

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS – FACE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA – PPE

LORENA DE SOUSA BRITO

Consumidores discriminam trabalhadores por conta própria?
Uma análise empírica para o ano de 2014

Goiânia,
2018

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR
VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES
NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico: ☒ **Dissertação** ☐ **Tese**

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

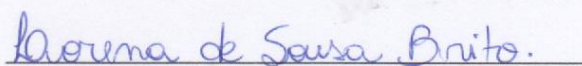
Nome completo do autor: Lorena de Sousa Brito

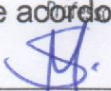
Título do trabalho: Consumidores discriminam trabalhadores por contra própria? Uma análise empírica para o ano de 2014.

3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento ☒ **SIM** ☐ **NÃO**¹

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.


Assinatura do(a) autor(a)²

Ciente e de acordo: 
Prof. Sandro Eduardo Monsueto
Coord. Adjunto SIAPE 1698093
FACE/UFG

Assinatura do(a) orientador(a)²

Data: 05 / 09 / 2018

¹ Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

² A assinatura deve ser escaneada.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS – FACE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA – PPE

LORENA DE SOUSA BRITO

Consumidores discriminam trabalhadores por conta própria? Uma análise empírica para o ano de 2014

Dissertação apresentada à comissão avaliadora do programa de Pós-Graduação em economia da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas da Universidade Federal de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em economia.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Eduardo Monsueto.

Goiânia,
2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Brito, Lorena de Sousa
Consumidores discriminam trabalhadores por conta própria?
[manuscrito] : Uma análise empírica para 2014. / Lorena de Sousa
Brito. - 2018.
LXXII, 72 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Eduardo Monsueto.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás,
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências
Econômicas (FACE), Programa de Pós-Graduação em Economia, Goiânia,
2018.

Bibliografia. Anexos.
Inclui gráfico, tabelas.

1. Trabalhadores por conta própria. 2. Discriminação do consumidor.
3. Diferencial de rendimentos. I. Monsueto, Sandro Eduardo, orient. II.
Título.

CDU 33



ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO

Aos 31 dias do mês de agosto de 2018, no horário de 14:30 horas às 15:30 horas, foi realizada, em sessão pública na sala 2110 da FACE, a defesa da dissertação "*Consumidores discriminam trabalhadores por conta própria? Uma análise empírica para o ano de 2014.*", de autoria da discente Lorena de Sousa Brito, do Programa de Pós-Graduação em Economia – PPE da Universidade Federal de Goiás.

A Comissão Examinadora, constituída pelo Professor Sandro Eduardo Monsueto, da Universidade Federal de Goiás (UFG)/PPE/(Membro Interno/Orientador), Professora Priscila Casari, da Universidade Federal de Goiás (UFG)(Membro Interno/Examinadora) e pelo Professor Mario Ernesto Piscoya Diaz, do Instituto de Matemática e Estatística (IME/UFG) (Membro Externo/Examinador), emitiu o seguinte parecer/recomendações:

Resultado Final:

☒ Aprovada

☐ Reprovada

Recomendações:

Eu, Sandro Eduardo Monsueto, orientador da discente, lavrei a presente Ata, que segue assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

SE

Prof. Dr. Sandro Eduardo Monsueto (Orientador/Presidente/PPE/UFG)

R

Profa. Dra. Priscila Casari (Examinadora/Membro Interno/UFG)

Mario Ernesto Piscoya Diaz

Prof. Dr. Mario Ernesto Piscoya Diaz (Examinador/Membro Externo/IME/UFG)

Goiânia, 31/08/2018.

AGRADECIMENTOS

Em especial, agradeço ao professor Sandro Eduardo Monsueto, primeiramente pelo incentivo, apoio, disponibilidade, orientação, dedicação e profissionalismo. Muito sou grata também à fé depositada em seus alunos e orientandos, uma confiança e credibilidade que muitas vezes, traz mais motivação para seguir a caminhada que a perspectiva de adquirir um título acadêmico ou os benefícios trazidos por tal título. Agradeço ainda pela compreensão com meu (longo) afastamento, quando estava a me adaptar às novas demandas da maternidade e depois, quando tentava aprender a conciliá-la com outros objetivos e atividades. Gratidão também pelos cafés, pela amizade, e também pelos empurrões e advertências que contribuíram para além do conhecimento acadêmico, somando ao aprendizado e desenvolvimento pessoal.

Agradeço a todas as “títias” que, eventualmente, passaram algum tempo brincando e ou cuidando da minha pequena, para que eu pudesse me dedicar ao desenvolvimento desta pesquisa: tia Nice, tia Paula, tia Ângela, tia Fernanda, Joana e Angélica. Um “obrigado” a mais à tia Nice, pela torcida, pelos cafés, bolos e outros mimos diários que sempre forneciam uma energia a mais.

Ao corpo docente do PPE pela dedicação e conhecimento repassados, em especial à Dr^a Priscila Casari e Dr^a Waleska Monteiro pelas importantes contribuições feitas durante a banca de qualificação, e também aos outros colaboradores do programa por cuidarem de tudo nos bastidores. Às amigadas conquistadas durante o mestrado, em especial Pamella, Jian e Bárbara, com quem dividi estudos, aflições, risadas e cumplicidade.

Ao meu amigo e marido Maurílio Campos, agradeço pelo constante esforço em prol da minha felicidade e bem estar da nossa família, o qual, com seu perfil eminentemente racional e prático, sempre tenta me apresentar uma perspectiva mais simples e otimista das coisas. Agradeço também à minha filha, Júlia Campos, que me ensinou que desistir não é uma opção, e que eu sou mais forte que imaginava ser.

Aos meus pais, devoto imensa gratidão, por serem meu esteio, destinando a mim apoio, carinho, amor e confiança incondicionais. À minha mãe, maior entusiasta da conclusão deste trabalho, por assumir a função de vovó-babá em alguns períodos, permitindo que eu me dedicasse a este objetivo em comum.

Agradeço também à FAPEG, pelo suporte financeiro.

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUÇÃO	9
1. REVISÃO DA LITERATURA	12
1.1. Tipos de discriminação no mercado de trabalho	12
1.2. Discriminação do consumidor e trabalhadores por conta própria	15
1.3. Literatura empírica	20
2. METODOLOGIA	27
2.1. Os dados e a classificação de visibilidade das ocupações	27
2.2. Regressões quantílicas e o modelo de estimação de rendimentos	29
2.3. Decomposição quantílica.....	32
3. RESULTADOS.....	34
3.1. Estatísticas descritivas	34
3.2. Resultados das regressões quantílicas.....	41
3.3. Decomposição quantílica.....	48
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	54
ANEXO A – Classificação das ocupações segundo o nível de visibilidade.	58
ANEXO B – Tabelas resumo das regressões quantílicas.....	64
ANEXO C – Outputs das Regressões.....	66

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Síntese da revisão da literatura	25
TABELA 2 – Proporção de trabalhadores por conta própria, segundo variáveis selecionadas, nos setores de alta e baixa visibilidade (%).	35
TABELA 3 – Características gerais dos setores de atividade.	36
TABELA 4 – As 10 ocupações mais representativas em cada nível de visibilidade, com respectivos rendimento médio, proporção de homens e de indivíduos brancos.	37
TABELA 5 – Média de variáveis selecionadas, segundo a cor e nível de visibilidade da ocupação, para trabalhadores por conta própria e para trabalhadores assalariados.	38

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Representatividade dos trabalhadores segundo posição na ocupação, por região.	34
GRÁFICO 2 – Box plot do rendimento-hora dos trabalhadores por conta própria segundo cor e nível de visibilidade (gráfico 2.a) e comparativo do rendimento hora das categorias empregado/assalariado (e) versus conta própria (cp), por região (gráfico 2.b).	39
GRÁFICO 3 – Impacto das variáveis de estudo (gráfico 3.a) e experiência (gráfico 3.b) no rendimento hora do trabalhador, segundo a cor e nível de visibilidade.	42
GRÁFICO 4 - Impacto da condição de mei (gráfico 4.a) e da condição de migrante de uf (gráfico 4.b) no rendimento hora do trabalhador, segundo a cor e nível de visibilidade.	43
GRÁFICO 5 - Impacto da proporção de brancos por uf (gráfico 5.a) e por ocupação (gráfico 5.b) no rendimento hora do trabalhador, segundo a cor e nível de visibilidade.	45
GRÁFICO 6 – Impacto da binária de gênero (masculino) e da binária de cor (brancos) no rendimento-hora do trabalhador.....	46
GRÁFICO 7 – Diferencial total de rendimentos, segundo a cor, para ocupações de alta e baixa visibilidade, ao longo da distribuição.	49
GRÁFICO 8 – Diferencial étnico de rendimentos explicado (gráfico 8.a) e diferencial não explicado (gráfico 8.b), segundo o nível de visibilidade, ao longo da distribuição.	50

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo principal analisar a eventual existência de discriminação do consumidor contra trabalhadores por conta própria no Brasil. Supondo que os indivíduos mais propensos a sofrer esse tipo de discriminação são aqueles que têm maior contato com clientes no seu processo de trabalho (ou que lidam com imagem, sucesso ou beleza) foi proposta uma classificação de visibilidade em dois níveis. Dessa forma, os trabalhadores por conta própria foram categorizados por cor e grau de visibilidade da ocupação (ou nível de contato com o cliente), resultando em quatro grupos de comparação: brancos de alta visibilidade, negros e pardos de alta visibilidade, brancos de baixa visibilidade e pretos e pardos de baixa visibilidade. Foram estimados rendimentos para cada um destes grupos através de regressões quantílicas aplicadas aos microdados da PNAD 2014. Posteriormente, foi empregado o método de decomposição quantílica aos diferenciais de rendimento para decompor em componentes explicado e não explicado. Os principais resultados evidenciam a presença de discriminação do consumidor, a qual é maior para os indivíduos que têm elevado grau de contato com o cliente. Outros resultados mostram a predominância de indivíduos pretos e pardos em funções de baixa visibilidade. A distribuição de rendimento dos brancos apresenta ainda maiores médias e maior variabilidade que a distribuição dos não brancos, resultado que vai ao encontro do modelo teórico de discriminação do consumidor aqui empregado.

Palavras-chave: Trabalhadores por conta própria, discriminação do consumidor, diferencial de rendimento.

ABSTRACT

This dissertation has the main objective to analyze the possible existence of discrimination of the consumer against self-employed workers in Brazil. Assuming that the individuals most likely to suffer this type of discrimination are those who have more contact with customer in their work process (or who deal with image, success or beauty) a two-level visibility classification has been proposed. In this way, the self-employed were categorized by their skin color and degree of exposition of the occupation (or level of contact with the client), resulting in four comparison groups: high visibility caucasian, high visibility blacks and dark-skinned, low visibility caucasian and low visibility blacks and dark-skinned. The incomes were estimated for each of these groups through quantile regressions applied to the PNAD 2014 microdata. Subsequently, the quantum decomposition method was applied to income differentials to decompose on explained and unexplained components. The main results evidenced the presence of consumer discrimination, which is higher for individuals who have a high degree of contact with the customer. Other results show the predominance of black and dark-skinned individuals in low visibility functions. The distribution of caucasian presentes even greater average and variability than the distribution of non caucasian, a result that meets the theoretical model of consumer discrimination applied here.

Keywords: Self-employed workers, consumer discrimination, income differential.

INTRODUÇÃO

A moderna análise de discriminação no mercado de trabalho surgiu com o trabalho de Becker (1957), no qual o autor propõe a “monetização” do preconceito através da definição de coeficiente de discriminação. A proposta se embasa na ideia de que alguns consumidores obtêm desutilidade ao adquirir bens e serviços de alguém que possua características não desejáveis e que essa desutilidade, expressa pelo coeficiente de discriminação d , influencia a percepção do valor monetário envolvido na transação. Desde então, vários autores se preocuparam em investigar a questão da discriminação considerando variáveis de cor (AUGUSTO, et. al. 2015), gênero (BARROS, 2001) e até orientação sexual (CASARI, et. al. 2016).

O comportamento preconceituoso pode ser exercido por diferentes agentes e dependendo da origem desse comportamento, é possível tipificar três categorias de discriminação no mercado de trabalho: do empregador, do funcionário e do cliente. Apesar da considerável literatura existente sobre este assunto, a maioria das análises limita-se à discriminação exercida pelo empregador no setor assalariado, verificando como variáveis de cor e gênero afetam rendimentos e empregabilidade. Pouca atenção tem sido dada à discriminação exercida pelo cliente ou consumidor, que pode apresentar aversão a realizar transações comerciais com determinado grupo demográfico. Pesquisas neste sentido são encontradas, por exemplo, em Borjas e Bronars (1989) e Combes et. al. (2016), mas ainda são incipientes no Brasil, seja pela dificuldade de mensuração ou falta de dados específicos. Desta forma, o presente trabalho foca na discriminação exercida pelo consumidor contra trabalhadores por conta própria e pretende colaborar para preencher a lacuna deste tema, que é praticamente inexplorado no Brasil.

Alguns autores mostram que o nível de discriminação está intimamente ligado à visibilidade da ocupação ou ao grau de contato desta com o consumidor (HOLZER e IHLANFELDT, 1998; COMBES et. al. 2016). Desta forma, ocupações que lidam com imagem, beleza ou sucesso, ou que tenham contato direto com o cliente estariam mais propensas a sofrer discriminação que as ocupações menos visíveis ou com menor nível de interação com o público. Nesse sentido, com o intuito de verificar e mensurar essa possível diferenciação, este trabalho propõe uma classificação das ocupações dos trabalhadores por

conta própria em dois níveis: alto e baixo (nível de visibilidade ou interação com o consumidor). Essa classificação é feita segundo as ocupações constantes no Código Brasileiro de Ocupações (CBO), se limitando aos dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2014), que é a fonte dos dados utilizada neste trabalho.

Dada a classificação ocupacional proposta e a cor do trabalhador, aqui classificados em brancos e não brancos (pretos e pardos), são utilizadas regressões quantílicas para estimar o rendimento do conta própria ao longo dos quantis da distribuição. Posteriormente, o diferencial total de rendimentos é separado em dois componentes (explicado e não explicado), através da metodologia de decomposição quantílica. Por último, é traçado um paralelo entre os resultados aqui encontrados e as principais conclusões dos trabalhos da revisão bibliográfica. Assim sendo, pode-se destacar como objetivos primários desta dissertação: (i) investigar a existência de discriminação do consumidor contra trabalhadores por conta própria no Brasil, segundo a cor do indivíduo e nível de interação da ocupação com o consumidor; (ii) estimar a parcela do diferencial remuneratório que poderia ser atribuída à discriminação; e (iii) verificar a relevância e o impacto do grau de visibilidade da ocupação no respectivo rendimento, identificando o perfil do trabalhador ou da ocupação mais suscetível à discriminação.

A presente investigação se diferencia, portanto, por focar no setor de auto-emprego (ou conta própria), mudando a perspectiva da análise de discriminação, que tradicionalmente se origina do empregador. A relevância do tema se dá ainda pela significativa participação desta ocupação na geração de emprego e renda no país. A representatividade dos trabalhadores por conta própria gira em torno de 20% da força de trabalho, proporção que tende a aumentar durante períodos de crise ou de maior desemprego para compensar a queda no número de postos de trabalho formais. Em segundo lugar, aqui a análise de discriminação do cliente é feita de acordo com o nível de visibilidade da profissão ou grau de contato com o cliente e também segundo a cor ou raça do trabalhador. Em terceiro lugar, contribui significativamente para os trabalhos que mensuram a discriminação praticada pelo empregador, uma vez que a discriminação evidenciada nestes estudos não pode ser totalmente atribuída ao empresário, se assumido que este seja um indivíduo maximizador de lucros que busca atender às preferências discriminatórias de sua clientela.

O capítulo que segue se divide em três tópicos. O primeiro apresenta os tipos de discriminação existentes no mercado de trabalho. O segundo desenha um modelo teórico de

discriminação do cliente, seguindo a construção teórica de Borjas e Bronars (1989), onde são descritos o comportamento do consumidor, o comportamento do vendedor e as respectivas implicações. No terceiro tópico são sintetizados os principais resultados da literatura disponível sobre discriminação pelo cliente. O capítulo 2 trata da estratégia econométrica utilizada, descrevendo a base de dados, o processo de classificação ocupacional proposto em baixa/alta visibilidade e o modelo de regressões quantílicas utilizado. O último item da metodologia trata da decomposição quantílica; um tipo de decomposição contrafactual aplicável ao caso de regressões quantílicas. Por fim, o capítulo 3 apresenta um exame descritivo dos dados e os resultados obtidos.

1. REVISÃO DA LITERATURA

A presente seção discorre sobre a parte teórica desta dissertação e está dividida da seguinte forma: no intuito de demonstrar o mecanismo do comportamento preconceituoso, o primeiro tópico caracteriza os três tipos de discriminação existentes no mercado de trabalho; o segundo apresenta o modelo teórico de discriminação do consumidor seguindo o modelo de Borjas e Bronars (1989) e o último item faz uma breve revisão da literatura disponível que trata do assunto.

1.1. Tipos de discriminação no mercado de trabalho

Considerando a origem do comportamento preconceituoso, Becker (1971) tipifica três categorias de discriminação: do empregador, do funcionário e do cliente. No primeiro caso, supondo um mercado competitivo, a função de produção de uma empresa é expressa em termos da quantidade de trabalhadores contratados. A condição de maximização do lucro prevê que a firma contratará funcionários até o ponto em que o produto marginal do trabalho (P_{Mg}) se iguale ao seu custo marginal (C_{Mg}), isto é, a taxa salarial paga aos funcionários. Um cenário sem discriminação seria aquele em que o empregador é indiferente entre contratar funcionários brancos, negros, ou de qualquer outro grupo demográfico específico, considerando que estes são igualmente produtivos e que o salário (W) determinado pelo mercado é o mesmo para esses trabalhadores, independentemente da cor da pele. Nesse caso, a maximização do lucro se dará pela contratação de uma quantidade de empregados que iguale a taxa salarial (W) ao produto marginal do trabalho (P_{Mg}). Porém, se considerada uma empresa com preferências discriminatórias contra negros com coeficiente de discriminação igual a d , o comportamento preconceituoso alterará a percepção de custo salarial fazendo a empresa contratar trabalhadores brancos a uma taxa $W_b = W$, enquanto paga a taxa $W_n = W/(1 - d)$ para os negros.

