendo que há heterogeneidades entre as regiões. A divisão dentro das ocupações expõe que as posições são ocupadas de maneira distinta entre os gêneros. Sendo assim, a diferença salarial pode ser descrita como interna e externa às ocupações.
Baptista (2000)	PNAD (BR) 1996	Decomposição de Diferenciais	O diferencial de salário é positivo, sendo que uma parcela é devida a discriminação. Há diferenças entre as regiões, a etnia e ao tipo de vínculo.
Xavier, Tomás e Candian (2009)	PNAD (BR) 2003	Regressão Quantílica com correção para seletividade	Há diferencial de rendimentos, e a composição ocupacional também é relevante, onde as mulheres recebem salários bastante inferiores nas ocupações tipicamente masculinas. A sindicalização leva a uma atenuação deste diferencial.
Foguel (2016)	RAIS (BR) 2003-2007	Regressão com efeitos fixos	Há um diferencial de salários que pode ser explicado pela proporção de mulheres em certas ocupações, setores, empresas ou célula de trabalho, mesmo quando são considerados efeitos fixos de indivíduo e empresa, que é de, no mínimo, 2%.
Madalozzo (2011)	Pesquisa Empresas do Brasil (BR) 2007	Modelo Probabilístico	A existência do conselho de administração reduz em 12,5% a probabilidade da CEO ser do gênero feminino.
Pinheiro et al. (2016)	PNAD (BR) 2004-2014	Análise das Estatísticas Descritivas	Há um aumento na participação feminina no Mercado de trabalho, sendo que este processo parece estar se esgotando. Há aumento nas taxas de ocupação e redução no diferencial remuneratório, onde as mulheres brancas chegam ao patamar de 70% da renda dos homens brancos, e as mulheres negras, próximo de 40%.
Assis e Alves (2014)	PNAD (BR) 2009	Índices de Segregação	Há segregação no Mercado de trabalho brasileiro de, em média 40%. A região sudeste apresenta uma maior segregação em relação a região nordeste.
Hassink e Russo (2010)	Microdados da Holanda (AVO-Holanda) (BR) 1997-2000	Probabilidade de Emprego	As mulheres têm menor probabilidade de serem contratadas para níveis mais elevados, além de apresentarem uma maior probabilidade de contratação na base (ocupações mais elementares)
Pendakur e Woodcock (2009)	WES (Canadá) 1999,2001 e 2003	Regressão e Modelos de Representação	Alguns grupos apresentam sub-representação e menor remuneração, principalmente os imigrantes. As minorias étnicas não são subrepresentadas.
Javdani (2015)	WES (Canadá) 1999-2005	Regressão Quantílica e Modelos de Representação	Há uma segregação em firmas, que é responsável por uma parte do diferencial de salários. O <i>gap</i> existe para todas as mulheres, sendo que o teto de vidro não é significativo para as mulheres solteiras. Há sobre-representação na base (no primeiro decil) em 21% e sub-representação no primeiro decil em 32%, sem o efeito das firmas, que se reduz para 15% e 20% com a inclusão.

(conclusão)

Autores	Base de Dados e Período	Metodologia	Resultados
Javdani e McGee (2015)	WES (Canadá) 2000 - 2004	Regressão Quantílica e Modelos de Representação	O diferencial de promoções é de 3 pontos percentuais, mas pode ser justificado pela ocupação e setor de atividade, indicando a existência de uma porta de vidro no Canadá. O diferencial de salários aponta que há uma heterogeneidade entre as mulheres, onde aquelas que não são casadas e não têm filhos apresentam um maior crescimento de salários.
Giuberti e Menezes-Filho(2005)	PNAD (BR) e CPS (EUA) 1981,1988 e 1996	Decomposição de Diferenciais	Há uma parcela da diferença salarial que não pode ser explicada por características observáveis. Há diferenças entre os dois países, e o diferencial está se reduzindo com o passar do tempo.

ANEXO U – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA AMOSTRA

Tabela U.1 – Percentual de Admitidos no Ano por Gênero

Ano: 2015	Pretos	%	Portadores de Deficiência	%	Pretos e Portadores de Deficiência	%
Homens	5.877.823	64,18%	80.378	62,23%	39.290	65,47%
Mulheres	3.280.721	35,82%	48.775	37,77%	20.718	34,53%

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela U.2 – Estatísticas Descritivas da amostra de admitidos por grupos

Ano: 2015	Pretos		Portadores de Deficiência	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Variável				
Idade	32,04(10,20)	30,59(9,52)	33,78(10,48)	33,11(9,92)
Até 9 Empregados	0,20(0,40)	0,22(0,41)	0,06 (0,23)	0,05(0,23)
De 10 a 99 Empregados	0,37(0,48)	0,35(0,48)	0,24(0,43)	0,25(0,43)
De 100 a 499 Empregados	0,29(0,45)	0,24(0,43)	0,52(0,50)	0,48(0,50)
Acima de 500 Empregados	0,14(0,35)	0,24(0,43)	0,19(0,39)	0,22(0,41)
Ensino Médio	0,55(0,50)	0,75(0,43)	0,63(0,48)	0,74(0,44)
Ensino Superior	0,04(0,20)	0,10(0,30)	0,09(0,29)	0,15(0,36)
Proporção_Mulheres	0,31(0,19)	0,44(0,14)	0,38(0,16)	0,45(0,16)
Horas Contratadas	42,98(4,09)	41,28(6,12)	41,24(6,48)	39,72(7,67)
Pretos	-	-	0,49(0,5)	0,42(0,49)
Deficientes	0,01(0,08)	0,01(0,08)	-	-
TempoTrabalho	4,67(3,27)	4,83(3,41)	5,02(3,33)	5,12(3,34)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela U.3 – Classificação da Atividade dos Admitidos em cada ano por gênero e por grupos