Admitindo agora que o salário de negros determinado pelo mercado é menor que o salário de brancos e que ambos os trabalhadores são igualmente produtivos, uma empresa que não discrimina contratará os trabalhadores que oferecem menores custos até o ponto em que a taxa salarial desses indivíduos (W_n) se iguale ao produto marginal do trabalho (P_{Mg}). Já para uma empresa discriminadora, há duas possibilidades, a depender do nível do coeficiente de discriminação d . Se d for suficientemente baixo, então $W_n/(1 - d) < W_b$ e a empresa

contratará apenas trabalhadores negros, porém, a um custo maior quando comparado ao da firma que não discrimina. Para um valor alto de d , a percepção da taxa salarial dos brancos passa a ser menor que a dos negros, isto é, $W_n/(1 - d) > W_b$, fazendo com que a contratação seja apenas de trabalhadores brancos, nesse caso, a um custo ainda maior que o da empresa que tem um coeficiente de discriminação menor.

A tipologia de discriminação descrita acima tem sido a categoria mais comumente pesquisada na literatura do mercado de trabalho, a maioria dos trabalhos envolvendo análises de salários e de probabilidade de desemprego. Soares (2000) e Matos e Machado (2006), por exemplo, investigam o diferencial remuneratório por cor e gênero do indivíduo utilizando os microdados da PNAD e ambos concluem pela existência de discriminação contra mulheres e negros no quesito remuneração. Em um estudo mais recente sobre o assunto, Garcia (2017) conduz um experimento que analisa a discriminação de homossexuais no mercado de trabalho, onde conclui que a associação ou identificação do indivíduo como homossexual por parte do empregador tem efeito negativo na probabilidade de contratação. Pereira e Pinheiro (2016), utilizando um modelo multinomial e dados do Censo populacional de 2010, analisam a probabilidade de pessoas com e sem deficiência estarem ocupadas, em relação às pessoas não ocupadas, concluindo, entre outros resultados, que o gênero do trabalhador gera diferenças de ocupação e essa diferença é ainda maior no caso de mulheres com deficiência.

A fonte do comportamento preconceituoso pode vir também dos colegas de trabalho, nesse caso, a discriminação pelo funcionário é caracterizada quando um trabalhador exige um prêmio salarial para compensar a desutilidade de ter que trabalhar com um indivíduo que possui características não desejáveis, ou, equivalentemente, quando a utilidade da taxa salarial é afetada pelo preconceito. Por exemplo, um empregado branco que tem gosto pela discriminação contra negros e que possui coeficiente de discriminação igual a d , percebe a utilidade da taxa salarial (W) recebida como sendo igual a $W(1 - d)$ caso este indivíduo tenha de compartilhar o ambiente de trabalho com pessoas negras. Isso implica que, mesmo que a empresa não tenha preferências discriminatórias, o custo de integrar trabalhadores brancos e negros será maior do que se a firma decidir empregar apenas brancos ou apenas negros, considerando que a taxa salarial e a produtividade é a mesma para ambos os trabalhadores. Isso ocorre porque a empresa teria que remunerar melhor os brancos [$W_b = W/(1 - d)$] para compensá-los pela desutilidade de trabalhar com negros, ao passo que, caso decida empregar apenas brancos ou apenas negros, a taxa salarial é a mesma e igual a W . Esse

arranjo leva à segregação no mercado de trabalho, pois as empresas escolherão contratar apenas funcionários brancos ou apenas negros, não gerando, entretanto, diferenciais salariais discriminatórios.

Um dos autores que trabalham essa modalidade de discriminação é Chiswick (1973), que testa modelos segundo o grupo racial do indivíduo, verificando teoricamente que, no caso de discriminação de brancos contra não brancos, a proporção de não brancos na força de trabalho influencia o diferencial de ganhos em desfavor destes. Foi constatado ainda que o oposto não ocorre, isto é, quando o comportamento preconceituoso parte dos não brancos, a proporção destes não exerce impacto na diferenciação de rendimentos. Outra referência é Sasaki (1999), que analisa o efeito da discriminação do funcionário homem contra colegas mulheres sobre diferenciais salariais e de desemprego de ambos os gêneros, utilizando um modelo de busca. Assumindo que homens não gostam de trabalhar com mulheres e que existem três tipos de firmas (que contratam apenas homens, que contratam apenas mulheres e que contratam ambos), os resultados deste autor mostram que o aumento da participação feminina aumenta o salário e a oferta de emprego para este gênero, mas que um aumento no grau de discriminação dos homens contra mulheres se traduz em benefício para eles em forma de salários maiores e menor desemprego, mas resulta em perdas para elas em termos de salários menores e desemprego maior. Em suma, o autor conclui que uma das explicações para persistência do comportamento preconceituoso se dá pelo benefício trazido para os homens.

A terceira fonte do comportamento preconceituoso, a discriminação pelo cliente (ou consumidor) é tipificada quando, numa transação comercial, o preço real p do produto é ajustado pelo coeficiente de discriminação do consumidor d . Neste caso, o cliente em questão prefere pagar mais que o preço p para evitar o desconforto (ou desutilidade) de transacionar com um vendedor que possua características não desejáveis, resultando no preço $p/(1 - d)$. Considerando a hipótese em que a empresa consiga alocar seus funcionários de forma a satisfazer os consumidores preconceituosos, isto é, segregar os trabalhadores com características não desejáveis em funções que exijam pouco ou nenhum contato com clientes e os trabalhadores com características desejáveis em posições de visibilidade, a discriminação do consumidor não é muito relevante em termos econômicos. Mesmo se considerada a possibilidade de que trabalhadores com atributos indesejáveis têm salários menores que os

demais, a competição das empresas por esses funcionários mais baratos anularia a diferença em questão resultando em taxas salariais iguais.

Quando a empresa não consegue segregar seus trabalhadores na forma descrita acima, a discriminação do cliente causa, de fato, uma diferença salarial. Nessa configuração, os trabalhadores com as características menos desejáveis teriam salários menores porque, uma vez que estão em funções de visibilidade, as empresas que os empregam sofreriam uma queda na demanda por bens e serviços, resultando em lucros menores que, por sua vez, seriam compensados em forma de menores salários. Além dos salários, a discriminação do cliente pode afetar ainda a empregabilidade de trabalhadores com características não desejáveis.

Outra estrutura possível da discriminação do consumidor pode ser caracterizada quando os trabalhadores que sofrem a discriminação são trabalhadores por conta própria. O modelo teórico desse arranjo será descrito no tópico que segue e é fundamentado pelo *paper* de Borjas e Bronars (1989).

1.2. Discriminação do consumidor e trabalhadores por conta própria

Borjas e Bronars (1989), num trabalho análogo ao que se pretende desenvolver na presente dissertação, apresentam uma análise teórica e empírica sobre as diferenças raciais nas taxas de auto-emprego e respectivos rendimentos. A teoria se baseia num modelo de discriminação, onde compradores brancos não gostam de negociar com vendedores negros, e onde há um custo para obter informações sobre o preço do bem ou sobre as características do vendedor. O modelo de busca de equilíbrio incorpora, além da existência de dispersão de preços no mercado, algumas implicações importantes, como renda média dos negros menor que dos vendedores brancos e distribuição de rendimentos dos negros com variância menor que a distribuição de rendimentos dos trabalhadores brancos. Estes e outros resultados dessa construção teórica são apresentados e discutidos a seguir.

Seguindo o modelo de Borjas e Bronars (1989), supõe-se que a população está dividida em dois grupos raciais: brancos (b) e negros (n). A população divide-se também entre vendedores e consumidores, sendo que a proporção de negros é igual a θ , tanto para vendedores como para compradores, com θ menor que a metade. A hipótese de existência de discriminação do cliente prevê que, embora os compradores negros sejam indiferentes à raça

ou etnia do vendedor, consumidores brancos não gostam de adquirir bens ou serviços de vendedores negros. Essa desutilidade, representada por d e definida como o índice de discriminação, altera a forma como os consumidores brancos percebem tanto o valor ofertado pelos vendedores negros como também o seu preço de reserva, ou seja, o valor máximo que estão dispostos a pagar. Definindo (P) como o preço e (R) como o valor máximo que o consumidor está disposto a pagar pelo bem ou serviço, quando se deparam com um vendedor negro, os indivíduos brancos percebem, na verdade, $P/(1 - d)$ e $R(1 - d)$, respectivamente. Brancos que consomem de brancos e negros que consomem de qualquer grupo mantém os valores reais de P e R .

O encontro entre vendedores e compradores se dá aleatoriamente e ambos conhecem a etnia um do outro apenas no momento do contato de venda. A busca por outro preço ou outro vendedor tem um custo C e, considerando compradores neutros ao risco e de comportamento maximizador, o valor do preço P ofertado por um vendedor da raça i a um comprador da raça j ($i, j = n, b$) será dado por:

$$V(P, i, j) = \max[R - D(i, j)P, 0, -C + EV(P, i, j)] \quad (1)$$

onde $D(i, j) = \frac{1}{1-d}$ para $i = n$ e $j = b$; $D(i, j) = 1$ caso contrário e $EV(P, i, j)$ é o preço esperado na ocasião de uma nova busca. O preço de reserva $P^*(i, j)$, definido implicitamente por $R - D(i, j)P^*(i, j) = \max[0, -C + EV(P, i, j)]$, é o preço oferecido por um vendedor da raça i a um comprador da raça j que deixa o consumidor indiferente entre comprar o bem naquele preço e procurar outro preço/vendedor.

Paralelamente, tem-se o comportamento do vendedor, que maximiza sua utilidade segundo a função $U = I - (H^\delta/\delta)$, onde I é a renda do auto-emprego, H são as horas trabalhadas, e $\delta > 1$. Sendo β a velocidade de produção do bem e supondo que os vendedores se dividem entre os com elevada habilidade e os com baixa habilidade, tem-se que suas produtividades são denotadas por β_h e β_l respectivamente, sendo $\beta_h > \beta_l$. A proporção de vendedores com elevada habilidade é igual a π para ambos os grupos raciais, o que garante que diferenciais na renda não podem ser atribuídos às diferenças de habilidades. Eles podem ainda efetuar α transações por unidade de tempo, independentemente de suas habilidades de negociação. Por conta da presença de informação imperfeita, alguns contatos entre clientes e vendedores não culminarão em uma venda e o tempo e custo incorridos nesse contato são

irrecuperáveis, o que sugere um custo de oportunidade aos vendedores. A proporção de contatos que resultam em uma venda é igual a τ e há três estratégias de venda possíveis segundo a oferta do preço/raça do vendedor:

- a. Vender a todos os consumidores [$\tau = 1$];
- b. Vender apenas para compradores negros [$\tau = \theta$];
- c. Vender apenas para compradores brancos [$\tau = 1 - \theta$].

Se s é a fração do trabalho diário gasto na produção dos bens, o trabalhador será eficiente se o volume produzido for igual ao volume vendido, isto é, $s\beta H = \alpha\tau(1 - s)H$, o que leva a $s = \alpha\tau/(\alpha\tau + \beta)$. Assim, o objetivo do vendedor se resume, portanto, a escolher H e τ de modo a maximizar:

$$U = \frac{\alpha\tau\beta}{\alpha\tau + \beta} P(\tau)H - \frac{H^\delta}{\delta} \quad (2)$$

Resolvendo primeiramente para H , tem-se:

$$U^* = \left(\frac{1}{\epsilon}\right) \left[\frac{\alpha\tau\beta}{\alpha\tau + \beta} P(\tau) \right]^\epsilon = \frac{y}{\epsilon} \quad (3)$$

Onde $\epsilon = \delta/(\delta - 1)$, e y é o nível de renda associada com a maximização da utilidade. A estratégia de vendas escolhida será o valor de τ que maximiza tanto a utilidade do vendedor em (2) quanto a renda em (3). Sendo assim, algumas propriedades da distribuição de preços de equilíbrio resultam desse modelo:

- I. O preço cobrado pelo vendedor, que depende da estratégia de vendas adotada, é o mínimo (ou o menor) preço de reserva do grupo de consumidores que o vendedor escolhe como público alvo.
- II. A distribuição dos preços de reserva está ordenada da seguinte forma:

$$P^*(b, b) \geq P^*(b, n) = P^*(n, n) > P^*(n, b) = (1 - d)P^*(b, b) \quad (4)$$

O preço máximo que brancos estão dispostos a pagar para vendedores brancos $P^*(b, b)$, é ao menos tão grande quanto o preço que negros estão dispostos a pagar para vendedores brancos $P^*(b, n)$: compradores brancos estabelecem preços de reserva maiores quando contatam vendedores brancos porque seus ganhos potenciais

de pesquisa são reduzidos pela possibilidade de encontrar um vendedor negro no próximo contato. Além disso, como negros são indiferentes à raça do vendedor, negros têm um preço de reserva único, $P^*(b, n) = P^*(n, n)$. Em terceiro lugar, o preço que negros estão dispostos a pagar a vendedores negros $P^*(n, n)$ é maior que o preço que brancos estão dispostos a pagar a vendedores negros $P^*(n, b)$. Finalmente, a definição de discriminação do consumidor anteriormente estabelecida implica que $P^*(n, b) = (1 - d)P^*(b, b)$.

- III. Se vendedores servem um mercado segregado, este será do mesmo grupo racial do vendedor. A equação (4) indica que os vendedores da raça i devem cobrar um preço igual ou menor (do que o preço cobrado para vender aos compradores de mesma raça) para atrair consumidores da raça j , com $i \neq j$.
- IV. Vendedores habilidosos de quaisquer grupos raciais segregam apenas se os vendedores de baixa habilidade do mesmo grupo racial também segregarem, uma vez que os custos de oportunidade dos “contatos perdidos” (contatos que não resultam em uma venda) são maiores para os vendedores mais habilidosos. Esse comportamento implica que a distribuição da oferta de preços pode ser ordenada da seguinte forma:

$$P(b, l) \geq P(b, h) \geq P(n, l) \geq P(n, h) \quad (5)$$

Essa ordenação decorre do fato de que o menor preço que um vendedor branco irá cobrar é o preço de reserva do negro, e este é o maior preço que um vendedor negro poderá cobrar. A equação (3) mostra que o nível de renda dependerá da distribuição da oferta de preços e implica que a maximização de utilidade do nível de renda para um vendedor da raça i e nível de habilidade k ($k = h, l$) é:

$$y_{ik} = \left[\frac{\alpha \tau_{ik} \beta_k}{\alpha \tau_{ik} + \beta_k} P(\tau_{ik}) \right]^\epsilon \quad (6)$$

Onde τ_{ik} é a estratégia de segregação escolhida pelo vendedor, e $P(\tau_{ik}) = P_{ik}$ é o preço associado com a estratégia de segregação. Dado o exposto, algumas implicações podem ser depreendidas do modelo:

- I. A média de renda dos brancos excede média de renda dos negros. Isso ocorre porque um vendedor branco de habilidade k pode sempre optar por cobrar o preço P_{bk} e

realizar ao menos tantos contatos quanto um vendedor negro de habilidade k . Além disso, se os vendedores negros efetivarem vendas em todos os contatos estabelecidos, os vendedores brancos podem, em geral, cobrar um preço maior e ainda fazer o mesmo. Esse resultado também é função da proporção de negros na população, aqui definida por θ . Um aumento hipotético de θ diminuiria a proporção de consumidores discriminadores, aumentaria o custo de busca por vendedores brancos (uma vez que estes seriam mais escassos) e, por conseguinte, reduziria o diferencial étnico de renda.

- II. A discriminação do consumidor também afeta a variância da distribuição de renda da população. O custo de oportunidade de segregação é maior para negros de elevada capacidade e, portanto, a distribuição de renda dos negros é mais comprimida em relação à distribuição de renda dos brancos, isto é, a distribuição de renda dos brancos tem mais variação que a dos negros.
- III. Os retornos para a habilidade são menores para vendedores negros que para vendedores brancos. Isso implica que negros habilitados têm menos incentivos para se tornarem auto-empregados que brancos habilitados. A discriminação do consumidor e a informação imperfeita, portanto, têm impacto não só na dimensão do setor de auto-emprego dos negros, mas também na *composição* dos vendedores deste setor.
- IV. O aumento da informação sobre a raça do vendedor, proveniente, por exemplo, da redução do custo C de uma nova busca, também reduzem o valor médio pago aos vendedores negros e, conseqüentemente, sua respectiva renda média.

O tópico que segue resume as principais investigações que tratam da discriminação do cliente no mercado de trabalho e está dividido em quatro partes. A primeira trata da discriminação no setor de esportes, mostrando que as preferências (preconceituosas) dos torcedores afetam os salários dos atletas e o preço de artigos de esportes. A segunda parte reúne os trabalhos que investigam a discriminação do consumidor no setor assalariado. A terceira parte compreende as obras que tratam do tema no setor de auto-emprego. Por último, é reservado um tópico para abordar a questão da visibilidade do trabalhador ou da ocupação, citada em alguns dos estudos revisados, e de fundamental importância para este trabalho.

1.3. Literatura empírica

No setor de esportes, onde os fãs podem ser considerados consumidores desse tipo de serviço de entretenimento, dois trabalhos mostram como as preferências (discriminatórias) dos torcedores podem influenciar salários dos esportistas e preços de artigos de esportes. Um desses trabalhos é de autoria de Khan e Sherer (1988), onde é investigada a hipótese de existência de discriminação do cliente, dadas as diferenças raciais nos salários de jogadores de basquete da NBA (*National Basketball Association*) no período 1985-86. É suposto que torcedores brancos têm preferências por jogadores brancos, por considerarem que tais atletas possuem maior valor de entretenimento que os não brancos. Este padrão de preferências influenciaria tanto a arrecadação com ingressos para os jogos quanto o valor de mercado do jogador e, por conseguinte, seu salário. O modelo desenhado contempla tanto informações sobre o salário do jogador, dados do time e da região metropolitana quanto uma longa lista de variáveis do desempenho individual dos jogadores. Este fato oferece, tal como apontado pelos autores, um controle consideravelmente mais detalhado para a habilidade do esportista quando comparado a estudos de determinação de salários que utilizam pesquisas populacionais ou nacionais¹. Os autores chamam a atenção para a questão da grande visibilidade dos jogadores de basquete (tanto na quadra quanto no banco de reservas) e que é o esporte com a maior representação de jogadores negros (cerca de 75%). Esse fato, aliado à circunstância de que a maioria dos jogadores mais bem pagos são negros, pode afastar quaisquer suspeitas sobre a existência de discriminação contra jogadores negros da NBA. Os principais resultados apontam, porém, que os salários pagos a estes esportistas são 20% menores que os salários pagos aos jogadores brancos, depois de controladas as variáveis de habilidade. O comparecimento da torcida nos jogos também tem relação positiva com a representação branca do time. Segundo os autores, esses resultados são compatíveis com a noção de discriminação do consumidor.

O segundo trabalho no setor de esportes que pesquisa discriminação do cliente é o de Nardinelli e Simon (1990), onde são comparados os preços de mercado de cartões de baseball segundo a raça do jogador. Para os autores, o valor de um cartão de baseball é amplamente determinado pelo desempenho profissional do jogador e pela escassez do cartão (relacionado ao ano de impressão e número de tiragem). Apesar da dificuldade de quantificar a habilidade de um trabalhador no mercado de trabalho comum, o setor de esportes, sobretudo do baseball,

¹ Tais como *Current Population Survey* ou *National Longitudinal Surveys*.

dispõe de uma infinidade de informações detalhadas sobre a *performance* dos jogadores, o que permite computar a habilidade destes atletas. Essa prerrogativa possibilita distinguir a parcela do valor do cartão que se deve à competência do esportista e analisa o grau de discriminação que porventura venha a existir. Foram analisados os determinantes dos preços correntes de 1989 de cartões impressos no ano de 1970, emitidos pela companhia *Topps*. Usando um modelo do tipo *Tobit*, estima-se a habilidade do jogador considerando diversas variáveis, como por exemplo, o número de jogadas de determinado tipo executadas pelo jogador ao longo da carreira (como por exemplo, o número de *home runs*²). Os resultados revelam a presença de discriminação do consumidor, onde os cartões de jogadores de ataque (*hitters*) não brancos têm valores de mercado 10% menores que os cartões dos jogadores brancos de mesma habilidade. Se considerada a posição de defesa (*pitchers*) esse diferencial passa a 13%.

Sobre a discriminação do cliente no setor assalariado, destacam-se dois estudos: os de Holzer e Ihlanfeldt (1998) e de Bar e Zussman (2017). No primeiro, os autores investigam os efeitos da discriminação do consumidor no emprego e rendimentos de minorias, particularmente de negros. Considerando quatro grandes áreas metropolitanas dos Estados Unidos (Atlanta, Boston, Detroit e Los Angeles), a base de dados abrange 800 empresas e entrevista a pessoa responsável pelas contratações no período de junho de 1992 a maio de 1994. Os autores estimam a probabilidade do trabalhador contratado ser branco, negro ou hispânico, considerando variáveis como porcentagem de clientes negros/hispânicos da empresa, características ou requisitos do posto de trabalho, tipo de ocupação e nível de interação com o cliente, qualificação e habilidades cognitivas do trabalhador, região geográfica, etc. Os principais resultados apontam que a composição racial da clientela do estabelecimento tem efeitos consideráveis na etnia do trabalhador contratado e no respectivo salário, principalmente em vagas que envolvem contato direto com o consumidor. Mais especificamente, a contratação de negros ou hispânicos é maior em empresas que têm maiores proporções de clientes do mesmo grupo racial. É apontado ainda que entre empresas com clientela majoritariamente branca, a contratação de negros para vagas de maior prestígio social, ou “*white-collar*,” é menor se comparada à taxa de contratação para vagas com menor prestígio social ou “*blue-collar*”. Por fim, os autores constataam que estabelecimentos com

² O *home run* está entre os aspectos mais importantes do Baseball. É o nome dado à rebatida em que a bola é lançada tão longe que fornece tempo ao jogador de percorrer todo o caminho ao redor das quatro bases do campo de jogo, antes que a bola seja devolvida.

consumidores majoritariamente brancos pagam salários maiores do que os empreendimentos com clientela predominantemente negra.

O segundo estudo que trata da discriminação do consumidor no setor assalariado, desta vez em relação ao quesito étnico-religioso, é o de Bar e Zussman (2017). Neste, os autores examinam a discriminação de consumidores judeus contra trabalhadores árabes em Israel. A análise se concentra no mercado de prestação de serviços, sobretudo os realizados na residência do consumidor como pintura de imóveis e serviços pessoais, onde há muita interação entre o trabalhador e consumidor. A preferência por trabalhadores judeus é generalizada e justificada por questões de segurança, dado o histórico conflito Palestino-Israelense. Os autores utilizam o embasamento teórico do modelo de discriminação do consumidor de Becker e, em 2015, conduzem pesquisas com duas empresas prestadoras de tais serviços e também com uma amostra aleatória de judeus listados no diretório nacional telefônico de Israel, na qual foram questionadas algumas de suas preferências enquanto consumidores. Tais pesquisas procuravam responder os seguintes questionamentos: (i) Porque algumas firmas empregam trabalhadores árabes enquanto outras só empregam judeus? (ii) As firmas que empregam árabes cobram preços menores? A pesquisa com os consumidores mostrou que uma significativa parcela destes (cerca de 40%) estão dispostos a pagar um prêmio pelo serviço prestado por firmas que empregam apenas judeus, em contraposição às empresas que também empregam árabes, o que estaria diretamente relacionado com as decisões de contratação das firmas e respectivos preços cobrados. Os resultados da pesquisa com os empregadores indicaram que 80% destes concordam com a afirmação “Consumidores judeus preferem receber serviços de trabalhadores judeus do que de trabalhadores árabes”. Após controladas variáveis de satisfação dos consumidores, também foram encontrados diferenciais de preços em torno de 15%, em desfavor das empresas que empregavam árabes.

Se considerado o setor de auto-emprego, dois trabalhos se destacam por tratar da questão da discriminação do cliente. Na Índia, Deshpande e Sharma (2016) investigam a discriminação entre donos de pequenos negócios familiares segundo a casta ou grupo tribal a que pertencem. A motivação do estudo nasce do fato de que trabalhadores (assalariados) de castas e grupos tribais historicamente marginalizados (*Scheduled Castes and Scheduled Tribes* – SCST) têm salários significativamente menores e são alocados em trabalhos de menor prestígio quando comparados aos demais trabalhadores (não-SCST), depois de controladas as características de produtividade. Para atender aos objetivos do estudo, parte

metodológica abrange três fases. Primeiramente, estimam a média dos rendimentos por MQO dos auto-empregados para os grupos de maior e de menor vantagem. Depois analisam a distribuição de rendimentos por regressões quantílicas para ambos os grupos. Posteriormente, separam os diferenciais de rendimento em componente explicado e não explicado através da decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados evidenciam a desvantagem dos proprietários de negócios familiares pertencentes às SCST em relação aos não-SCST nos quesitos educação, situação econômica familiar e características do negócio, como por exemplo, acesso ao crédito. As regressões quantílicas também revelam que as disparidades nos ganhos entre os dois grupos é maior em quantis mais elevados. Os autores mostram ainda que ao menos 20% do diferencial de ganhos médio entre os grupos de maior e menor vantagem constituem o componente não explicado da decomposição dos rendimentos, o qual é uma medida da influência de fatores que não podem ser medidos ou que não foram considerados, incluindo a discriminação.

Ainda no âmbito dos trabalhadores por conta-própria, o trabalho sobre discriminação do consumidor de Borjas e Bronars (1989) faz uso do Censo Populacional dos Estados Unidos de 1980 e desenha um modelo de probabilidade do indivíduo ser selecionado para o setor de auto emprego, isto é, ser conta própria. Os principais resultados indicam que os trabalhadores brancos mais habilitados permanecem no setor assalariado, enquanto os menos habilitados se tornam auto-empregados. O oposto ocorre com os negros, onde a elevada habilidade os leva ao setor de auto emprego e os de baixa habilidade se mantêm no setor assalariado. Dito de outra forma, a existência de discriminação do consumidor reduz os ganhos do auto emprego para os membros mais habilitados do grupo de menor vantagem. Os negros têm menos incentivos para se tornarem auto-empregados e têm maiores chances de serem negativamente selecionados para o setor de auto-emprego que os trabalhadores brancos. Outros resultados mostram que negros auferem ganhos menores que os brancos tanto no setor de auto emprego quanto no setor assalariado, com diferenciais de 46,9% e 38,5% respectivamente; se considerada a mesma estrutura de ganhos dos trabalhadores brancos, o diferencial ainda permaneceria, com proporções de 19,4% e 11,6%.

Um ponto chave nas investigações sobre discriminação do consumidor é o grau de visibilidade da ocupação ou nível de contato com o cliente, questão abordada em grande parte dos estudos sobre o assunto. Holzer e Ihlanfeldt (1998), por exemplo, verificam que nível de interação com o consumidor parece ser relevante no sentido de que negros tem menores taxas

de contratação para trabalhos com contato direto com o cliente e maior taxa de contratação para vagas de pouco ou nenhum contato com o consumidor. Já Khan e Sherer (1988) apontam que, ao contrário dos resultados encontrados por eles, outros estudos, que também investigam a discriminação do torcedor contra jogadores (de *baseball*) negros, não encontram evidências de discriminação. De acordo com estes autores, essa divergência de resultados pode estar ligada à maior visibilidade dos jogadores no basquete, bem como a maior representação negra no esporte (quando comparados ao *baseball*).

Combes et. al. (2016), são os autores que mais se utilizam da questão da visibilidade, examinando a relação entre a alta exposição de imigrantes africanos ao desemprego na França (diferencial de 11% em relação a franceses nativos) e a sub-representação destes indivíduos em trabalhos que envolvem contato direto com os consumidores (diferencial étnico de 10%). Com base na pesquisa francesa denominada *Formation et Qualification Professionnelle* (FQP, 2003), os autores calculam, para cada ocupação, a proporção de trabalhos de contato³. É construído um modelo de desemprego de dois setores (ocupações com e sem contato com os consumidores) para trabalhadores que só diferem por seu grupo étnico (imigrantes africanos e franceses nativos) e por suas preferências em relação aos diferentes empregos. Posteriormente, os autores testam o modelo utilizando o Censo populacional da França de 1990, examinando as probabilidades individuais de estar desempregado ou de trabalhar em um emprego de contato com clientes. É realizado o procedimento de dois estágios, primeiramente com regressões de salários, dadas as características pessoais, seguida da estimação da probabilidade de estar trabalhando em convivência direta com consumidores (modelo de Heckman). Os resultados principais apontam para a existência de discriminação do consumidor no mercado de trabalho francês para ocupações de contato e que essa discriminação explica uma substancial parte da disparidade étnica na taxa de desemprego.

No tocante à literatura nacional, apesar de um considerável acervo sobre discriminação no mercado de trabalho e sobre a categoria dos empreendedores, não foram encontrados estudos que abordem o tipo de discriminação investigada no presente trabalho. Existem referências que exploram assuntos correlatos, como Brito (2013), que investiga os determinantes do rendimento do empregador no Brasil, aplicando regressões quantílicas aos microdados da PNAD e se embasando na teoria do capital humano. Entre os principais resultados, é constatado que as mesmas variáveis que impactam a renda do trabalhador

³ Valor situado entre 0 e 1, dado pela porcentagem de indivíduos que responderam “sim” à pergunta “Seu trabalho possui contato direto com o público?”; questionada à uma amostra de quase 40 mil indivíduos.

assalariado, como gênero, cor da pele e nível de escolaridade também se aplicam à categoria dos empreendedores. A formalidade do empreendimento, indicada pela existência de CNPJ, também se mostrou significativa na determinação da renda destes trabalhadores.

Com o intuito de retomar as principais hipóteses e objetivos deste trabalho, segue um quadro resumo da revisão bibliográfica acima apresentada.

TABELA 1 – Síntese da revisão da literatura

Autor(es)	Principais resultados
Khan e Sherer (1988) EUA	- Jogadores negros da NBA recebem salários 20% menores que os salários pagos aos jogadores brancos, depois de controladas características de desempenho. - Apesar de o basquete ser o esporte de maior representação negra (75% dos jogadores), o comparecimento da torcida nos jogos tem relação positiva com a representação branca no time.
Borjas e Bronars (1989) EUA	- A discriminação do cliente causa diferencial remuneratório entre os empreendedores, em desfavor dos negros. - Trabalhadores brancos de elevada habilidade são positivamente selecionados para o setor assalariado enquanto os brancos menos habilidosos se tornam auto-empregados. O oposto ocorre com os negros.
Nardinelli e Simon (1990) EUA	- Cartões de baseball de jogadores não brancos têm valores de mercado entre 10% e 13% menores que cartões de jogadores brancos de mesma habilidade.
Holzer e Ihlanfeldt (1998) EUA	- A composição racial da clientela do estabelecimento influencia a escolha da etnia e do salário do trabalhador contratado. - Negros têm menores taxas de contratação para trabalhos com maior contato com o cliente e maiores taxas de contratação para vagas de pouco ou nenhum contato com o consumidor.
Brito (2013) Brasil	- Variáveis de gênero, cor da pele, nível educacional e formalidade (CNPJ) são significativas na determinação da renda do empregador.
Combes et. al. (2016) França	- No mercado de trabalho francês, considerando imigrantes africanos e franceses nativos, é apontada a existência de discriminação do consumidor contra os não nativos para ocupações de contato com o cliente e essa discriminação explica parte do diferencial étnico de desemprego.
Deshpande e Sharma (2016) Índia	- Entre proprietários de negócios familiares, os que pertencem a castas ou tribos historicamente marginalizadas têm desvantagens significativas nos quesitos educação, rendimento, situação econômica familiar e características do negócio quando comparados aos empresários não pertencentes a estes grupos.
Bar e Zussman (2017) Israel	- Existe uma preferência generalizada entre consumidores judeus em receber serviços prestados por trabalhadores judeus, em vez de árabes. - Empresas que empregam judeus e árabes cobram em torno de 15% a menos pelos serviços prestados quando comparadas às empresas que empregam apenas judeus.

Fonte: Elaboração própria.

Dadas as investigações existentes sobre discriminação do cliente é possível observar que as preferências do consumidor exercem influência em diversas variáveis, sendo a remuneração do trabalhador, a mais comumente afetada. A presente dissertação busca investigar a existência de discriminação do cliente contra trabalhadores por conta própria no Brasil, segundo o nível de visibilidade do trabalhador ou segundo o grau de contato da ocupação com o consumidor. Outros objetivos são (i) estimar, ao longo da distribuição de rendimentos, o diferencial de ganhos que pode ser atribuído à discriminação do cliente e (ii) a identificação do perfil do trabalhador ou da ocupação mais sujeita a este tipo de discriminação. Para tanto, são utilizados os dados da PNAD do ano 2014. O próximo capítulo trata da metodologia, abordando a base de dados, as variáveis selecionadas e a estratégia econométrica utilizada. Posteriormente são apresentados e discutidos os resultados obtidos.

2. METODOLOGIA

O propósito deste capítulo é apresentar o método econométrico utilizado para alcançar os objetivos desta dissertação. Primeiramente é apresentada a base de dados e descrito o modelo de estimação de rendimentos que pretende captar a eventual existência de discriminação. Esta parte descreve brevemente a metodologia de regressões quantílicas e apresenta as variáveis que compõem o modelo. Posteriormente é descrito o procedimento que busca captar a parcela dos diferenciais remuneratórios que podem ser conferido à discriminação. Nesta parte é abordado o método de decomposição quantílica. O capítulo seguinte apresenta e discute os principais resultados obtidos.

2.1. Os dados e a classificação de visibilidade das ocupações

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) é uma pesquisa anual realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) desde 1967. Abrange a investigação permanente de características gerais da população, de educação, trabalho e rendimento, habitação e outros. Além das variáveis permanentes, a cada ano um novo assunto é examinado, estes com periodicidade variável e de acordo com as necessidades de informação do país como, por exemplo, características de migração, fecundidade, saúde, acesso à internet, inclusão produtiva, entre outros. Em 2014, uma das pesquisas suplementares foi sobre inclusão produtiva, a qual abrange, entre outras informações, se o trabalhador é cadastrado no programa Micro Empreendedor Individual (MEI). Este foi um programa do governo federal criado em 2009 com o propósito de conferir formalidade⁴ ao trabalhador por conta própria, que se legaliza como micro empresário. Desde a implantação do MEI o número de inscritos soma mais de 7 milhões de trabalhadores⁵, que ficam limitados a um faturamento anual de 81 mil reais para permanecerem no programa. Dada a relevância desta política, optou-se por incluir a variável MEI na presente análise, a fim de verificar sua pertinência e impacto no rendimento do trabalhador. Dessa forma, o recorte temporal escolhido se limita ao ano de 2014.

⁴ A formalidade em questão refere-se ao registro da atividade no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) bem como a concessão de todas as prerrogativas inerentes. Com isso, o trabalhador adquire alguns direitos trabalhistas e fica sujeito a um regime de tributação simplificado.

⁵ Dado extraído do Portal do Empreendedor (<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatisticas>) em junho/2018.

A amostra principal está composta por indivíduos ocupados como conta própria na semana de referência da pesquisa, que atuam em atividades não agrícolas, localizados em áreas urbanas, que se declararam de cor branca, preta ou parda, tendo declarado rendimento diferente de zero, com idade entre 18 e 65 anos e informações completas para as variáveis de interesse. A amostra abrange ainda todas as 27 unidades federativas, para regiões metropolitanas e não metropolitanas, totalizando 25.525 observações.