Ano: 2015	Pretos		Portadores de Deficiência	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
SETORES				
Agricultura	0,08(0,27)	0,03(0,19)	0,02(0,15)	0,02(0,12)
Indústria de Transformação	0,14(0,35)	0,09(0,29)	0,22(0,41)	0,17(0,37)
Construção Civil	0,22(0,41)	0,03(0,17)	0,09(0,28)	0,03(0,17)
Outras Indústrias	0,01(0,08)	0,00(0,04)	0,01(0,11)	0,01(0,09)
Comércio	0,21(0,41)	0,29(0,45)	0,24(0,43)	0,25(0,44)
Transporte	0,07(0,26)	0,03(0,17)	0,11(0,31)	0,07(0,25)
Bancos	0,01(0,07)	0,01(0,11)	0,03(0,18)	0,05(0,22)
Serviços	0,22(0,15)	0,35(0,48)	0,14(0,35)	0,16(0,37)
Social	0,03(0,18)	0,08(0,27)	0,07(0,25)	0,10(0,30)
Administração Pública	0,01(0,08)	0,03(0,16)	0,02(0,14)	0,05(0,22)
Outras	0,00(0,01)	0,00(0,01)	0,00(0,01)	0,01(0,01)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela U.4 – Classificação da Ocupação dos Admitidos em cada ano por gênero e por grupos

ANO: 2015	Pretos		Portadores de Deficiência	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Ocupações				
Grupo 1	0,02(0,09)	0,02(0,15)	0,01(0,12)	0,00(0,12)
Grupo 2	0,02(0,01)	0,06(0,23)	0,03(0,18)	0,06(0,23)
Grupo 3	0,05(0,21)	0,08(0,27)	0,05(0,23)	0,07(0,25)
Grupo 4	0,12(0,32)	0,32(0,47)	0,33(0,47)	0,46(0,50)
Grupo 5	0,24(0,43)	0,40(0,49)	0,25(0,43)	0,23(0,42)
Grupo 6	0,09(0,28)	0,03(0,17)	0,02(0,15)	0,01(0,11)
Grupo 7	0,47(0,50)	0,10(0,29)	0,30(0,46)	0,15(0,36)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela U.5 – Salário dos Ingressantes e Médio no Mercado de Trabalho – Divisão por Gênero

ANO: 2015	Pretos (Ingressantes)		Pretos (Estoque)		Pessoas com Deficiência (Ingressantes)		Pessoas com Deficiência (Estoque)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Ocupações								
Salário Médio	3.956(8.203)	3.062(6.117)	2.796(5.487)	2.126(4.113)	3.821(8.261)	3.341(7.895)	2.878(5.389)	2.323(4.507)
Classificação da Ocupação								
Grupo 1	8.315(19.087)	6.118(13.870)	5.682(11.874)	4.115(8.262)	12.617(23.711)	8.298(18.889)	9.465(14.001)	6.231(10.101)
Grupo 2	7.710(17.118)	5.064(10.472)	6.067(11.115)	4.011(7.319)	9.402(15.488)	6.794(20.960)	7.848(12.127)	5.289(9.582)
Grupo 3	4.929(10.584)	3.318(6.391)	3.755(6.925)	2.368(4.273)	4.790(7.933)	3.864(7.550)	4.058(6.180)	2.846(4.978)
Grupo 4	3.322(8.029)	2.763(4.852)	2.541(5.040)	1.997(3.368)	3.573(9.589)	3.194(5.411)	2.638(4.670)	2.234(3.457)
Grupo 5	3.179(5.348)	2.787(5.356)	2.085(3.459)	1.734(3.283)	2.946(4.023)	2.589(3.956)	1.723(2.321)	1.438(2.256)
Grupo 6	3.607(4.784)	3.252(6.052)	2.283(3.647)	2.079(4.411)	3.109(3.796)	3.230(3.959)	1.733(2.286)	1.579(3.076)
Grupo 7	4.058(7.893)	2.631(4.173)	2.758(5.059)	1.145(2.545)	3.370(5.205)	2.475(4.487)	2.411(3.551)	1.467(1.957)
Classificação da Atividade								
Agricultura	3.722(5.205)	3.153(4.294)	2.403(4.031)	2.086(3.502)	3.472(5.303)	3.505(4.215)	2.111(3.552)	1.881(3.171)
Indústria de Transformação	3.778(7.898)	2.721(5.295)	2.724(4.849)	1.877(3.350)	3.541(6.125)	2.771(4.503)	2.852(4.496)	1.850(3.410)
Construção Civil	4.767(9.194)	3.667(8.111)	3.541(7.022)	2.820(6.215)	4.082(7.429)	2.772(4.097)	2.934(5.900)	2.147(3.692)
Outras Indústrias	6.989(19.815)	5.953(14.132)	5.775(10.361)	5.432(8.533)	6.086(10.516)	4.282(13.838)	4.921(6.346)	3.582(5.889)
Comércio	3.275(5.774)	3.061(5.209)	2.236(3.875)	1.973(3.383)	3.159(5.304)	2.894(4.944)	1.973(3.310)	1.688(2.988)
Transporte	4.120(8.666)	3.120(7.265)	2.922(5.363)	2.331(4.563)	3.838(13.396)	3.141(18.001)	2.610(5.843)	2.248(8.052)
Bancos	9.402(28.539)	6.583(15.576)	6.812(12.968)	4.896(8.295)	8.847(15.628)	7.924(13.068)	5.487(8.067)	4.572(6.473)
Serviços	3.869(8.026)	2.989(6.202)	2.632(5.240)	2.021(4.081)	4.025(8.945)	3.279(6.126)	2.770(7.005)	2.076(4.772)
Social	3.398(7.985)	2.662(4.720)	2.559(5.747)	2.056(3.394)	3.006(4.607)	2.723(3.838)	2.376(4.975)	2.060(3.267)
Administração Pública	3.164(7.966)	2.739(8.337)	2.778(6.713)	2.381(6.776)	6.142(10.241)	4.454(9.985)	5.282(7.418)	3.949(5.644)
Outras	5.460(6.151)	4.077(5.137)	3.582(5.588)	3.715(6.172)	3.368(3.169)	4.796(4.220)	2.010(1.658)	3.454(3.255)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela U.6 – Salário-Hora dos Ingressantes no Mercado de Trabalho – Divisão por Gênero