A presente dissertação se propõe a examinar se o consumidor adota comportamento preconceituoso contra trabalhadores por conta própria, segundo a cor ou raça do indivíduo, aqui agrupados em brancos e não brancos (pretos e pardos). Entretanto, nem sempre o contratante dispõe da informação sobre a cor da pele do contratado, dado que as ocupações diferem muito entre si no quesito nível de interação com o consumidor (um produtor agropecuário, por exemplo, costuma ter menos contato com os consumidores que um dentista ou um vendedor). Baseando-se em estudos anteriores, é suposto que quanto menor o nível de proximidade do trabalhador com o cliente, menor a propensão de sofrer discriminação, uma vez que o eventual desconhecimento sobre a cor ou raça ou mesmo a minimização do contato com o conta própria, acaba por anular ou reduzir a desutilidade dos consumidores preconceituosos. Com o objetivo de testar esta hipótese e estimar a parcela do diferencial remuneratório que poderia ser atribuído à discriminação, o presente trabalho propõe uma classificação que agrupa as ocupações dos conta própria em duas classes de interação ou proximidade com o consumidor: baixa e alta.

Para agrupar as ocupações dos conta própria nos dois níveis mencionados, foram utilizados como critério três quesitos de cada ocupação: (1) o nível de contato com o cliente no processo de contratação – de forma geral, a contratação costuma exigir algum contato com o consumidor final, porém, a depender da ocupação, este contato pode ser pessoal (alto nível de interação), por telefone ou internet (interação intermediária), ou pode haver a situação que nem haja interação, como no caso de alguns produtores do setor agropecuário que vendem a sua produção para distribuidores ou cooperativas; (2) o nível de contato com o cliente no processo de execução do trabalho – é inerente de algumas ocupações o contato direto com o consumidor, como no caso de profissionais da saúde, professores, vendedores e motoristas de transporte particular ou coletivo, ao passo que em outras ocupações o contato é mínimo ou nulo, por exemplo, para técnicos de manutenção industrial, analistas de sistemas, profissionais da contabilidade e análise econômica, e outros; e (3) o nível de visibilidade da ocupação –

profissões que lidam com imagem, beleza e sucesso como atletas profissionais, modelos, atores e cantores, por exemplo, tem mais visibilidade que pessoas ocupadas como costureiros, mecânicos e pedreiros.

Cada um dos três quesitos acima mencionados possui duas classificações possíveis: baixa e alta. Na classificação ocupacional proposta, as ocupações de alta interação com o cliente foram assim categorizadas por possuir ao menos um dos três quesitos acima como de elevado nível. Analogamente, as ocupações de baixo contato com o consumidor foram assim classificadas por possuir os três quesitos de interação citados como de baixo nível. O agrupamento elaborado pode ser consultado no Anexo A, resultando em uma composição diversificada em termos de prestígio social das ocupações em cada grupo (segundo estratificação de JANUZZI, 2003). O grupamento de alta visibilidade/contato, por exemplo, inclui tanto profissões tradicionalmente de elevado rendimento como médicos, advogados e engenheiros, quanto reparadores de eletrodomésticos, vendedores ambulantes e garçons. Equivalentemente, o grupamento de baixa visibilidade/contato abrange profissionais da estatística, agrônomos, pesquisadores em informática e computação e também inclui marceneiros, profissionais de lanternagem e pintura automotiva e atendentes de telemarketing.

A presença de discriminação do cliente segundo grupos de cor é comparada e analisada em ambos os grupos de visibilidade. Para tanto, é utilizado o método de decomposição quantílica, que separa o rendimento hora em fatores explicados e não explicados, sendo este último a proxy de discriminação. Seguindo tendência da literatura e objetivando captar o comportamento da discriminação ao longo dos quantis do rendimento, as equações são estimadas por meio de regressões quantílicas. A seção a seguir mostra mais detalhes da estimação e das variáveis empregadas na análise.

2.2. Regressões quantílicas e o modelo de estimação de rendimentos

Retomando o objetivo de analisar as diferenças raciais no rendimento dos conta própria, foi estimado o logaritmo do rendimento hora segundo variáveis selecionadas e para grupos que categorizam a cor da pele e o grau de interação com o cliente ou nível de visibilidade da ocupação. Essa forma de classificação resultou em quatro grupos de comparação: brancos de alta visibilidade, não brancos de alta visibilidade, brancos de baixa visibilidade e não brancos de baixa visibilidade. Para cada um destes grupos, estimou-se o

rendimento para três quantis selecionados, de ordem 10, 50, e 90, resultando em doze regressões quantílicas. O conjunto de variáveis independentes considera características pessoais e de produtividade do trabalhador, aspectos regionais, setor de atividade e características da ocupação. O modelo em questão e as variáveis explicativas selecionadas são descritos abaixo.

$$Y = \left(\begin{matrix} \textit{g\^enero, estudo, experi\^encia, mei, sindicato, migrante UF, \^area,} \\ \textit{racial, racial ocup, setor 1, setor2, setor3, setor4, mills, mills2} \end{matrix} \right) \quad (7)$$

Onde Y é o logaritmo do rendimento hora de trabalho. A descrição das variáveis explicativas segue abaixo:

- *G\^enero*: dummy de sexo, que recebe valor 1 para homens e 0 para mulheres;
- *Estudo*: variável discreta da escolaridade do indivíduo expressa em anos de estudo;
- *Experi\^encia*: variável discreta do número de anos de experiência do trabalhador;
- *MEI*: dummy que assume 1 para os que são microempreendedores individuais (MEI) e 0 caso contrário;
- *Sindicato*: dummy de valor 1 para aqueles associados a algum sindicato e 0 caso contrário;
- *Migrante UF*: dummy que assume 1 se o trabalhador é migrante de unidade federativa (não nasceu na UF onde mora) e 0 caso contrário;
- *\^Area*: dummy de região metropolitana que recebe 1 se pertencer à região metropolitana e 0 caso contrário;
- *Racial*: composição racial de cada unidade federativa, dada em porcentagem de indivíduos brancos.
- *Racial Ocup*: composição racial de cada ocupação, dada em porcentagem de indivíduos brancos e segundo o Código Brasileiro de Ocupações (CBO).
- *Setor1*: dummy omitida da regressão por ser o setor de referência (indústria e outros);
- *Setor2*: dummy de valor 1 para o setor de construção e 0 caso contrário
- *Setor3*: dummy de valor 1 para o setor de comércio e reparação e 0 caso contrário
- *Setor4*: dummy de valor 1 para o setor de serviços e 0 caso contrário
- *Mills*: variável de controle para o viés de seleção
- *Mills2*: variável de controle para o viés de seleção

A metodologia utilizada para estimar as equações de rendimentos é a de regressões quantílicas. Este método foi utilizado inicialmente por Koenker e Basset (1978 e 1982) e permite captar os efeitos das variáveis explicativas em diferentes pontos da distribuição da variável dependente. As regressões quantílicas apresentam duas vantagens principais em relação ao tradicional Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Em primeiro lugar, minimiza problemas de heteroscedasticidade, situação caracterizada por variâncias dos erros não constantes, ou, de modo equivalente, por variações diferentes em torno da linha de regressão para os diversos pontos da distribuição, o que é bastante comum em se tratando da variável renda no Brasil. Dessa forma, pelo fato de medir o impacto das variáveis nos diferentes pontos da distribuição de rendimentos, o método tende a evitar este problema. Em segundo lugar, apresenta vetor de coeficientes estimado menos sensível a *outliers* na variável dependente por conta da função objetivo da regressão quantílica ser a soma ponderada dos desvios absolutos (KOENKER; BASSETT, 1978; BUCHINSKY, 1998; MONSUETO, 2003).

Dado o exposto, a escolha do método de regressões quantílicas justifica-se por suas vantagens em relação ao de MQO e pela versatilidade de analisar os efeitos das variáveis explicativas ao longo da distribuição de rendimentos. Foram selecionados os quantis de ordem 10, 50 e 90 para verificar os diferentes impactos das variáveis explanatórias. O software utilizado é o Stata 13 e o comando adotado para a estimação das regressões quantílicas é o BSQREG (*Bootstrapped Quantile Regression*). Este método consiste na estimação da matriz dos coeficientes por meio de reamostragens dentro da amostra original (*bootstrapping*), neste caso, fazendo uso de 20 replicações ou reamostragens.

Para corrigir um eventual problema de viés de seletividade, que pode ocorrer ao omitir da amostra os trabalhadores assalariados, foi utilizado o comando SNP⁶ do Stata, o qual se traduz num modelo binário de probabilidade do indivíduo ser conta própria ou trabalhador assalariado. A estrutura do modelo aqui adotado é uma adaptação daquele proposto por Heckman (1979) para o caso de regressões quantílicas (BUCHINSKY, 2001). Heckman (1979) estabelece a premissa de que o indivíduo participa do mercado de trabalho sempre que o salário de mercado for maior que seu salário de reserva. Aqui, ao invés de escolher entre participar ou não do mercado de trabalho, o modelo de seleção busca captar a probabilidade do indivíduo ser trabalhador por conta própria, em contraposição à condição de assalariado. A escolha das variáveis foi feita com base em FERREIRA NETO et. al. (2012)

⁶ Para mais informações, consultar De Luca (2008).

e COELHO et. al. (2010) e inclui variáveis explicativas binárias que identificam a condição de chefe no domicílio, a condição de conjugue, a condição de filho e a presença de crianças de até 10 anos de idade no domicílio. A partir deste modelo, obtém-se o termo de correção, também denominado Razão Inversa de Mills, o qual é incorporado ao modelo principal de estimação de rendimentos, como consta na equação apresentada (Equação 7).

2.3. Decomposição quantílica

Após estimar o rendimento do trabalhador por conta própria para os quantis segundo a cor e nível de contato com o cliente, deve-se decompor os rendimentos encontrados para estimar a parcela destes diferenciais que pode ser atribuída à discriminação do cliente. A hipótese assumida aqui é que o comportamento preconceituoso exerça maior impacto no rendimento dos conta própria que tem maior contato com o cliente. Para o cumprimento deste objetivo, é utilizado o método de decomposição quantílica. A metodologia foi desenvolvida por Melly (2006) e consiste numa extensão da decomposição de Juhn, Murphy e Pierce (JMP, 1993).

A escolha do método em questão justifica-se, em primeiro lugar, pela sua adequabilidade às regressões quantílicas. A decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), obra precursora da aplicação da metodologia de decomposição em estudos de economia do trabalho, decompõe os diferenciais na média da distribuição. Sendo concebido para modelos de regressão que geram médias das variáveis ou coeficientes, tal procedimento acaba sendo limitante para o caso de regressões quantílicas. Já a decomposição JMP, uma extensão do trabalho de Oaxaca-Blinder, incorpora o termo de erro à decomposição, o que a torna adequada ao caso de regressões quantílicas. O problema desta metodologia é não considerar a heteroscedasticidade. No *paper* original, a distribuição dos resíduos fica formalmente condicionada às características, mas não é explicitado empiricamente como isso é feito. O método é eficiente apenas nos casos em que o termo de erro é independente e normalmente distribuído. Entretanto, pode produzir resultados enviesados se o modelo estiver mal especificado (MELLY, 2006).

No presente trabalho a decomposição quantílica dos diferenciais é feita através do comando RQDECO do Stata. Para explicar o mecanismo desta decomposição, consideremos uma equação de rendimentos genérica na forma:

$$Y^i = x^i \beta^i(0,5) + u^i \quad (8)$$

Onde Y é a variável dependente (rendimento); x é o vetor de variáveis (características) escolhidas para compor a regressão; β é o vetor de coeficientes estimado da mediana da distribuição, vetor este também interpretado como o preço ou retorno de cada atributo x ; e u é o termo de erro. A metodologia de Melly (2006) capta, separadamente, os efeitos em mudanças nos coeficientes, nas variáveis e nos resíduos. Formalmente, o diferencial de rendimentos entre os grupos de alta e baixa visibilidade é dado por:

$$\begin{aligned} \hat{Y}^a - \hat{Y}^b &= [\hat{Y}(\hat{\beta}^a, x^a) - \hat{Y}(\hat{\beta}^{m(a),r(b)}, x^a)] \\ &+ [\hat{Y}(\hat{\beta}^{m(a),r(b)}, x^a) - \hat{Y}(\hat{\beta}^b, x^a)] \\ &+ [\hat{Y}(\hat{\beta}^b, x^a) - \hat{Y}(\hat{\beta}^b, x^b)] \end{aligned} \quad (9)$$

Onde o lado esquerdo da equação representa o diferencial total de rendimentos entre os grupos de alta e baixa visibilidade (denotados pelos sobrescritos ‘ a ’ e ‘ b ’, respectivamente). Do lado direito, o primeiro termo fornece o diferencial entre resíduos. Como apontado pelo autor, os resíduos do i -ésimo quantil da distribuição condicionada a x , são consistentemente estimados por $x(\hat{\beta}(i) - \hat{\beta}(0,5))$. Isto dado, o termo $\hat{\beta}^{m(a),r(b)}(i) = (\hat{\beta}^a(0,5) + \hat{\beta}^b(i) - \hat{\beta}^b(0,5))$ é a estimação do vetor de coeficientes mediano prevalente para o grupo de alta visibilidade, mas com os resíduos do grupo de baixa visibilidade. O segundo termo do lado direito compreende as mudanças nos coeficientes estimados, ao considerar a mesma estrutura de características e de resíduos. Por último, o terceiro termo capta as mudanças no vetor de variáveis, o qual indica as diferentes características do trabalhador, do posto de trabalho e outros, o que seria o componente explicado do diferencial de rendimentos. Já o componente não explicado, comumente atribuído à discriminação, é dado pela soma dos dois primeiros termos do lado direito, isto é, diferencial de resíduos e a diferença de remuneração de um mesmo atributo entre os grupos de comparação (diferencial dos coeficientes).

O capítulo seguinte apresenta os principais resultados e está dividido em três seções. A primeira faz uma breve análise descritiva, a segunda apresenta os resultados das regressões quantílicas e a última contempla os achados da decomposição de rendimentos. Por último, as considerações finais reúne os comparativos entre os resultados aqui encontrados e as principais conclusões apontadas nos trabalhos da revisão da literatura.

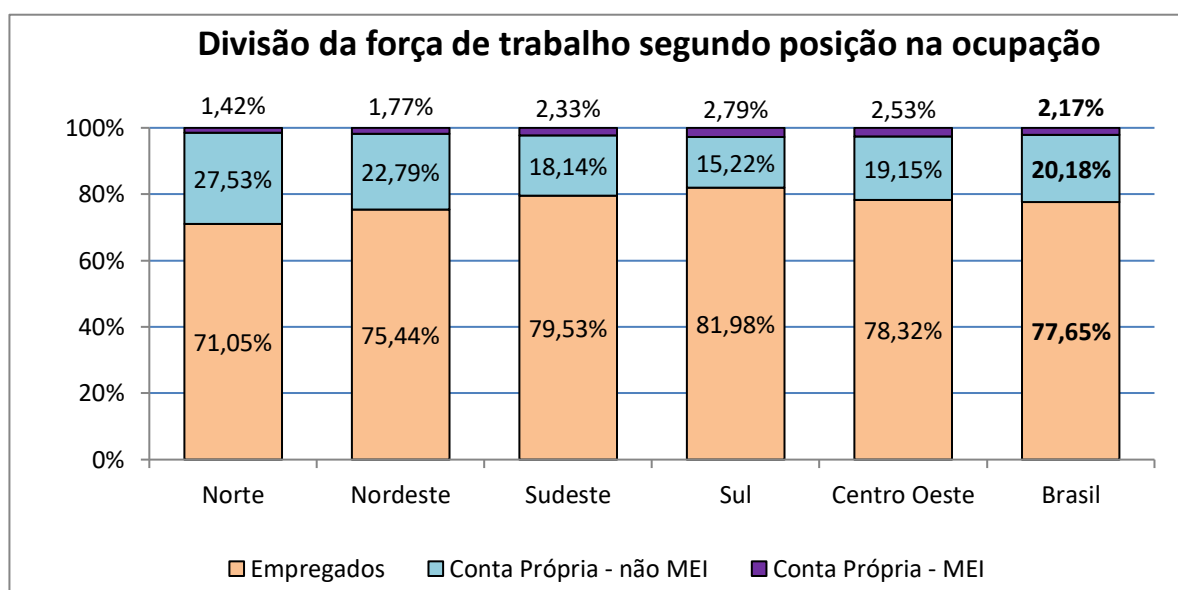
3. RESULTADOS

O presente capítulo apresenta e analisa os dados referentes aos trabalhadores por conta própria no Brasil e seu respectivo rendimento, se atendo à PNAD do ano de 2014. A apresentação dos resultados se divide em três subseções. A primeira expõe as estatísticas descritivas dos dados. A segunda trata dos resultados obtidos das regressões quantílicas. A terceira demonstra os resultados da decomposição de rendimentos e discute a questão da discriminação pelo consumidor. O capítulo seguinte encerra com as considerações finais.

3.1. Estatísticas descritivas

O presente tópico apresenta as análises descritivas acerca dos trabalhadores por conta própria no Brasil no ano 2014, segundo variáveis selecionadas. Apresentando a dimensão da categoria que se auto-emprega, o Gráfico 1 exibe a proporção dos trabalhadores por conta própria em relação à força de trabalho⁷ (aqui denotada pela soma dos assalariados com os conta própria), bem como a representatividade dos Microempreendedores Individuais (MEI), em cada região do país. O grupo dos trabalhadores por conta própria equivale a mais de um quinto da força de trabalho (22,35%), aqui representada por 114.222 observações.

Gráfico 1 – Representatividade dos trabalhadores segundo posição na ocupação, por região.



Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

⁷ Os militares, funcionários públicos estatutários, trabalhadores do setor agrícola ou localizados em área rural e trabalhadores para próprio consumo foram excluídos por serem posições de ocupação diferentes, com características de regimento e renda bastante distintas, não sendo comparáveis, neste caso.

É observado que regiões mais ricas têm menores proporções de trabalhadores por conta própria em relação ao total, isto é, menores taxas de auto-emprego, ao passo que a representatividade dos MEI segue tendência contrária, sendo maior em regiões desenvolvidas.

A amostra analisada contempla trabalhadores por conta própria que atuam em atividades não agrícolas, localizados em áreas urbanas, que auferem rendimento diferente de zero. A faixa etária situa-se entre 18 e 65 anos, com idade média de 42 anos, contanto com 25.525 observações. A Tabela 2 mostra a proporção de trabalhadores nas duas categorias de visibilidade segundo o gênero, cor, região, área e setor de atividade. A amostra tem predominância de homens (64,76%), os quais têm representatividade maior no setor de baixa visibilidade (83,6%); enquanto mulheres são maioria no setor de alta visibilidade (52,19%).

Tabela 2 – Proporção de trabalhadores por conta própria, segundo variáveis selecionadas, nos setores de alta e baixa visibilidade (%).

Variáveis	Baixa Visibilidade (%)	Alta Visibilidade (%)	Total da amostra (%)
Homens	83,60	47,81	64,76
Mulheres	16,40	52,19	35,24
	100,00	100,00	100,00
Brancos	37,98	44,15	41,23
Pretos e Pardos	62,02	55,85	58,77
	100,00	100,00	100,00
Norte	17,15	17,53	17,35
Nordeste	24,95	30,41	27,82
Sudeste	30,85	29,11	29,94
Sul	15,54	12,77	14,08
Centro Oeste	11,51	10,18	10,81
	100,00	100,00	100,00
Metropolitana	37,74	42,40	40,19
Não Metropolitana	62,26	57,60	59,81
	100,00	100,00	100,00
Indústria e Outros	28,05	12,42	19,82
Construção	50,26	1,09	24,38
Comércio e Reparação	11,59	41,46	27,31
Serviços	10,11	45,04	28,49
	100,00	100,00	100,00

Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

A proporção de brancos nas funções de alta visibilidade (44,15%) é bem próxima à população branca do país (45,5%⁸), ao passo que os indivíduos pretos e pardos concentram-se mais nas ocupações de baixa visibilidade (62,02%). Acredita-se que a discriminação guarde relações com a composição racial das ocupações e com a questão da visibilidade, no sentido

⁸ Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2014. IBGE. Rio de Janeiro, 2015. 102 p.

de que indivíduos pretos ou pardos em ocupações ou localidades de predominância branca, sobretudo em trabalhos de maior contato com os clientes, tendem a sofrer uma maior discriminação se comparados às ocupações com menor proporção de brancos ou de menor contato com o público. Essa hipótese tem embasamento em alguns resultados empíricos, como é o caso do trabalho de Khan e Sherer (1988), onde a determinação de salários dos jogadores na NBA está relacionada com composição racial e localidade do time. Em outro estudo, Holzer e Ihlanfeldt (1998) constatam que a composição racial da clientela do estabelecimento tem consideráveis efeitos na raça de quem é contratado, sobretudo em trabalhos que envolvem contato direto com os consumidores.

Sobre as regiões, o nordeste e sudeste são os mais representativos e áreas não metropolitanas é onde está a maior parte dos trabalhadores por conta própria. No mais, os setores de atividade estão relativamente bem divididos, mas se diferenciam claramente quanto ao nível de visibilidade: enquanto o setor de comércio e o de serviços respondem por 86,5% das ocupações de alta visibilidade, o setor da indústria e de construção constituem 78,31% das funções de baixa visibilidade, o que coincide com as características intrínsecas desses setores.

Uma análise mais atenta de cada um destes ramos de atividade confirma a tendência de concentração em uma ou outra categoria de visibilidade, o que pode ser observado na Tabela 3, que mostra ainda outras características dos setores. Essas características abrangem o rendimento-hora médio, a média de escolaridade, a proporção de funções de alta visibilidade, porcentagem de indivíduos brancos e a proporção de trabalhadores que tem empreendimento formalizado, caracterizado pelo registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

Tabela 3 – Características gerais dos setores de atividade.

Setor de atividade	RH (média em R\$)	ESTUDO (média em anos)	ALTA VISIB (%)	COR (% brancos)	CNPJ (% formais)	Nº obs.
Indústria e Outros	12,46	9,56	32,97	50,48	25,51	5.059
Indústria	6,85	7,78	11,73	42,50	15,51	3.120
Outros	21,50	12,41	67,14	63,33	41,61	1.939
Construção	7,75	6,40	2,34	32,89	6,81	6.222
Comércio e reparação	8,75	8,06	79,90	40,08	30,92	6.971
Serviços	10,37	8,74	83,19	43,00	22,04	7.273
MÉDIA/TOTAL	9,70	8,15	52,63	41,22	21,44	25.525

Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

As (elevadas) médias de estudo e rendimento da categoria ‘Indústria e outros’ devem-se às médias do grupamento de ‘Outras atividades’, que é composto principalmente por advogados (21,61%), corretores de imóveis (10,47%), fotógrafos (5,21%), músicos e

cantores populares (4,95%), outros trabalhadores dos serviços, como dedetizadores, panfletistas, flanelinhas, etc. (4,69%) e contadores e auditores (4,44%), que juntos, equivalem a mais da metade do grupo de ‘Outras atividades’. Esta categoria setorial foi aglutinada com o ramo da indústria para evitar grupos setoriais pequenos (e subgrupos menores ainda ao serem associados com outras variáveis da regressão), evitando assim erros de especificação do modelo e resultados inconsistentes. No geral, o movimento do rendimento acompanha tanto a escolaridade quanto a proporção de brancos e a parcela de ocupações de alta visibilidade, onde os setores que auferem os maiores rendimentos são os mais escolarizados, mais brancos e de maior contato com o consumidor.

Com o objetivo de conhecer as principais ocupações que compõem cada grupamento de visibilidade, é apresentada a Tabela 4, que exhibe ainda informações de rendimento, porcentagem de homens e de brancos destas profissões.

Tabela 4 – As 10 ocupações mais representativas em cada nível de visibilidade, com respectivos rendimento médio, proporção de homens e de indivíduos brancos.

ALTA VISIBILIDADE				
Descrição da ocupação	% da amostra	Rendimento Hora (R\$)	% Homens	% Brancos
Vendedores em lojas ou mercados	14,17	R\$ 9,04	47,27	41,52
Trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento	7,73	R\$ 7,19	14,59	40,09
Vendedores ambulantes	5,48	R\$ 6,44	59,21	30,00
Condutores de veículos sobre rodas (transporte particular)	3,94	R\$ 8,90	96,11	38,40
Garçons, barman e copeiros	3,13	R\$ 7,02	50,87	38,59
Vendedores a domicílio	2,38	R\$ 6,94	16,47	33,77
Advogados	1,64	R\$ 28,05	62,76	71,83
Representantes comerciais e técnicos de vendas	1,50	R\$ 19,38	80,20	64,06
Cozinheiros	1,49	R\$ 7,38	14,47	40,78
Gerentes de produção e operações	1,13	R\$ 10,09	58,47	47,05
Total/média (ocupações de alta visibilidade)	52,63	R\$ 11,04	47,80	44,14
BAIXA VISIBILIDADE				
Descrição da ocupação	% da amostra	Rendimento Hora (R\$)	% Homens	% Brancos
Trabalhadores de estruturas de alvenaria	12,92	R\$ 7,68	99,90	31,27
Ajudantes de obras civis	3,55	R\$ 4,55	99,44	23,86
Pintores de obras e revestidores de interiores	3,20	R\$ 7,39	99,14	37,57
Condutores de veículos sobre rodas (distribuição de mercadorias)	2,74	R\$ 13,48	99,42	53,57
Operadores de máquinas de costura de roupas	2,74	R\$ 5,61	4,57	46,20
Desenhistas (designers), restauradores de imagens, escultores, pintores, tatuadores e afins	2,65	R\$ 6,78	24,81	45,64
Mecânicos de manutenção de veículos automotores	1,92	R\$ 8,62	98,77	40,61
Trabalhadores de instalações elétricas	1,22	R\$ 9,17	99,35	45,51
Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos	0,95	R\$ 6,67	99,58	29,75
Trabalhadores de caldeirarias e serralheria	0,90	R\$ 9,71	98,25	41,92
Total/média (ocupações de baixa visibilidade)	47,36	R\$ 8,22	83,59	37,98

Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

Nota-se que os menores rendimento hora são acompanhados de maior participação de indivíduos negros ou pardos e/ou maior representação feminina, como é o caso dos vendedores ambulantes e a domicílio para os de alta visibilidade e os ajudantes de obras civis, costureiras(os) e trabalhadores de montagem de estruturas de madeira e metal para o grupamento de baixa visibilidade. Destaque ainda para a predominância masculina no setor de baixa visibilidade, onde 8 das 10 ocupações mais expressivas têm, no mínimo, 98,25% de homens. As duas exceções são os operadores de máquinas de costura de roupas, com 95,43% de representação feminina, e designers e afins⁹, com 75,19% de mulheres.

Mantendo o paralelo comparativo segundo a cor do trabalhador e o nível de visibilidade de sua ocupação, é apresentada a Tabela 5, que inclui ainda dados sobre os trabalhadores assalariados. Nesta tabela é possível observar que os brancos são minoria, independente do grupo analisado, tendo sempre mais anos de estudo e maiores rendimentos. A maior diferenciação por cor em termos de rendimento hora ocorre no grupo dos conta própria de alta visibilidade, onde o rendimento dos pretos e pardos corresponde a apenas 55,76% dos rendimento dos brancos da mesma categoria. A menor disparidade fica com os trabalhadores de baixa visibilidade, onde um trabalhador negro ou pardo auferi, em média, 74,92% do valor auferido por um branco por uma hora de trabalho.

Tabela 5 – Média de variáveis selecionadas, segundo a cor e nível de visibilidade da ocupação, para trabalhadores por conta própria e para trabalhadores assalariados.

	BAIXA Visibilidade		ALTA Visibilidade		Assalariados	
	Pretos e Pardos	Brancos	Pretos e Pardos	Brancos	Pretos e Pardos	Brancos
Anos de estudo	6,56	7,79	8,25	10,29	8,93	10,24
Anos de experiência	11,40	12,00	7,95	9,10	4,41	5,10
Idade	42,12	43,41	41,30	42,58	35,20	35,92
Rendimento hora (R\$)	7,29	9,73	8,18	14,67	6,90	10,23
Nº observações	7.498	4.592	7.504	5.931	49.794	38.903

Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

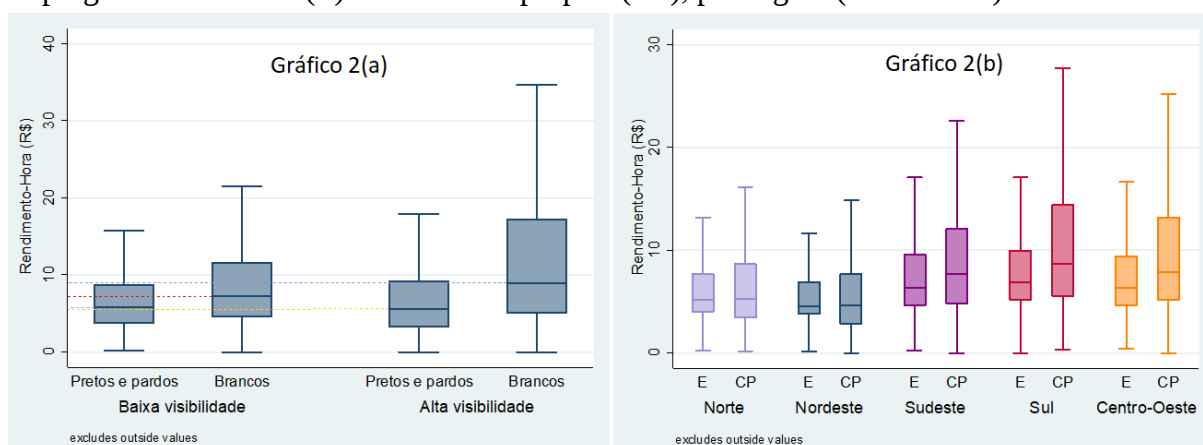
A variável de escolaridade segue movimento semelhante, tendo os conta própria de maior visibilidade liderando em termos de diferenciação (não brancos têm média de estudo cerca de 20% menor que os brancos), e os assalariados com a menor distinção (negros e pardos têm média de escolaridade quase 13% menor que brancos). Os conta própria de pouco

⁹ Esta categoria ocupacional é majoritariamente composta por: profissionais da fabricação de bordados manuais (36,63%), fabricantes de bijuterias, de velas decorativas e afins (20,52%), fabricantes de artesanato e artefatos em madeira, vime, cortiça e bambu (12,16%) e outros.

contato com o público, apesar de terem a menor média de estudo e rendimento, são proeminentemente mais experientes que os demais trabalhadores. Esta parece ser uma característica das ocupações de baixa visibilidade, as quais, conforme a Tabela 4, têm predominância de trabalhos físicos ou manuais, exigindo pouca qualificação intelectual e prezando mais pela experiência.

No intuito de conhecer melhor as características da distribuição de rendimentos, é apresentado o Gráfico 2(a), que mostra o rendimento hora para os conta própria de alta e de baixa visibilidade, segundo a cor do indivíduo, seguindo a tipologia *Box-plot*, ou Diagrama de caixas. Já o Gráfico 2(b) apresenta o comparativo da distribuição de rendimento hora entre os trabalhadores empregados/assalariados e os conta própria, por região, seguindo a mesma metodologia. Conforme legenda, foram eliminados os valores discrepantes¹⁰. Após este ajuste, o limite superior do grupo de maior rendimento localiza-se abaixo dos R\$ 40/hora. Isso indica que valores acima desse limite são considerados *outliers* pela metodologia de construção do diagrama de caixas.

Gráfico 2 – Box plot do rendimento-hora dos trabalhadores por conta própria segundo cor e nível de visibilidade (Gráfico 2.a) e comparativo do rendimento hora das categorias empregado/assalariado (E) versus conta própria (CP), por região (Gráfico 2.b).



Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

À esquerda, é fácil ver que a distribuição de rendimento dos pretos e pardos é bastante semelhante, em ambos os grupos de visibilidade, ao passo que brancos apresentam uma maior dispersão (maior média, mediana, terceiro quartil e limite superior) em relação aos

¹⁰ Pela metodologia *Box-plot* ou diagrama de caixas, são considerados valores discrepantes (ou *outliers*) aquelas observações situadas acima do limite superior ou abaixo do inferior, limites estes denotados pelos traços ao final das linhas que partem da caixa. Esses limites devem estar situados às distâncias equivalentes ao diferencial interquartilico (diferença entre o primeiro e terceiro quartis) multiplicado por 1,5, abaixo do primeiro quartil para o limite inferior e acima do terceiro quartil para o limite superior.

não brancos, principalmente para os trabalhadores de alto contato com o público. Esse achado também vai ao encontro dos resultados do modelo teórico de discriminação, o qual prevê que a distribuição de renda dos pretos e pardos é mais comprimida em relação à distribuição de renda dos brancos. Segundo Borjas e Bronars (1989), no modelo de discriminação onde compradores brancos não gostam de adquirir bens e serviços de trabalhadores negros, esse perfil de distribuição mais ou menos achatado segundo a cor do trabalhador se dá por conta do custo de oportunidade de segregação ser maior para pretos/pardos de elevada habilidade. Sobre segregação entende-se a estratégia de vendas adotada pelo trabalhador, o qual pode escolher entre atender todos os consumidores (cobrando um preço menor e atingindo mais clientes) ou atender apenas clientes de mesma cor ou raça (cobrando um preço um pouco maior com um mercado mais restrito). Dessa forma, o menor preço que um trabalhador branco irá cobrar é o preço de reserva do preto/pardo, e este é o maior preço que um vendedor preto/pardo poderá cobrar (vide equações 4 e 5), tornando a distribuição dos não brancos mais comprimida em relação à dos trabalhadores brancos.

Já o Gráfico 2(b) compara o rendimento hora entre o setor assalariado e de auto-emprego. Em todas as regiões, os empregados têm uma distribuição mais comprimida que os conta própria. Isso significa rendimentos mais homogêneos, ou menos dispersos, para a categoria assalariada. Nas regiões Centro Oeste, Sudeste e Sul, os indivíduos que se auto empregam têm vantagens visíveis no quesito rendimento se comparados aos empregados. No Norte e Nordeste, apesar da distribuição mais dispersa, as médias e medianas do rendimento são bem próximas.

Relacionando os Gráfico 1 e 2(b), segue que regiões mais ricas (e mais brancas) têm menores proporções de trabalhadores por conta própria, maior formalização pelo programa MEI e maiores rendimentos; enquanto regiões menos desenvolvidas (e menos brancas) têm maiores taxas de auto-emprego e rendimento médio inferior. Essa caracterização remete à idéia de empreendedorismo por necessidade ou por oportunidade, onde, no caso da necessidade, o indivíduo inicia um negócio motivado pela falta de opções no mercado de trabalho; diferente daquele que empreende por oportunidade, que mesmo melhor capacitado e com alternativas de emprego e renda, decide iniciar um empreendimento pelo desejo de independência profissional e por ter identificado uma demanda ou carência do mercado. Nesse sentido, a pesquisa GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*, 2016) revela que países de maiores níveis de desenvolvimento econômico possuem uma maior proporção de

empreendedores por oportunidade. No Brasil, a cada 100 empreendedores iniciais, 57 empreendem por oportunidade (GEM, 2016, p.30).

O presente trabalho investiga a possível existência de discriminação do cliente contra trabalhadores por conta própria pretos e pardos. A hipótese principal é que indivíduos que tenham mais contato ou que sejam mais visíveis ao consumidor no seu processo de trabalho sejam também mais propensos a sofrer este tipo de discriminação. A análise descritiva apresentada acima mostra que o diferencial de rendimentos entre os conta própria brancos e não brancos é maior entre os indivíduos de alta visibilidade. Os trabalhadores que tem mais contato com o cliente são também mais escolarizados, auferem maiores rendimentos, mas são menos experientes. Com o intuito de compreender a natureza desses diferenciais, os tópicos que seguem apresentam os resultados das regressões quantílicas e da decomposição quantílica, focando nas possíveis causas das diferenças de rendimento e buscando esclarecer se há discriminação do cliente e quanto esta influenciaria estes diferenciais.