ANO	1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Ocupações						
Salário Médio dos Ingressantes	102(295)	83(249)	90(331)	77(444)	107(368)	94(407)
Classificação da Ocupação						
Grupo 1	372(887)	241(671)	187(568)	111(312)	238(586)	166(406)
Grupo 2	234(739)	139(379)	260(1072)	164(1221)	285(1166)	183(860)
Grupo 3	154(311)	105(228)	121(364)	80(229)	129(323)	109(573)
Grupo 4	108(326)	84(270)	84(268)	70(191)	92(316)	75(199)
Grupo 5	76(174)	57(138)	62(174)	54(144)	79(195)	70(187)
Grupo 6	66(137)	59(122)	61(123)	56(116)	82(122)	74(175)
Grupo 7	96(223)	59(116)	81(217)	52(124)	94(207)	64(111)
Classificação da Atividade						
Agricultura	62(126)	58(123)	64(136)	58(144)	86(134)	74(143)
Indústria de Transformação	100(242)	68(146)	85(224)	60(127)	100(249)	73(156)
Construção Civil	106(237)	88(183)	101(283)	82(194)	111(245)	94(237)
Outras Indústrias	101(239)	96(176)	137(348)	140(276)	213(566)	192(421)
Comércio	80(191)	66(150)	67(168)	59(133)	83(191)	77(154)
Transporte	106(313)	97(247)	288(904)	87(225)	104(232)	90(192)
Bancos	448(912)	264(677)	99(328)	178(429)	312(818)	213(483)
Serviços	111(313)	83(290)	141(683)	80(235)	107(315)	84(280)
Social	131(584)	114(349)	94(565)	119(1323)	160(829)	122(774)
Administração Pública	118(403)	90(267)	132(221)	76(248)	129(732)	111(598)
Outras	280(418)	146(282)	129(458)	170(278)	135(182)	128(212)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1995, 2005 e 2015).

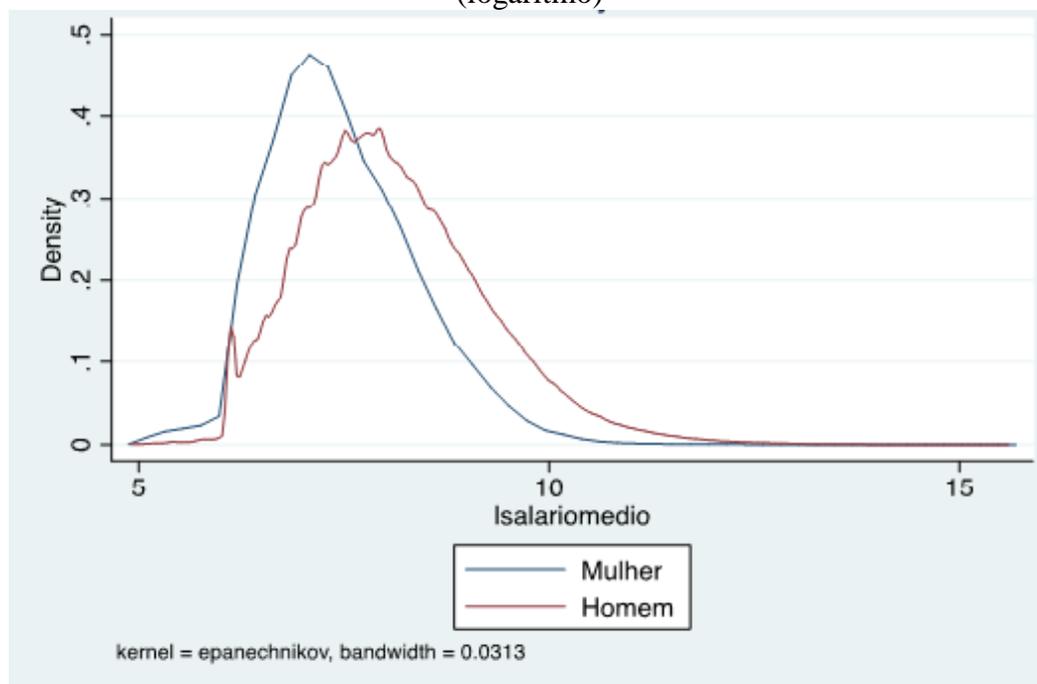
Tabela U.7 – Salário-Hora Médio no Mercado de Trabalho