3.2. Resultados das regressões quantílicas

Este tópico apresenta os resultados das regressões quantílicas buscando mostrar como cada variável do modelo impacta o rendimento hora do trabalhador. Os critérios de análise segundo a cor e nível de visibilidade, com três quantis selecionados (de ordem 10, 50 e 90), resultam em doze regressões quantílicas, que estão resumidas em duas tabelas. Estas tabelas podem ser consultadas no ANEXO B e os *outputs* de cada regressão, no ANEXO C.

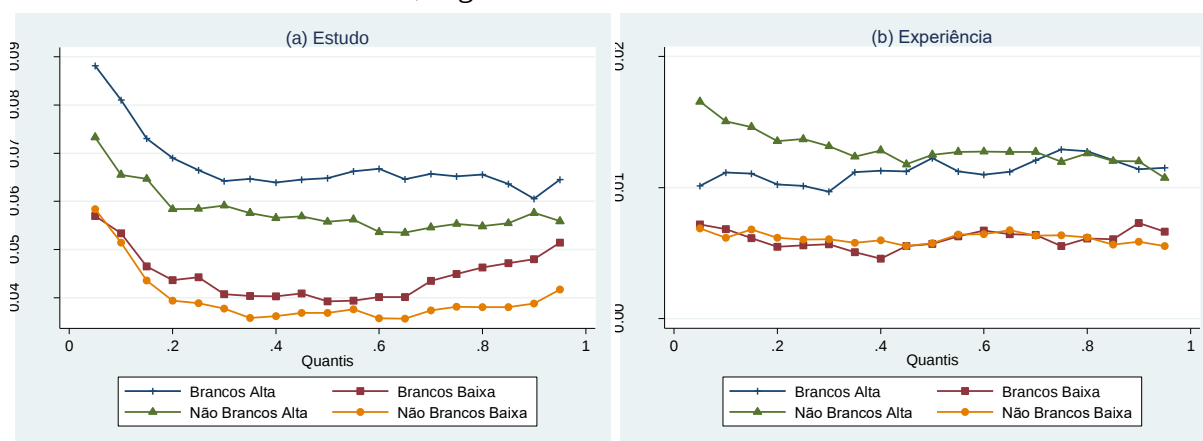
Todas as variáveis que se mostraram significativas¹¹, exercem impacto positivo na renda do trabalhador. Se ordenadas de forma crescente, e desconsiderando diferenças nas unidades de medida, as duas variáveis que exercem menor influência são as de capital humano, aqui denotadas pelos anos de estudo e anos de experiência. Em terceiro, quarto e quinto lugares, seguem as binárias de migrante, da condição de MEI e binária de gênero, respectivamente. Por último, a proporção de brancos por unidade federativa e por ocupação são as que exercem o maior impacto no rendimento do trabalhador. Seguindo esta ordem, é apresentada uma análise pormenorizada de cada uma dessas variáveis. Com o intuito de mostrar a influência das características para cada um dos quatro grupos de comparação e ao longo da distribuição de rendimentos, são apresentados gráficos para essas variáveis, uma vez

¹¹ Com p-valor de até 0,10, para os três quantis analisados e para ambos os grupos de cor e de visibilidade.

que a discussão dos resultados limitada aos quantis escolhidos mostra a situação apenas na mediana e nas caudas da distribuição.

Independente da cor, do nível de visibilidade ou do quantil analisado, os anos de estudo e de experiência são significativos e, conforme esperado, impactam positivamente a renda do trabalhador. Este resultado vai ao encontro da teoria do capital humano, na qual a curva de rendimentos para a educação e experiência tem retornos positivos e decrescentes (BERNDT, 1990). Nos resultados do presente trabalho, o impacto do estudo tem comportamento descendente ao longo da distribuição, o que significa que o benefício de um ano a mais de educação é maior para os trabalhadores localizados em quantis inferiores, isto é, de menor renda. O grupo que têm o maior retorno para a escolaridade são os brancos de alta visibilidade, como pode ser visto no Gráfico 3(a). É possível pensar na hipótese de que as ocupações de baixa visibilidade são menos exigentes na questão de qualificação formal (ou esforço intelectual) e por isso apresentem um menor retorno para a escolaridade. Para os trabalhadores de baixa visibilidade, a curva é discretamente ascendente ao final da distribuição, adquirindo um formato de “U” e indicando que entre os mais ricos deste grupo, um ano a mais de estudo fornece um retorno ligeiramente maior. Combes et. al. (2016) também verificaram que o grupo de maior vantagem (franceses nativos versus imigrantes africanos de colônias francesas) tem maior retorno para a escolaridade.

Gráfico 3 – Impacto das variáveis de estudo (Gráfico 3.a) e experiência (Gráfico 3.b) no rendimento hora do trabalhador, segundo a cor e nível de visibilidade.



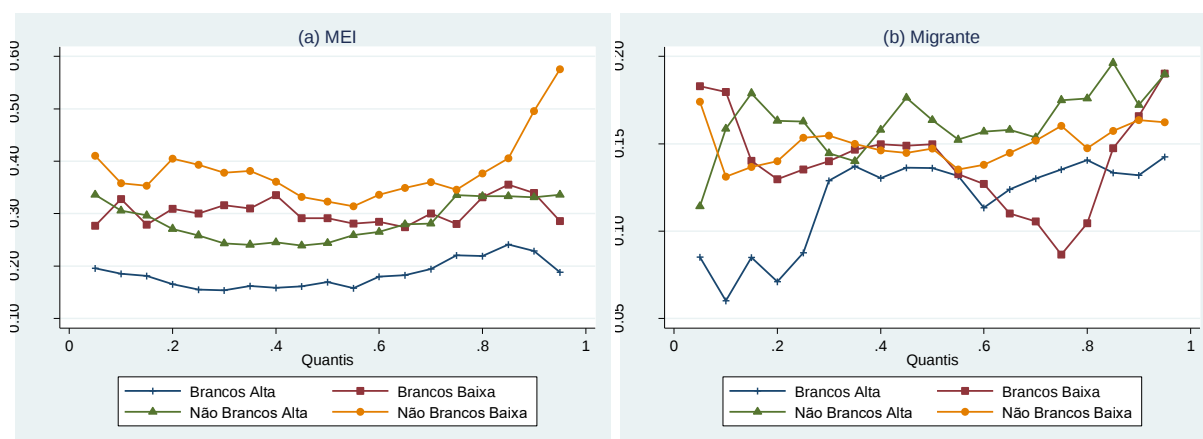
Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

Em se tratando dos anos de experiência, o Gráfico 3(b) mostra que esta variável se relaciona positivamente com a renda, mas com coeficientes próximos a zero e comportamento constante ou descendente ao longo dos quantis. Os indivíduos de alta visibilidade são os que

tem o maior retorno para um ano a mais de experiência. Para os conta própria de pouco ou nenhum contato com consumidores, o retorno da experiência é constante e próximo a zero.

Ser inscrito no programa MEI tem impacto positivo sobre o rendimento e este efeito é maior para grupos de menor vantagem (não brancos de baixa visibilidade), principalmente em quantis superiores, como pode ser visto no Gráfico 4(a).

Gráfico 4 - Impacto da condição de MEI (Gráfico 4.a) e da condição de migrante de UF (Gráfico 4.b) no rendimento hora do trabalhador, segundo a cor e nível de visibilidade.



Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

Alguns estudos já demonstraram o efeito benéfico da formalização (CARNEIRO e HENLEY, 2001; TANNURI-PIANTO e PIANTO, 2002), mas todos em relação ao setor assalariado, onde frequentemente há o pressuposto da segmentação entre mercado formal e informal¹². No caso dos trabalhadores por conta própria, a suposição da segmentação não parece muito adequada, uma vez que a ideia de salário eficiência (que se embasa no argumento de que as empresas obteriam melhores resultados econômicos ao pagarem salários superiores aos praticados pelo mercado), não se aplica a esses indivíduos. Dessa forma, o efeito benéfico da formalização em MEI deve ser decorrente de vários fatores resultantes da formalização. Entre esses fatores, incluem: o registro no CNPJ (que facilita a abertura de conta bancária e o acesso a crédito), a possibilidade de emissão de notas fiscais, a aquisição dos direitos e benefícios trabalhistas inerentes (direito à aposentadoria, salário maternidade e

¹² Para Borjas (2012, p. 536), a teoria da segmentação (ou dualidade) do mercado de trabalho caracteriza-se pela existência de dois setores: um deles, chamado setor primário, oferece salários altos, boas condições de trabalho, estabilidade no emprego e a chance de promoção. O outro setor, chamado setor secundário, oferece salários baixos, condições de trabalho ruins, alta rotatividade e pouca chance de promoção. Em um mercado competitivo, as diferenças entre os dois setores eventualmente desapareceriam à medida que os trabalhadores se movimentassem do setor de baixo salário para o setor de alto salário. Os salários eficiência, no entanto, evitam este processo equilibrador.”

auxílio doença), a oportunidade de vender para órgãos da administração pública, sujeição a um regime de tributação simplificado (e acessível¹³), entre outros. Esses elementos em conjunto devem contribuir para melhorar o desempenho do negócio, impactando positivamente o rendimento. Se considerado que o efeito positivo da formalização é maior nos grupamentos de menor vantagem (em termos de cor), e decresce em grupamentos de maior vantagem, esse achado parece fazer ainda mais sentido, uma vez que os pretos e pardos de baixa visibilidade estão também em menor vantagem em relação ao estudo e rendimentos, o que pode indicar um menor nível de desenvolvimento ou maturidade da atividade comercial por eles desenvolvida.

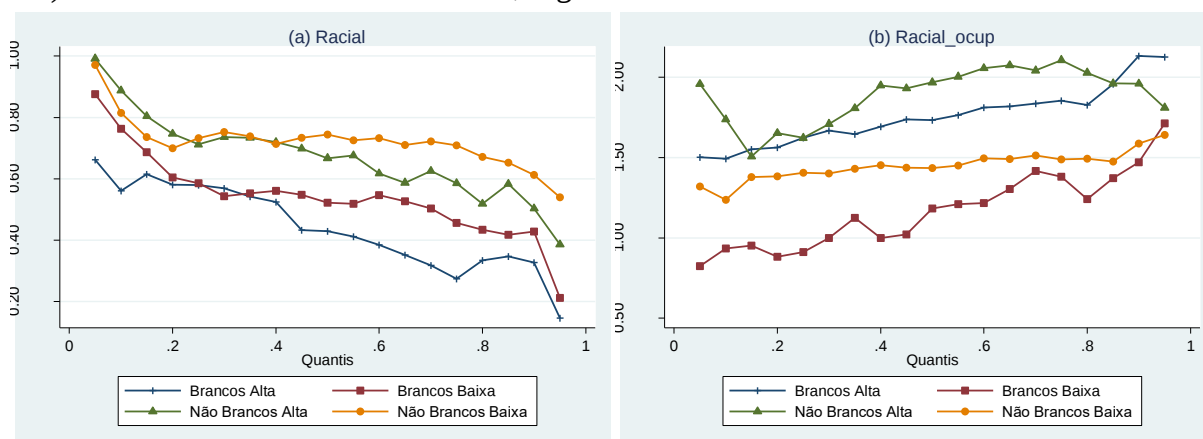
A condição de migrante, aqui caracterizada por ter nascido em unidade federativa diferente daquela que o indivíduo está localizado, também parece impactar positivamente a renda do conta própria, como mostra o Gráfico 4(b). Na literatura sobre migração e rendimentos, uma das proposições padrão é que os migrantes sejam positivamente selecionados por possuírem características ou habilidades não observáveis, isto é, são, na média, mais aptos, ambiciosos, agressivos, empreendedores e motivados que os não migrantes (CHISWICK, 1999). Maciel e Cunha (2013) também mostraram, a partir dos dados da PNAD 2009, que no âmbito da migração interna no Brasil, o rendimento dos migrantes é superior ao dos não migrantes, e que esse diferencial tende a diminuir com o tempo de chegada ao destino, mas sem desaparecer.

A variável ‘racial’, dada pela porcentagem de indivíduos brancos em cada unidade federativa, pretende captar a composição racial do mercado consumidor local. No Gráfico 5(a) observa-se o impacto desta variável no rendimento-hora do conta própria, que tem comportamento positivo e descendente ao longo dos quantis. Em outras palavras, quanto maior a proporção de indivíduos brancos na localidade de atuação, maior o rendimento do conta própria, sobretudo para aqueles situados no início da distribuição. Apesar da expectativa de que essa variável se relacionasse negativamente com a renda dos trabalhadores pretos e pardos, tal resultado pode estar associado com o fato de que unidades federativas com elevada representação branca possuem também maiores níveis de renda. No que tange a bibliografia empírica revisada, alguns autores observaram a relação negativa entre proporção de brancos da localidade e rendimento de não brancos. Holzer e Ihlanfeldt (1998), por exemplo, investigando os efeitos da discriminação do consumidor na empregabilidade e ganhos de

¹³ O recolhimento de impostos para o MEI é feito mensalmente pelo DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional) e constitui um valor fixo, sendo de 5% do salário mínimo para o INSS (R\$ 47,70 em 2018), mais R\$ 1,00 de ICMS para comércio e indústria, ou R\$ 5,00 de ISS para serviços, ou R\$ 6,00 de ICMS e ISS para comércio e serviços, atingindo um valor máximo de R\$ 53,70 mensais.

negros, verificaram que a composição racial da clientela do estabelecimento tem influência na cor do trabalhador contratado. Os autores mostram ainda que essa variável afeta também os salários, onde os empregados de estabelecimentos com consumidores majoritariamente negros auferem rendimentos inferiores que aqueles recebidos pelos empregados de locais predominantemente brancos, depois de controladas as características de produtividade. Já Khan e Sherer (1988), pesquisando as diferenças raciais nos salários de jogadores da NBA, mostram que times com mais jogadores brancos estão localizados em áreas relativamente brancas e têm maior comparecimento da torcida nos jogos que aqueles times com menores proporções de jogadores brancos.

Gráfico 5 - Impacto da proporção de brancos por UF (Gráfico 5.a) e por ocupação (Gráfico 5.b) no rendimento hora do trabalhador, segundo a cor e nível de visibilidade.



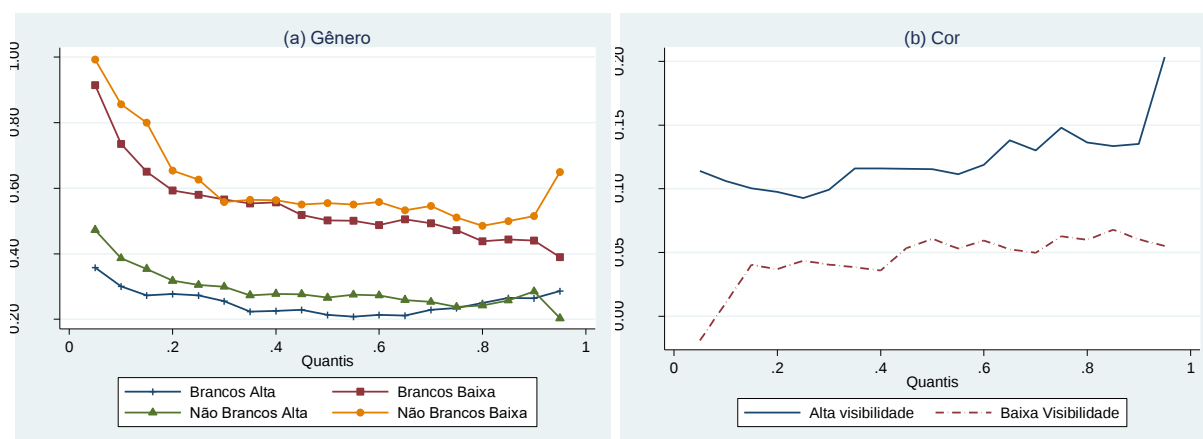
Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

Já na ótica da composição racial das ocupações, o Gráfico 5(b) mostra que a proporção de brancos em cada função também se relaciona positivamente com o rendimento do conta própria, mas agora, é ascendente, indicando que todos os grupos de comparação se beneficiam de ter maiores proporções de colegas brancos, sobretudo os mais ricos, com os indivíduos de alta visibilidade tendo coeficientes ligeiramente maiores. A hipótese sobre o comportamento desta variável, baseada na teoria da discriminação do consumidor, é que também se relacionasse negativamente com o rendimento dos pretos e pardos de alta visibilidade, dado que estes indivíduos tendem a sofrer mais os efeitos da discriminação em ambientes predominantemente brancos. O resultado encontrado, portanto, pode estar fundamentado na circunstância de que, como visto na Tabela 4, as ocupações com predominância branca são as que têm maiores rendimentos médios, como é o caso dos advogados, representantes comerciais e gerentes no caso das ocupações de alta visibilidade e

dos condutores de veículos da distribuição de mercadorias no caso das ocupações de baixa visibilidade.

No Gráfico 6(a) observa-se que o fato de ser homem se traduz em vantagem no quesito rendimento em relação às mulheres, sobretudo para os trabalhadores de baixa visibilidade, sendo que o impacto positivo desta variável decresce ao longo da distribuição, indicando que, entre os mais ricos, este efeito é menor. Tal resultado parece ir contra a ideia de discriminação por gênero no contexto de visibilidade analisado, no sentido de que o grupo que mais se beneficia de ser homem são os trabalhadores que têm pouco ou nenhum contato com clientes, os quais seriam, em tese, menos propensos a sofrer discriminação. Isso pode estar relacionado com o fato de que a categoria de baixa visibilidade é dominada pela presença masculina (83,59%, contra 47,80% nas ocupações de alta visibilidade). Como dito anteriormente, um ambiente dominado por um grupo específico, sejam homens, mulheres, negros ou brancos, tende a ser mais restritivo quanto à atuação de minorias. Desta forma, é de se esperar que em um ambiente predominantemente masculino, haja um prêmio maior por ser homem, que é a condição predominante e de referência. Alguns estudos brasileiros já demonstraram diferenciais de rendimento quanto ao gênero em favor dos homens, mesmo depois de controladas as características de qualificação e considerados postos de trabalho semelhantes, mas que esses diferenciais vêm diminuindo no decorrer do tempo (CAVALIERI e FERNANDES, 1998; FONSECA et. al., 2017).