ANO	1995		2005		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Ocupações						
Salário Médio	101(261)	79(235)	77(233)	66(261)	88(254)	79(274)
Classificação da Ocupação						
Grupo 1	284(588)	171(525)	190(433)	96(92)	191(381)	132(265)
Grupo 2	230(505)	114(308)	221(603)	116(267)	246(690)	163(517)
Grupo 3	139(271)	91(180)	102(238)	132(553)	108(220)	89(331)
Grupo 4	107(233)	78(192)	76(194)	60(144)	79(199)	62(161)
Grupo 5	61(190)	41(122)	45(116)	35(97)	54(118)	44(125)
Grupo 6	49(142)	44(140)	42(103)	40(99)	52(94)	46(113)
Grupo 7	82(178)	46(106)	58(142)	34(81)	65(127)	42(73)
Classificação da Atividade						
Agricultura	47(117)	48(116)	44(111)	42(114)	56(98)	49(100)
Indústria de Transformação	101(227)	60(157)	73(168)	47(105)	78(155)	53(105)
Construção Civil	91(218)	81(180)	137(232)	63(149)	82(182)	74(157)
Outras Indústrias	173(229)	158(185)	76(214)	129(227)	169(300)	157(249)
Comércio	69(193)	54(148)	50(134)	43(111)	59(125)	51(101)
Transporte	99(271)	94(187)	72(162)	75(168)	76(153)	69(131)
Bancos	306(419)	229(314)	220(413)	152(244)	234(386)	161(256)
Serviços	92(252)	67(232)	69(215)	55(160)	77(200)	59(169)
Social	131(445)	111(379)	122(531)	99(686)	142(592)	112(506)
Outras	189(344)	145(268)	99(278)	76(181)	108(152)	116(165)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

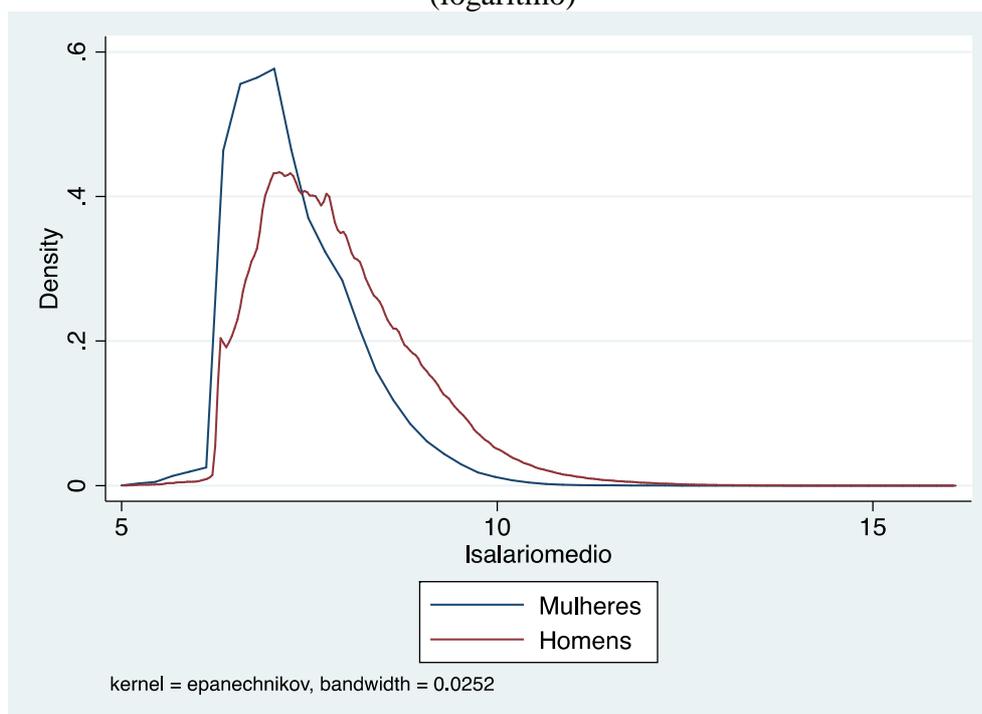
ANEXO V – ESTIMAÇÃO DA DENSIDADE DE *KERNEL* DA DISTRIBUIÇÃO DE SALÁRIOS

Gráfico V.1 – Densidade de *Kernel* da distribuição de salários para 1995 por gênero (logaritmo)



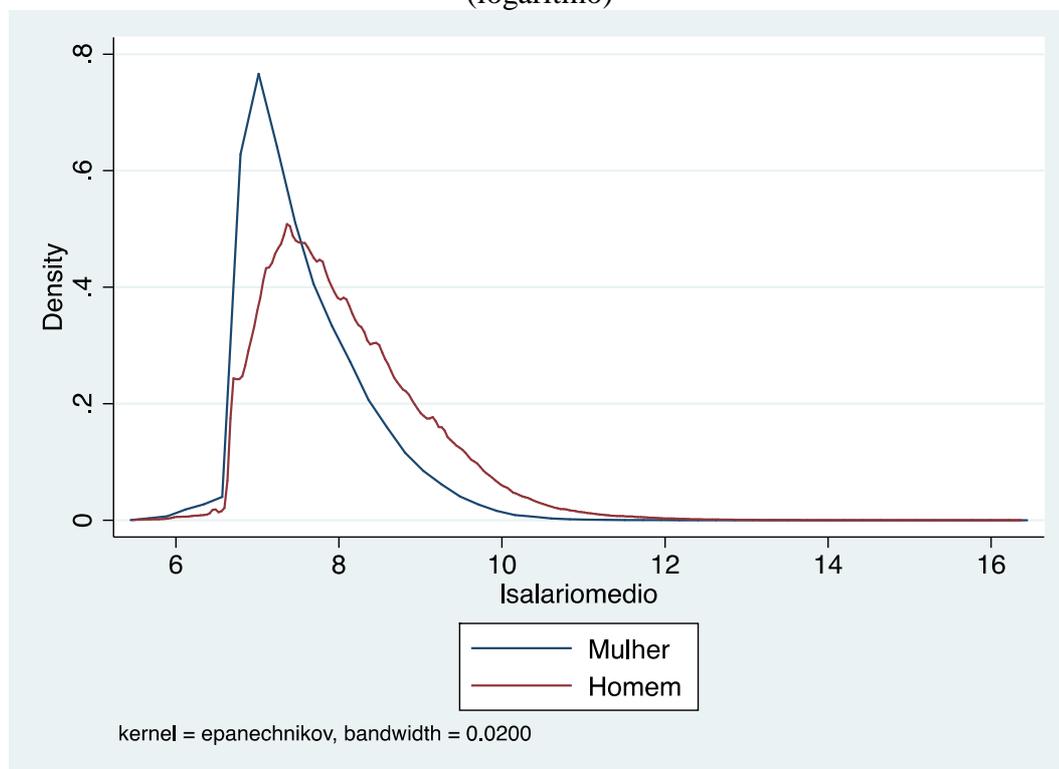
Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do MTPS (1995).