Gráfico 6– Impacto da binária de gênero (masculino) e da binária de cor (brancos) no rendimento-hora do trabalhador.



Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria

Com o intuito de avaliar o impacto da cor sobre o rendimento de ambos os grupos de visibilidade, a binária de cor foi retirada das restrições condicionais da regressão e inserida no rol de variáveis explicativas (Equação 7), resultando no Gráfico 6(b). Neste, é possível

observar que ser branco tem impacto positivo e crescente no rendimento de ambos os grupos de visibilidade, sendo claramente maior para os trabalhadores de maior contato com o consumidor. Dado que este diferencial não pode ser atribuído às diferenças de qualificação (uma vez que essas variáveis foram controladas pela metodologia empregada) este resultado pode ser indicativo da existência de discriminação do consumidor contra trabalhadores por conta própria negros e pardos, sendo este efeito maior para os indivíduos de alta visibilidade, como suposto inicialmente.

As outras variáveis constantes no modelo não se mostraram totalmente relevantes na determinação do rendimento do conta própria, apresentando níveis de significância de até 10% apenas para alguns quantis de alguns grupos. A variável que identifica a afiliação a algum sindicato, por exemplo, tem impacto positivo no rendimento dos trabalhadores de alta visibilidade apenas em quantis superiores, enquanto para os não brancos de baixa visibilidade, tem efeito negativo em quantis inferiores. Para outros grupos ou outros quantis, pertencer a algum sindicato não parece ser relevante para a determinação da renda. No caso da binária de região, os indivíduos de alta visibilidade localizados em regiões metropolitanas têm vantagens sobre aqueles de regiões não metropolitanas, mas esse efeito não é significativo para os negros e pardos de quantis superiores. Se considerados os trabalhadores de baixa visibilidade, o efeito de estar localizado em região metropolitana também é positivo, mas relevante apenas para brancos de quantis medianos e superiores e para não brancos de quantis mediano e inferiores. Quanto aos setores de atividade, apenas o ramo de serviços se mostrou significativo (para ambas as cores e todos os quantis) na determinação da renda de trabalhadores de baixa visibilidade, apresentando impacto positivo em relação ao setor de referência (indústria e outros). Para indivíduos de alta visibilidade, a relevância se dá apenas para os brancos, com efeito positivo para quantis inferiores e negativo para quantis mediano e superiores. A variável que pretendia corrigir um eventual viés de seletividade também não se mostra totalmente significativa, e quando se aponta relevante, tem impacto negativo no rendimento do trabalhador.

Até aqui, foram analisados os efeitos marginais das variáveis do modelo na determinação do rendimento do conta própria. O estudo e experiência impactam positivamente, como esperado. A formalização em MEI e a condição de migrante também têm efeito positivo, indo ao encontro de outras referências citadas. Uma maior proporção de brancos na unidade federativa e/ou na ocupação também se constituem como vantagem em termos pecuniários para todos os grupos de comparação, sendo que os mais pobres se

beneficiam mais em ter maior parcela de brancos na unidade federativa, enquanto os mais ricos se beneficiam mais em ter uma maior proporção de colegas brancos (indivíduos que atuam na mesma ocupação). Ser homem também é vantajoso, sobretudo para indivíduos de baixa visibilidade, onde a presença masculina predomina. Ser branco é outra condição favorável, sobretudo para indivíduos de alta visibilidade, conforme suposto inicialmente. A seção que segue traz os resultados da decomposição quantílica, fornecendo um aporte a mais para a presente análise.

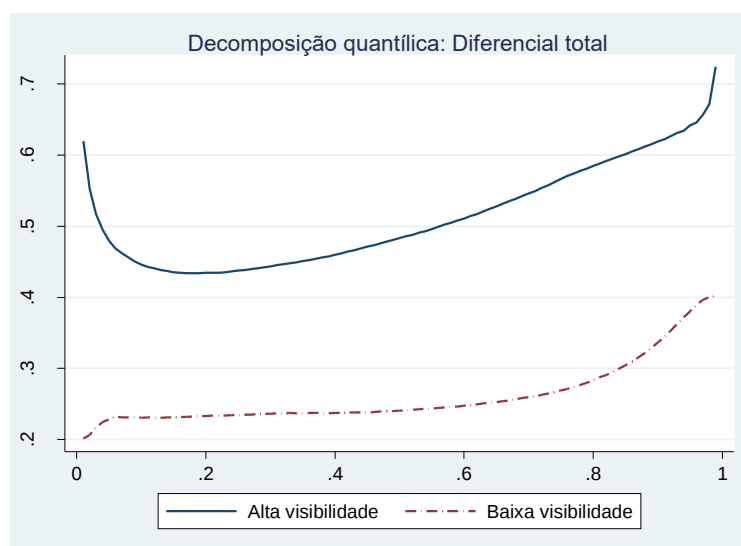
3.3. Decomposição quantílica

Este tópico pretende analisar os diferenciais de rendimento entre trabalhadores por conta própria, levando em consideração a cor do indivíduo e o nível de contato da ocupação com o consumidor. A hipótese principal, seguindo resultados da literatura empírica, é que indivíduos pretos e pardos auferem rendimentos menores que o dos brancos, mesmo depois de controladas as características de produtividade e atributos pessoais. Acredita-se também que indivíduos de ocupações mais visíveis e/ou que tenham contato direto com clientes sejam mais propensos a sofrer discriminação do consumidor e, portanto, apresentem um *gap* ainda maior. Para o cumprimento do objetivo desta seção, a partir do resultado das regressões quantílicas, é aplicado a metodologia de decomposição quantílica, a qual permite separar a parcela do diferencial de rendimento que se deve às características observadas da parcela que se deve às características não controladas. O primeiro diferencial se deve aos distintos atributos e características que constam na equação de rendimentos, isto é, refere-se às diferenças nas covariadas. Já o segundo é dado pelas características não observáveis, abrangendo as diferenças nos coeficientes (as distintas remunerações de um mesmo atributo) e as diferenças nos termos de erro. No caso do diferencial não explicado, este pode ser proveniente da omissão de alguma variável no modelo (seja por erro de especificação ou pela ausência da informação no banco de dados utilizado) ou pode ser indício de discriminação do cliente.

O Gráfico 7 exibido abaixo mostra o diferencial total de rendimentos ao longo da distribuição para os grupos de alta e baixa visibilidade, segundo a cor do indivíduo. Neste, é fácil ver que entre trabalhadores de alta visibilidade, o diferencial entre brancos e não brancos é bem superior quando comparado com os conta própria de baixa visibilidade. O grupo que

têm maior contato com o público exibe diferencial crescente, apresentando picos nos dois extremos da distribuição. Mais especificamente, neste grupo a disparidade étnica de rendimento atinge pouco mais de 60% entre os mais pobres e cerca de 70% entre os mais ricos, com diferencial mínimo girando em torno de 45% entre aqueles localizados no quantil de ordem 20. Já entre os trabalhadores de baixa visibilidade, essa disparidade é bem menor, atingindo o pico máximo de 40% entre os mais ricos. Interessante observar que indivíduos de alta visibilidade localizados no início da distribuição têm um diferencial étnico expressivo, desigualdade que não é observada entre os conta própria de baixa visibilidade. Quanto ao comportamento ascendente das curvas, este é o padrão encontrado na maioria da literatura empírica sobre diferenciais de rendimento, como, por exemplo, em Monsueto (2003) e Coelho et. al. (2010), onde a desigualdade de renda comumente é maior entre os mais ricos.

Gráfico 7 – Diferencial total de rendimentos, segundo a cor, para ocupações de alta e baixa visibilidade, ao longo da distribuição.

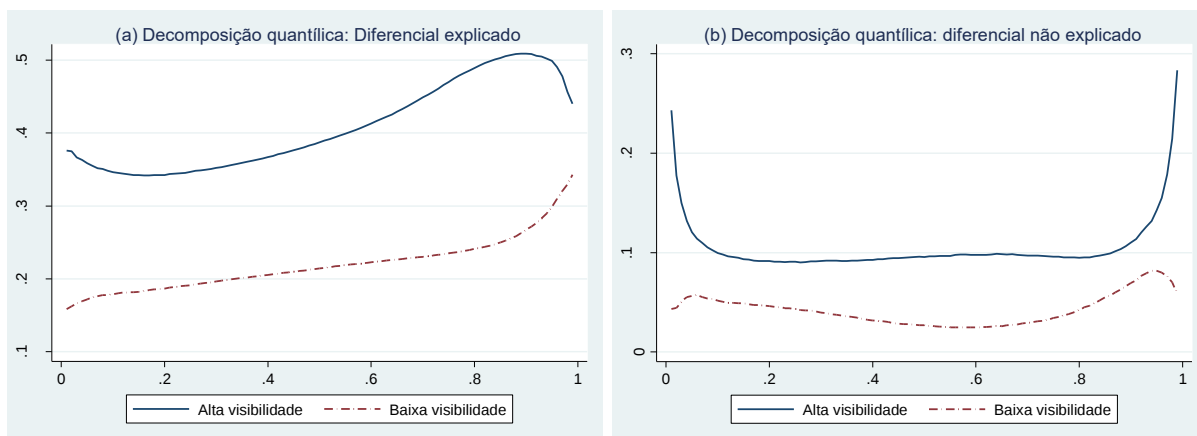


Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

O diferencial de rendimento apresentado acima é constituído de duas parcelas, um componente explicado e um não explicado. Segundo a metodologia de decomposição quantílica empregada, a parte explicada deve-se às diferenças nas características observadas. Formalmente, é o componente da decomposição que capta as disparidades nas variáveis, considerando, para o cálculo do diferencial, a mesma estrutura de remuneração (mesmos coeficientes) para os dois grupos (distintos) de covariadas. Já a parte não explicada deve-se às diferenças dadas por características não observáveis, também conhecida por “efeito preço”, e comumente interpretada como *proxy* da discriminação. O Gráfico 8 que segue apresenta, para

ambos os grupos de visibilidade, o *gap* de rendimento segundo a cor do trabalhador atribuído às diferenças nas variáveis (Gráfico 8.a) e aos fatores não observáveis (Gráfico 8.b).

Gráfico 8 – Diferencial étnico de rendimentos explicado (Gráfico 8.a) e diferencial não explicado (Gráfico 8.b), segundo o nível de visibilidade, ao longo da distribuição.



Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

Como pode ser visto no Gráfico 8, a maior parte do *gap* constatado pode ser atribuído ao componente explicado, que é dado pelas diferenças nas variáveis incluídas no modelo. Para ambos os grupamentos de visibilidade, a curva do diferencial explicado tem comportamento ascendente, mostrando que, à medida que se avança nos quantis, cresce também a disparidade de rendimentos, e que esse *gap* é explicado, em grande parte, pelas diferenças nas características dos indivíduos, da região e da ocupação.

Do lado direito, o gráfico do componente não explicado mostra que, mesmo equiparando o nível de qualificação, as particularidades regionais, setoriais e da ocupação, o *gap* de rendimento ainda permanece. Esse diferencial não explicado continua sendo maior entre os indivíduos que têm maior contato com o público, girando em torno de 10% em quase toda a distribuição, com exceção das extremidades, que apresentam picos. Em outras palavras, os trabalhadores por conta própria brancos têm rendimentos cerca de 10% superior ao rendimento de um conta própria preto ou pardo de características semelhantes. Os picos nos extremos indicam que existe um diferencial não explicado ainda maior entre os mais ricos e também entre os mais pobres deste grupo de visibilidade. Nota-se ainda que a curva do *gap* de baixa visibilidade é quase constante, apresentando uma discreta elevação ao final da distribuição.

A seguir, as considerações finais retoma os objetivos e métodos do trabalho, apresentando e discutindo os principais resultados.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vários estudos sobre o mercado de trabalho verificaram indícios de discriminação contra o trabalhador segundo a cor da pele, sexo, e outras características. Dado que a dinâmica do setor assalariado e do setor de auto emprego são diferentes, este trabalho busca identificar se há indícios de discriminação do cliente contra trabalhadores por conta própria no Brasil, utilizando os dados da PNAD 2014. Aqui, o critério utilizado foi a cor da pele (brancos *versus* pretos e pardos), uma vez que essa é uma das características mais passíveis de discriminação e mais explorada na literatura sobre o assunto. A escolha da categoria dos conta própria parte, primeiramente, de seu importante papel para o mercado de trabalho e para a economia brasileira, dado seu poder de geração de emprego e renda no país (cerca de 20% da força de trabalho). Em segundo lugar, a motivação desta escolha parte do caráter inovador da pesquisa, dada a ausência de trabalhos nacionais sobre discriminação praticada pelo consumidor que foquem nesta categoria ocupacional.

Sobre a origem do comportamento preconceituoso, analisando a discriminação praticada pelo cliente, este trabalho fornece ainda algum subsídio às investigações que constatarem a existência de discriminação do empregador, pois, identificada a presença de comportamento preconceituoso, este pode advir não das preferências do contratante, mas da clientela do estabelecimento, e sendo o empregador um indivíduo maximizador de lucros, a escolha discriminatória de contratação se resume ao objetivo de atender às preferências dos seus consumidores.

No que concerne à metodologia adotada, é reconhecida a possibilidade de aprimorar a classificação de visibilidade das ocupações, que aqui foi feita no modelo binário de alta ou baixa visibilidade. Combes et. al. (2016), por exemplo, se utilizam de uma pesquisa francesa que fornece a porcentagem das ocupações de contato em cada categoria ocupacional. Infelizmente, dados como estes não estavam disponíveis para o Brasil, o que encorajou a classificação ocupacional aqui apresentada. Testar uma metodologia não binária ou incluir mais categorias de contato ou visibilidade são apenas algumas possibilidades de reformular a classificação aqui proposta. Ressalta-se, porém, que apesar de eventuais imperfeições, a

categorização aqui concebida se mostrou robusta, não interferindo significativamente nos resultados ao ser modificada em testes previamente realizados.

Outro aspecto metodológico refere-se à atribuição do componente não explicado da decomposição à discriminação do cliente. É sabido que tal componente pode advir de omissões de variáveis relevantes no modelo ou mesmo de características não observadas. Admite-se, entretanto, que o modelo aqui empregado está bem especificado e não possui erros de omissão. Admite-se também, que apesar de algumas variáveis não serem totalmente fiéis ao que se pretende captar¹⁴, na média, elas são adequadas e fornecem boas estimativas do que se pretende obter. Assim, seguindo a tendência da literatura, a parcela do diferencial não explicado é efetivamente considerada *proxy* da discriminação.

Entre os principais resultados descritivos, é mostrada a predominância de indivíduos pretos e pardos em funções de baixa visibilidade, categoria que apresenta ainda maior representação masculina e menores médias de rendimento e escolaridade. No comparativo de algumas medidas de dispersão, foi mostrado, sobretudo no grupamento de alta visibilidade, que a distribuição de rendimento dos brancos apresenta maiores médias e maior variabilidade que a distribuição dos não brancos, resultado já predito no modelo teórico de discriminação do consumidor, o qual seria consequência da diferenciação étnica na oferta de preços.

Os resultados das regressões quantílicas mostram que as características de produtividade exercem efeito positivo e significativo, tendo maior impacto no grupo de alta visibilidade, sobretudo para os brancos. Combes et. al. (2016) também verificaram que franceses nativos (geralmente brancos) possuem um maior retorno para a escolaridade quando comparados a imigrantes africanos de colônias francesas (geralmente negros). O oposto ocorre com a variável MEI: ter o empreendimento formalizado é mais vantajoso para não brancos de baixa visibilidade, que é o grupamento com as menores médias de escolaridade e rendimento. A condição de migrante também exerce efeito positivo e significativo no rendimento do trabalhador, o que vai ao encontro dos resultados de Maciel e Cunha (2013), que mostraram, no âmbito da migração interna no Brasil, que o rendimento dos migrantes é superior ao dos não migrantes. Sobre a composição racial dos estados e das ocupações, uma

¹⁴ Para se obter o nível de qualificação, por exemplo, frequentemente são empregados nas regressões de salários os anos de estudo e experiência. Porém, em alguns casos, indivíduos com a mesma escolaridade e experiência podem ter níveis de produtividade diferentes, ofertando produtos ou serviços de qualidade diferenciados. Esse diferencial pode se dar por diversos fatores, como por exemplo, habilidades e aptidões intrínsecas do trabalhador, distinção no tipo ou qualidade do estudo e experiência, entre outros. Neste caso, dificilmente existe a disponibilidade de variáveis que captem o talento do trabalhador ou a qualidade de seu conhecimento técnico, sendo o estudo e experiência boas aproximações de sua qualificação.

maior proporção de brancos na unidade federativa têm impacto positivo no rendimento do conta própria, sendo maior no início da distribuição e para os não brancos. Admite-se que este achado possa estar relacionado com a convergência existente entre proporção de brancos e rendimento médio da população em cada unidade federativa. A proporção de brancos em cada ocupação também se mostra significativa e exercendo impacto positivo no rendimento do conta própria, mas agora exibindo comportamento ascendente e tendo maior impacto para os indivíduos de alta visibilidade, que é o grupo com maior proporção de brancos e com maiores rendimentos médios.

Dado o objetivo desta pesquisa, a hipótese principal era que indivíduos pretos e pardos que têm mais contato com clientes em sua ocupação, são mais propensos a sofrer a discriminação praticada pelo consumidor. Após classificar as ocupações em dois níveis de contato e/ou visibilidade, foram estimados os rendimentos do conta própria por regressões quantílicas, segundo a cor do trabalhador e o nível de visibilidade de sua ocupação, e posteriormente, aplicado o método de decomposição quantílica. Analisando o diferencial de rendimento não explicado pelas características observadas, foram encontradas evidências de discriminação do cliente, a qual é proeminentemente maior entre os trabalhadores de alto contato com o público ou de elevada visibilidade, como suposto inicialmente. O diferencial não explicado entre indivíduos brancos e não brancos de alta visibilidade gira em torno 10%, desconsiderados os picos das extremidades da distribuição, que atingem cerca de 25%. Já entre os conta própria de baixa visibilidade, esse diferencial varia entre 2,5% e 8,5%. Autores como Khan e Sherer (1988), Borjas e Bronars (1989) e Combes et. al. (2016) também encontraram diferenciais de rendimentos não explicados atribuídos à discriminação do cliente.