Gráfico V.2 – Densidade de *Kernel* da distribuição de salários para 2005 por gênero (logaritmo)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do MTPS (2005).

Gráfico V.3 – Densidade de *Kernel* da distribuição de salários para 2015 por gênero (logaritmo)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

ANEXO W – COEFICIENTES DO MODELO LOGIT

Tabela W.1 – Modelo Logit com *dummy* para Pretos e Deficientes – 2015 (razão de chances)

Variáveis	Razão de Chances				Coeficientes Logit			
	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo
Deficiente	0,91*** (0,01)	0,89*** (0,01)	0,69*** (0,00)	0,72*** (0,01)	-0,0895*** (0,00604)	-0,113*** (0,00667)	-0,370*** (0,00665)	-0,323*** (0,00694)
Preto	0,78*** (0,00)	0,96*** (0,00)	0,79*** (0,00)	0,89*** (0,00)	-0,245*** (0,000910)	-0,0392*** (0,000973)	-0,236*** (0,000983)	-0,115*** (0,00101)
Propmul		131,08*** (0,42)		27,88*** (0,10)		4,876*** (0,00322)		3,328*** (0,00354)
Idade	1*** (0,00)	1,01*** (0,00)	1,03*** (0,00)	1,04*** (0,00)	-0,00323*** (0,000263)	0,0115*** (0,000281)	0,0339*** (0,000288)	0,0372*** (0,000294)
Idade2	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	-8,20e-05*** (3,60e-06)	-0,000270*** (3,86e-06)	-0,000489*** (3,93e-06)	-0,000543*** (4,03e-06)
Ensinomed	1,89*** (0,00)	1,41*** (0,00)	1,17*** (0,00)	1,12*** (0,00)	0,636*** (0,00101)	0,343*** (0,00108)	0,160*** (0,00117)	0,111*** (0,00120)
Ensinosup	1,85*** (0,00)	1,28*** (0,00)	1,19*** (0,00)	1,15*** (0,00)	0,615*** (0,00142)	0,245*** (0,00156)	0,175*** (0,00183)	0,144*** (0,00189)
Tam99	0,85*** (0,00)	0,85*** (0,00)	0,85*** (0,00)	0,85*** (0,00)	-0,159*** (0,00116)	-0,162*** (0,00121)	-0,164*** (0,00123)	-0,158*** (0,00125)
Tam499	0,86*** (0,00)	0,8*** (0,00)	0,87*** (0,00)	0,82*** (0,00)	-0,146*** (0,00127)	-0,228*** (0,00135)	-0,145*** (0,00138)	-0,193*** (0,00141)
Tam500	1,37*** (0,00)	1,01*** (0,00)	1,17*** (0,00)	0,98*** (0,00)	0,314*** (0,00144)	0,0106*** (0,00155)	0,159*** (0,00156)	-0,0178*** (0,00161)
CBO_2			1,73*** (0,01)	1,49 (0,00)			0,547*** (0,00296)	0,400*** (0,00305)
CBO_3			1,39*** (0,00)	1,35* (0,00)			0,328*** (0,00280)	0,303*** (0,00287)
CBO_4			2,15*** (0,01)	2,36*** (0,01)			0,767*** (0,00263)	0,860*** (0,00271)
CBO_5			1,47*** (0,00)	1,55*** (0,00)			0,383*** (0,00259)	0,436*** (0,00266)
CBO_6			0,3*** (0,00)	0,68*** (0,00)			-1,201*** (0,00357)	-0,380*** (0,00376)
CBO_7			0,22*** (0,00)	0,37*** (0,00)			-1,536*** (0,00273)	-1,001*** (0,00286)
Constante	0,57*** (0,00)	0,07*** (0,00)	0,45*** (0,00)	0,09*** (0,00)	-0,562*** (0,00458)	-2,602*** (0,00505)	-0,794*** (0,00563)	-2,392*** (0,00601)
N	22.927.928	22.927.928	22.927.928	22.927.928	22.927.928	22.927.928	22.927.928	22.927.928
R-Quadrado	0,0397	0,1243	0,1479	0,1756	0,0397	0,1243	0,1479	0,1756

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela W.2 – Modelo *Logit* com amostra restrita – Pretos e Deficientes - 2015 (Coeficientes)

Variáveis	Apenas Pretos				Apenas Deficientes			
	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo
Propmul		5,164*** (0,00530)		3,463*** (0,00590)		2,300*** (0,0366)		1,916*** (0,0381)
Idade	-0,0225*** (0,000436)	-0,00361*** (0,000469)	0,0237*** (0,000482)	0,0274*** (0,000493)	0,00762** (0,00356)	0,0120*** (0,00361)	0,0119*** (0,00362)	0,0150*** (0,00364)
Idade2	0,000158*** (6,07e-06)	-5,78e-05*** (6,55e-06)	-0,000340*** (6,70e-06)	-0,000387*** (6,86e-06)	-0,000199*** (4,81e-05)	-0,000230*** (4,87e-05)	-0,000235*** (4,87e-05)	-0,000256*** (4,91e-05)
Ensinomed	0,775*** (0,00157)	0,427*** (0,00169)	0,235*** (0,00184)	0,169*** (0,00188)	0,427*** (0,0132)	0,336*** (0,0134)	0,193*** (0,0142)	0,174*** (0,0143)
Ensinosup	0,663*** (0,00282)	0,271*** (0,00320)	0,185*** (0,00362)	0,139*** (0,00376)	0,413*** (0,0183)	0,281*** (0,0189)	0,237*** (0,0215)	0,203*** (0,0219)
Tam99	-0,158*** (0,00193)	-0,168*** (0,00203)	-0,176*** (0,00206)	-0,170*** (0,00209)	0,0697** (0,0272)	0,0156 (0,0273)	0,00711 (0,0272)	-0,0199 (0,0273)
Tam499	-0,286*** (0,00208)	-0,266*** (0,00222)	-0,252*** (0,00226)	-0,246*** (0,00231)	-0,0461* (0,0259)	-0,0808*** (0,0261)	-0,0484* (0,0260)	-0,0753*** (0,0261)
Tam500	0,163*** (0,00230)	0,0925*** (0,00246)	0,0251*** (0,00251)	-0,0388*** (0,00259)	0,103*** (0,0277)	0,0368 (0,0280)	0,107*** (0,0278)	0,0567** (0,0280)
CBO_2			0,484*** (0,00637)	0,258*** (0,00660)			0,430*** (0,0550)	0,379*** (0,0554)
CBO_3			0,196*** (0,00574)	0,0826*** (0,00588)			0,235*** (0,0528)	0,250*** (0,0530)
CBO_4			0,775*** (0,00537)	0,793*** (0,00551)			0,434*** (0,0488)	0,501*** (0,0492)
CBO_5			0,313*** (0,00530)	0,277*** (0,00542)			0,137*** (0,0499)	0,198*** (0,0502)
CBO_6			-1,208*** (0,00637)	-0,459*** (0,00663)			-0,466*** (0,0691)	-0,0187 (0,0704)
CBO_7			-1,740*** (0,00551)	-1,257*** (0,00569)			-0,501*** (0,0504)	-0,221*** (0,0511)
Constante	-0,499*** (0,00749)	-2,574*** (0,00828)	-0,797*** (0,00984)	-2,293*** (0,0104)	-0,869*** (0,0662)	-1,811*** (0,0685)	-0,894*** (0,0827)	-1,832*** (0,0853)
N	9.158.544	9.158.544	9.158.544	9.158.544	129.153	129.153	129.131	129.131
R-Quadrado	0,0398	0,1335	0,1642	0,1929	0,0146	0,0387	0,034	0,049

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela W.3 – Modelo *Logit* com amostra restrita – Pretos e Deficientes - 2015 (Razão de Chances)

Variáveis	Apenas Pretos				Apenas Deficientes			
	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo
Propmul		174,78*** (0,93)		31,91*** (0,19)		9,97*** (0,36)		6,8*** (0,26)
Idade	0,98*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1,03*** (0,00)	1,01*** (0,00)	1,01*** (0,00)	1,01*** (0,00)	1,02*** (0,00)
Idade2	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1,26*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)	1*** (0,00)
Ensinomed	2,17*** (0,00)	1,53*** (0,00)	1,2*** (0,00)	1,18*** (0,00)	1,53*** (0,02)	1,4*** (0,02)	1,21*** (0,02)	1,19*** (0,02)
Ensinosup	1,94*** (0,01)	1,31*** (0,00)	1,62*** (0,01)	1,15*** (0,00)	1,51*** (0,03)	1,32*** (0,02)	1,27*** (0,03)	1,22*** (0,03)
Tam99	0,85*** (0,00)	0,85*** (0,00)	0,78*** (0,00)	0,84*** (0,00)	1,07*** (0,03)	1,02*** (0,03)	1,01 (0,03)	0,98 (0,03)
Tam499	0,75*** (0,00)	0,77*** (0,00)	1,03*** (0,00)	0,78*** (0,00)	0,95*** (0,02)	0,92*** (0,02)	0,95* (0,02)	0,93*** (0,02)
Tam500	1,18*** (0,00)	1,1*** (0,00)	0,45*** (0,00)	0,96*** (0,00)	1,11*** (0,03)	1,04*** (0,03)	1,11*** (0,03)	1,06* (0,03)
CBO_2			1,22*** (0,01)	1,29*** (0,01)			1,54*** (0,08)	1,46*** (0,08)
CBO_3			2,17*** (0,01)	1,09*** (0,01)			1,26*** (0,07)	1,28*** (0,07)
CBO_4			1,37*** (0,01)	2,21 (0,01)			1,54*** (0,08)	1,65 (0,08)
CBO_5			0,3*** (0,00)	1,32* (0,01)			1,15*** (0,06)	1,22* (0,06)
CBO_6			0,18*** (0,00)	0,63*** (0,00)			0,63*** (0,04)	0,98 (0,07)
CBO_7			0,84*** (0,00)	0,28*** (0,00)			0,61*** (0,03)	0,8*** (0,00)
Constante	0,61*** (0,00)	0,08*** (0,00)	0*** (0,00)	0,1*** (0,00)	0,42*** (0,03)	0,16*** (0,01)	0,41*** (0,00)	0,16*** (0,00)
N	9.158.544	9.158.544	9.158.544	9.158.544	129.153	129.153	129.153	129.153
R-Quadrado	0,0398	0,1335	0,1642	0,1929	0,0146	0,0387	0,034	0,049

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela W.4 – Probabilidade de Admissão de Mulheres

Variáveis	Ano: 1985				Ano: 1995			
	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo
Propmul		4,540*** (0,00334)		3,473*** (0,00384)		4,428*** (0,00476)		3,322*** (0,00504)
Idade	-0,00659*** (0,000436)	-0,0209*** (0,000305)	-0,0211*** (0,000317)	-0,0235*** (0,000323)	-0,00659*** (0,000436)	0,000113 (0,000460)	0,0124*** (0,000457)	0,0162*** (0,000470)
Idade2	-0,000116*** (6,22e-06)	7,46e-05*** (4,20e-06)	0,000118*** (4,35e-06)	0,000115*** (4,44e-06)	-0,000116*** (6,22e-06)	-0,000188*** (6,58e-06)	-0,000316*** (6,49e-06)	-0,000363*** (6,70e-06)
Ensinomed	1,057*** (0,00171)	0,840*** (0,00121)	0,411*** (0,00140)	0,412*** (0,00143)	1,057*** (0,00171)	0,746*** (0,00183)	0,455*** (0,00199)	0,414*** (0,00201)
Ensinosup	-0,0729*** (0,00297)	-0,324*** (0,00192)	-0,517*** (0,00217)	-0,480*** (0,00219)	-0,0729*** (0,00297)	-0,299*** (0,00323)	-0,333*** (0,00333)	-0,332*** (0,00344)
Tam99	-0,232*** (0,00178)	-0,00287* (0,00154)	0,0359*** (0,00158)	0,0263*** (0,00160)	-0,232*** (0,00178)	-0,191*** (0,00185)	-0,178*** (0,00184)	-0,159*** (0,00188)
Tam499	-0,332*** (0,00185)	-0,0291*** (0,00151)	0,0941*** (0,00156)	0,0700*** (0,00158)	-0,332*** (0,00185)	-0,299*** (0,00193)	-0,242*** (0,00193)	-0,233*** (0,00197)
Tam500	-0,0227*** (0,00241)	-0,00555*** (0,00161)	0,347*** (0,00167)	0,184*** (0,00170)	-0,0227*** (0,00241)	-0,221*** (0,00259)	-0,0536*** (0,00254)	-0,167*** (0,00265)
CBO_2			1,115*** (0,00326)	0,835*** (0,00330)			1,186*** (0,00564)	0,827*** (0,00575)
CBO_3			0,00290 (0,00343)	0,129*** (0,00347)			0,511*** (0,00568)	0,441*** (0,00579)
CBO_4			0,409*** (0,00305)	0,524*** (0,00310)			0,849*** (0,00523)	0,916*** (0,00534)
CBO_5			0,306*** (0,00312)	0,259*** (0,00316)			0,494*** (0,00518)	0,512*** (0,00527)
CBO_6			-1,003*** (0,00408)	-0,492*** (0,00418)			-0,591*** (0,00546)	-0,144*** (0,00560)
CBO_7			-0,865*** (0,00311)	-0,481*** (0,00317)			-0,843*** (0,00524)	-0,442*** (0,00538)
Constante	-0,558*** (0,00716)	-1,878*** (0,00530)	-0,372*** (0,00624)	-1,474*** (0,00648)	-0,558*** (0,00716)	-2,069*** (0,00768)	-0,872*** (0,00919)	-2,196*** (0,00962)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

Tabela W.5 – Probabilidade de Admissão de Mulheres

Variáveis	Ano: 2005				Ano: 2015			
	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo	(1) Modelo Simples	(2) Modelo Sem Ocupação	(3) Modelo Sem Proporção Mulheres Setor	(4) Modelo Completo
Propmul		4.261*** (0.00383)		3,315*** (0,00421)		4,894*** (0,00319)		3,385*** (0,00352)
Idade	0,0120*** (0,000347)	0,0155*** (0,000363)	0,0263*** (0,000362)	0,0282*** (0,000372)	-0,00430*** (0,000263)	0,0114*** (0,000281)	0,0327*** (0,000287)	0,0366*** (0,000294)
Idade2	- 0,000323*** (4,90e-06)	- 0,000396*** (5,16e-06)	- 0,000470*** (5,11e-06)	- 0,000520*** (5,27e-06)	-5,96e-05*** (3,59e-06)	-0,000267*** (3,86e-06)	-0,000464*** (3,92e-06)	-0,000531*** (4,02e-06)
Ensinomed	0,938*** (0,00113)	0,627*** (0,00119)	0,432*** (0,00129)	0,387*** (0,00131)	0,653*** (0,00101)	0,345*** (0,00108)	0,171*** (0,00117)	0,116*** (0,00119)
Ensinosup	0,442*** (0,00194)	0,124*** (0,00209)	0,0731*** (0,00234)	0,0306*** (0,00242)	0,661*** (0,00140)	0,251*** (0,00156)	0,205*** (0,00182)	0,157*** (0,00189)
Tam99	-0,250*** (0,00143)	-0,221*** (0,00147)	-0,183*** (0,00147)	-0,168*** (0,00150)	-0,171*** (0,00115)	-0,165*** (0,00121)	-0,178*** (0,00122)	-0,165*** (0,00124)
Tam499	-0,321*** (0,00149)	-0,393*** (0,00155)	-0,205*** (0,00155)	-0,282*** (0,00158)	-0,169*** (0,00126)	-0,233*** (0,00134)	-0,169*** (0,00137)	-0,207*** (0,00140)
Tam500	0,0706*** (0,00174)	-0,189*** (0,00184)	0,0586*** (0,00180)	-0,152*** (0,00187)	0,286*** (0,00144)	0,00500*** (0,00154)	0,132*** (0,00155)	-0,0340*** (0,00161)
CBO_2			0,589*** (0,00364)	0,591*** (0,00326)			0,538*** (0,00295)	0,393*** (0,00305)
CBO_3			0,272*** (0,00330)	1,094*** (0,00317)			0,313*** (0,00279)	0,295*** (0,00287)
CBO_4			0,622*** (0,00307)	0,891*** (0,00235)			0,730*** (0,00261)	0,843*** (0,00270)
CBO_5			0,285*** (0,00304)	1,383*** (0,00185)			0,348*** (0,00258)	0,420*** (0,00265)
CBO_6			-1,001*** (0,00365)	1,040*** (0,00163)			-1,250*** (0,00356)	-0,389*** (0,00375)
CBO_7			-1,089*** (0,00311)	0,478*** (0,00253)			-1,569*** (0,00272)	-1,008*** (0,00285)
Constante	-0,988*** (0,00580)	-2,342*** (0,00616)	-0,895*** (0,00678)	-2,926*** (0,00643)	-0,653*** (0,00456)	-2,623*** (0,00502)	-0,842*** (0,00561)	-2,440*** (0,00599)

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1985, 1995, 2005 e 2015).

ANEXO X – ÍNDICE DE SEVERIDADE

Tabela X.1 – Índice de Severidade – Salário por hora

Ano	1995		2005		2015	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
$\tau = 0,1$	0,0758	0,1672	0,0780	0,1484	0,0788	0,1361
$\tau = 0,25$	0,2033	0,3679	0,2086	0,3349	0,2110	0,3126
$\tau = 0,5$	0,4404	0,6299	0,4472	0,5970	0,4521	0,5703
$\tau = 0,75$	0,7064	0,8337	0,7107	0,8154	0,7159	0,7965
$\tau = 0,9$	0,8799	0,9365	0,8814	0,9295	0,8846	0,9203

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (1995, 2005 e 2015).

Tabela X.2 – Índice de Severidade – Salário – Grupos por Status de Deficiência e Gênero

Ano	Homens		Mulheres	
	Não Deficientes	Deficientes	Não Deficientes	Deficientes
$\tau = 0,1$	0,0789	0,1547	0,1343	0,2140
$\tau = 0,25$	0,2115	0,3504	0,3093	0,4281
$\tau = 0,5$	0,4531	0,6186	0,5664	0,6798
$\tau = 0,75$	0,7168	0,8311	0,7937	0,8604
$\tau = 0,9$	0,8852	0,9382	0,9189	0,9480

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados da RAIS (2015).

Tabela X.3 – Índice de Severidade – Salário – Grupos por Cor e Gênero

Ano	Homens		Mulheres	
	Não Pretos	Pretos	Não Pretos	Pretos
$\tau = 0,1$	0,0717	0,0928	0,1222	0,1700
$\tau = 0,25$	0,1965	0,2424	0,2902	0,3633
$\tau = 0,5$	0,4322	0,4939	0,5466	0,6197
$\tau = 0,75$	0,7000	0,7481	0,7803	0,8287
$\tau = 0,9$	0,8767	0,9001	0,9119	0,9364

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela X.4 – Índice de Severidade – Salário por Hora – Grupos por Status de Deficiência e Gênero

Ano	Homens		Mulheres	
	Não Deficientes	Deficientes	Não Deficientes	Deficientes
$\tau = 0,1$	0,0861	0,1569	0,1200	0,1929
$\tau = 0,25$	0,2268	0,3563	0,2821	0,3991
$\tau = 0,5$	0,4734	0,6334	0,2821	0,3991
$\tau = 0,75$	0,7324	0,8324	0,7721	0,8447
$\tau = 0,9$	0,8933	0,9382	0,9082	0,9407

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela X.5 – Índice de Severidade – Salário por Hora – Grupos por Cor e Gênero

Ano	Homens		Mulheres	
	Não Pretos	Pretos	Não Pretos	Pretos
$\tau = 0,1$	0,0759	0,1082	0,1052	0,1667
$\tau = 0,25$	0,2055	0,2711	0,2564	0,3582
$\tau = 0,5$	0,4443	0,5308	0,5064	0,6129
$\tau = 0,75$	0,7099	0,7738	0,7527	0,8222
$\tau = 0,9$	0,8824	0,9127	0,8987	0,9320

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela X.6 – Índice de Severidade- Amostra Restrita – Salário

Ano	Apenas Pretos		Apenas Deficientes	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
$\tau = 0,1$	0,0791	0,1466	0,0866	0,1273
$\tau = 0,25$	0,2125	0,3274	0,2260	0,2965
$\tau = 0,5$	0,4555	0,5844	0,4736	0,5480
$\tau = 0,75$	0,7182	0,8060	0,7335	0,7789
$\tau = 0,9$	0,8849	0,9259	0,8934	0,9115

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).

Tabela X.7 – Índice de Severidade – Amostra Restrita – Salário por Hora

Ano	Apenas Pretos		Apenas Deficientes	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
$\tau = 0,1$	0,0835	0,1336	0,0908	0,1172
$\tau = 0,25$	0,2220	0,3041	0,2353	0,2762
$\tau = 0,5$	0,4689	0,5564	0,4560	0,5248
$\tau = 0,75$	0,7293	0,7657	0,7424	0,7631
$\tau = 0,9$	0,8911	0,9152	0,8978	0,9039

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do MTPS (2015).