Diante dos resultados encontrados e cumpridos os objetivos inicialmente propostos, este trabalho, de caráter majoritariamente descritivo, pretende ser apenas o início da discussão nacional sobre a discriminação praticada pelo cliente. Diversas são as possibilidades de expandir esta investigação, as quais podem focar em testar outra metodologia de classificação de visibilidade ou mesmo incluir outros anos na análise. A idéia de isolar a discriminação do consumidor nos estudos que analisam a discriminação do contratante constitui, talvez, a alternativa mais relevante de extensão deste trabalho, trazendo considerável contribuição ao debate sobre discriminação no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, N.; ROSELINO, J. E.; FERRO, A. R. **A Evolução Recente da Desigualdade entre Negros e Brancos no Mercado de Trabalho das Regiões Metropolitanas do Brasil.** Revista Pesquisa & Debate. Vol. 26. Nº 2. pp. 105 – 127. Set 2015.

BAR, R.; ZUSSMAN, A. **Customer Discrimination: Evidence from Israel.** Journal of Labor Economics, vol.35, nº4, p 1031-1059, 2017.

BARROS, R. P. et. al. **Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar.** Rio de Janeiro: IPEA, 2001. 26p. (Texto para discussão nº 796).

BECKER, G. **The economics of discrimination.** 2ª ed., Chicago: The University of Chicago Press, 1971 (1957).

BECKER, G. **Human capital.** 2ª ed., New York: Columbia University Press, 1975.

BERNDT, Ernst R. **The practice of econometrics: classic and contemporary.** Massachusetts: Addison-Wesley, 1990.

BORJAS, G. J.; BRONARS, S. G. **Consumer Discrimination and Self-Employment.** The Journal of Political Economy, v. 97, n. 3, p. 581-605, 1989.

BORJAS, G. J. Discriminação no mercado de trabalho. In: _____. **Economia do Trabalho.** Tradução de R. Brian Taylor. 5ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. Cap. 9, p. 395-454.

BUCHINSKY, M. **Recent advances in quantile regression models: a practical guideline for empirical research.** The Journal of Human Resources, n. 33(1), p. 88-126, 1998.

CARNEIRO, F. G., HENLEY, A. **Modelling formal vs. informal employment and earnings: microeconomic evidence for Brazil.** Anais do XXIX Encontro Nacional da Anpec, 2001.

CASARI, Priscila. MONSUETO, Sandro Eduardo. DUARTE, Pedro Henrique Evangelista. **Impacto da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho.** In: Anais do XLII Encontro Nacional de Economia (ANPEC), 2016, p. 1-18.

CAVALIERI, C., FERNANDES, R. **Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras.** Revista de Economia Política, vol.18, nº.01 (69), p.158-175, 1998.

CHISWICK, B. R. **Racial discrimination in the labor market: a test of alternative hypotheses.** Journal of Political Economy, v. 81, n. 6, p. 1330-1352, 1973.

CHISWICK, B. R. **Are immigrants favorably self-selected?** The American Economic Review, v. 89, n. 2, p. 181-185, maio 1999.

COELHO, D.; VESZTEG, R.; SOARES, F. V. **Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Texto para discussão nº 1483, 2010.

COMBES, P.P.; DECREUSE, B.; LAOUEANAN, M.; TRANNOY, A. **Customer Discrimination and Employment Outcomes: Theory and Evidence from the French Labor Market**. Journal of Labor Economics, vol.34, nº.1, p. 107-160, 2016.

DE LUCA, Giuseppe. **SNP and SML estimation of univariate and bivariate binary-choice models**. The Stata Journal, 8: 190-220, 2008.

DESHPANDE, A.; SHARMA, S. **Disadvantage and Discrimination in Self-Employment: Caste Gaps In Earnings In Indian Small Businesses**. WIDER Working Paper 2015/067 Helsinki: UNU-WIDER, 2015.

FERNANDES, Reynaldo. Desigualdade salarial: *aspectos teóricos*. In: CORSEUIL, C. H. **Estrutura Salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2002, p. 01-50.

FERREIRA NETO, Amir Borges; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; FAJARDO, Bernardo de Abreu Guelber. **Diferenciais salariais para o setor cultural e ocupações artísticas no Brasil**. Economia Aplicada, Ribeirão Preto, vol. 16, nº. 1, pp. 49-76, Mar. 2012 .

FONSECA, M. R., BACCHI, M. D., CATELAN, D. W., HAYASHI, P. A., MAYA, Katy. **Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região norte do Brasil**. Revista de Políticas Públicas, vol.21, nº.2, pp.739-759, 2017.

GARCIA, Joice Godoi. **Orientação sexual e discriminação: um exemplo no mercado de trabalho Paulistano**. 2017. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo). Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

Global Entrepreneurship Monitor - **GEM 2016**. Empreendedorismo no Brasil: 2016. Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores. Curitiba: IBQP, 2017. 208 pgs.

HECKMAN, James J. **Sample Selection Bias as a Specification Error**. Econometrica, vol. 47, no. 1, 1979, pp. 153–161.

HOLZER, Harry J.; IHLANFELDT, Keith R. **Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers**. The Quarterly Journal of Economics, vol. 113, no. 3, 1998, pp. 835–867.

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Estratificação sócio-ocupacional para estudos de mercado e pesquisa social no Brasil**. São Paulo em Perspectiva, vol. 17, nº. 3-4, 2003, pp. 247-254.

JUHN, C.; MURPHY, K. M., & PIERCE, B. **Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill**. Journal of Political Economy, vol.101, nº. 3, 1993, pp. 410-442.

KAHN, L. M.; SHERER, P. D. **Racial Differences in Professional Basketball Players' Compensation**. Journal of Labor Economics, vol. 6, nº.1, 1988, pp. 40–61.

KOENKER, Roger. BASSET, Gilbert. **Regression quantiles**. Econometrica, vol. 46, n. 01, p.33-50, jan. 1978.

KOENKER, Roger. BASSET, Gilbert. **Robust test for heteroscedasticity based on regression quantiles**. Econometrica, vol. 50, n. 01, p.43-61, jan. 1982.

MACIEL F. T.; CUNHA, M. S. **Migração e diferenciais de rendimento no Brasil: uma análise sobre o efeito do tempo de chegada ao local de destino**. Revista Econômica do Nordeste, vol. 44, n. 3, p. 627-650, 2013.

MAMBRIN, D. R. **A teoria do salário eficiência: evidência para o caso da indústria da construção civil no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós Graduação em Economia. Porto Alegre, 2015.

MATOS, Raquel Silvério. MACHADO, Ana Flávia. **Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001)**. Revista Econômica, vol. 8, nº 1, 2006, pp. 5-27.

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

MELLY, Blaise. **Decomposition of differences in distribution using quantile regression**. Dissertação (Doutorado em Economia e Finanças). University of. St. Gallen. Gutenberg AG, 2006.

MONSUETO, Sandro Eduardo. **Distribuição de renda no Brasil: a situação dos 25% mais pobres**. Dissertação (Mestrado em Economia). Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciência Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (CEDEPLAR/UFMG). 2003.

NARDINELLI, C.; SIMON, C. **Racial Discrimination in the Market for Memorabilia: The Case of Baseball**. The Quarterly Journal of Economics, vol. 105, nº. 3, 1990, pp. 575–595.

PEREIRA, Ana Camila R. PINHEIRO, Sonoe Sugahara. **Fatores associados a chance de estar no mercado de trabalho: brasileiros com e sem deficiência no ano de 2010**. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 20., Foz do Iguaçu, 2016. Anais... Foz do Iguaçu: 20º ABEP.

SASAKI, Masaru. **An Equilibrium Search Model with Coworker Discrimination**. Georgetown University and World Bank, Journal of labor economics, vol. 17, n.2, 1999.

SCHULTZ, T. **The economic value of education**. New York: Columbia University Press, 1963

SMITH, Adam. **The Wealth of Nations**. Chicago: University of Chicago Press, 1976 (1776).

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho** – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. TD nº 769, IPEA, Brasília, novembro de 2000.

TANNURI-PIANTO, M. E., PIANTO, D. **Informal employment in Brazil** – *a choice at the top and segmentation at the bottom: a quantile regression approach*. Texto para discussão nº. 236, Universidade de Brasília, Departamento de Economia, 2002.

ANEXO A – Classificação das ocupações segundo o nível de visibilidade.
(Observações da PNAD 2014, restrito aos trabalhadores por conta própria).

CBO	Descrição da família ocupacional	Nº obs.	% da amostra	Classificação
1140	Dirigentes e administradores de organização de interesse público	1	0,00%	Alta
1219	Dirigentes de empresas - empregadores com mais de 5 empregados	12	0,05%	Alta
1310	Gerentes de produção e operações	289	1,13%	Alta
1320	Gerentes de áreas de apoio	7	0,03%	Alta
2141	Arquitetos	67	0,26%	Alta
2142	Engenheiros civis e afins	67	0,26%	Alta
2143	Engenheiros eletroeletrônicos e afins	9	0,04%	Alta
2144	Engenheiros mecânicos	11	0,04%	Alta
2145	Engenheiros químicos	4	0,02%	Alta
2148	Engenheiros agrimensores e de cartografia	3	0,01%	Alta
2149	Outros engenheiros, arquitetos e afins	5	0,02%	Alta
2211	Biólogos e afins	4	0,02%	Alta
2221	Agrônomos e afins	15	0,06%	Alta
2231	Médicos	64	0,25%	Alta
2232	Cirurgiões dentistas	86	0,34%	Alta
2233	Veterinários	40	0,16%	Alta
2234	Farmacêuticos	6	0,02%	Alta
2235	Enfermeiros com formação superior e afins	3	0,01%	Alta
2236	Fisioterapeutas e afins	68	0,27%	Alta
2237	Nutricionista	12	0,05%	Alta
2311	Professores de educação infantil (com formação superior)	5	0,02%	Alta
2312	Professores de 1ª a 4ª série do ens. Fundamental (com formação superior)	1	0,00%	Alta
2313	Professores de 5ª a 8ª série do ens. Fundamental (com formação superior)	3	0,01%	Alta
2321	Professores do ensino médio (com formação superior)	1	0,00%	Alta
2330	Professores e instrutores do ensino profissional (com formação superior)	8	0,03%	Alta
2340	Professores do ensino superior	2	0,01%	Alta
2391	Professores de educação física	9	0,04%	Alta
2392	Professores de alunos com deficiências físicas e mentais	1	0,00%	Alta
2394	Programadores, avaliadores e orientadores de ensino	13	0,05%	Alta
2410	Advogados	419	1,64%	Alta
2515	Psicólogos e psicanalistas	74	0,29%	Alta
2516	Assistentes sociais e economistas domésticos	1	0,00%	Alta
2521	Administradores	11	0,04%	Alta
2524	Profissionais de recursos humanos	8	0,03%	Alta
2531	Profissionais de marketing, publicidade e comercialização	87	0,34%	Alta
2611	Profissionais do jornalismo	12	0,05%	Alta
2614	Filósofos tradutores e intérpretes	6	0,02%	Alta
2617	Locutores e comentaristas	11	0,04%	Alta
2621	Produtores de espetáculos (cinema, música, teatro, rádio, televisão)	32	0,13%	Alta
2622	Coreógrafos e bailarinos	5	0,02%	Alta
2623	Atores, diretores de espetáculos e afins	13	0,05%	Alta
2624	Compositores, músicos e cantores	5	0,02%	Alta
2627	Decoradores de interiores e cenógrafos	36	0,14%	Alta

2631	Ministros de cultos religiosos, missionários e afins	43	0,17%	Alta
3189	Desenhistas técnicos e modelistas	57	0,22%	Alta
3221	Técnicos em fisioterapia e afins	20	0,08%	Alta
3222	Técnicos e auxiliares de enfermagem	11	0,04%	Alta
3231	Técnicos em veterinária	13	0,05%	Alta
3251	Técnicos em farmácia	2	0,01%	Alta
3311	Professores de nível médio na educação infantil	6	0,02%	Alta
3312	Professores de nível médio no ensino fundamental	3	0,01%	Alta
3321	Professores leigos no ensino fundamental (sem formação)	1	0,00%	Alta
3322	Professores leigos no ensino profissionalizante (sem formação)	2	0,01%	Alta
3331	Instrutores de auto escola, professores particulares e de escolas livres (artes, música, dança, culinária e afins)	166	0,65%	Alta
3411	Pilotos de aviação comercial, navegadores, mecânicos de vôo e afins	2	0,01%	Alta
3513	Técnicos em administração	1	0,00%	Alta
3514	Serventuários da justiça e afins	4	0,02%	Alta
3517	Técnicos e analistas de seguros e afins	2	0,01%	Alta
3531	Agentes de bolsa, câmbio e outros serviços financeiros	6	0,02%	Alta
3532	Técnicos de operações e serviços bancários	1	0,00%	Alta
3541	Representantes comerciais e técnicos de vendas	384	1,50%	Alta
3542	Compradores	1	0,00%	Alta
3543	Técnicos em importação e exportação	1	0,00%	Alta
3544	Leiloeiros e avaliadores	3	0,01%	Alta
3545	Corretores de seguros	49	0,19%	Alta
3546	Corretores de imóveis	203	0,80%	Alta
3547	Corretores de títulos e valores	23	0,09%	Alta
3548	Técnicos em turismo	107	0,42%	Alta
3722	Fotógrafos	101	0,40%	Alta
3762	Músicos e cantores populares	96	0,38%	Alta
3763	Palhaços, acrobatas, malabaristas e afins	3	0,01%	Alta
3764	Apresentadores de espetáculos (programas de rádio, tv e afins)	1	0,00%	Alta
3765	Modelos	2	0,01%	Alta
3771	Técnicos esportivos (professores, instrutores e afins)	72	0,28%	Alta
3772	Atletas profissionais	1	0,00%	Alta
4123	Contínuos (entregadores de correspondência, office-boy, mensageiros de hotéis e escritórios)	11	0,04%	Alta
4211	Operadores de caixas, atendentes de guichês, bilheteiros e afins	16	0,06%	Alta
4213	Coletores de apostas e de jogos	23	0,09%	Alta
4214	Cobreadores e afins (exceto nos transportes públicos)	2	0,01%	Alta
4241	Entrevistadores, pesquisadores, recenseadores e afins	2	0,01%	Alta
5101	Supervisores dos serviços de transporte, turismo, hotelaria e administração de edifícios	5	0,02%	Alta
5114	Guias de turismo	3	0,01%	Alta
5121	Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	1	0,00%	Alta
5132	Cozinheiros	380	1,49%	Alta
5134	Garçons, barman e copeiros	798	3,13%	Alta
5151	Atendentes de enfermagem, parteiras práticas e afins	6	0,02%	Alta
5161	Trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento	1973	7,73%	Alta
5162	Atendente de creche e acompanhante de idosos	76	0,30%	Alta
5165	Trabalhadores dos serviços funerais	1	0,00%	Alta

5166	Trabalhadores auxiliares dos serviços funerários (Coveiro, sepultador)	1	0,00%	Alta
5167	Astrólogo e adivinhos	5	0,02%	Alta
5198	Trabalhadores do sexo	8	0,03%	Alta
5211	Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	3617	14,17%	Alta
5231	Instaladores de produtos e acessórios	24	0,09%	Alta
5241	Vendedores a domicílio	607	2,38%	Alta
5242	Vendedores em quiosques e barracas	227	0,89%	Alta
5243	Vendedores ambulantes	1400	5,48%	Alta
7823	Condutores de veículos sobre rodas (transporte particular)	1005	3,94%	Alta
7824	Condutores de veículos sobre rodas (transporte coletivo)	51	0,20%	Alta
8493	Padeiros, confeitadores, operadores na fabricação de pães, massas e doces e afins	218	0,85%	Alta
9542	Reparador de aparelhos eletrodomésticos	52	0,20%	Alta
2112	Profissionais da estatística	1	0,00%	Baixa
2121	Especialistas em computação	2	0,01%	Baixa
2122	Engenheiros em computação - desenvolvedores de software	2	0,01%	Baixa
2123	Especialistas em informática	2	0,01%	Baixa
2124	Analistas de sistemas	28	0,11%	Baixa
2125	Programadores de informática	9	0,04%	Baixa
2132	Químicos	4	0,02%	Baixa
2134	Geólogos e geofísicos	1	0,00%	Baixa
2153	Profissionais da navegação aérea	1	0,00%	Baixa
2512	Profissionais em pesquisa e análise econômica	9	0,04%	Baixa
2522	Contadores e auditores	86	0,34%	Baixa
2613	Arquivologistas, museólogos e empresários em atividades culturais (conta própria)	9	0,04%	Baixa
2615	Escritores e redatores	8	0,03%	Baixa
2616	Especialistas em editoração	3	0,01%	Baixa
2625	Desenhistas (designers), restauradores de imagens, escultores, pintores, tatuadores e afins	677	2,65%	Baixa
3011	Laboratorista industrial	1	0,00%	Baixa
3115	Técnicos em controle ambiental, utilidades e tratamento de efluentes	1	0,00%	Baixa
3121	Técnicos em construção civil - edificações	5	0,02%	Baixa
3123	Técnicos em aerofotogrametria, topografia, agrimensura e hidrografia	4	0,02%	Baixa
3134	Técnicos em eletrônica	135	0,53%	Baixa
3135	Técnicos em telecomunicações e telefonia	3	0,01%	Baixa
3141	Técnicos mecânicos na fabricação e montagem de máquinas, sistemas e instrumentos	42	0,16%	Baixa
3163	Técnicos em mineração	1	0,00%	Baixa
3171	Técnicos em programação	88	0,34%	Baixa
3172	Técnicos em operação de computadores	9	0,04%	Baixa
3211	Técnicos agrícolas	1	0,00%	Baixa
3223	Ortopistas e óticos	2	0,01%	Baixa
3224	Técnicos em odontologia (protéticos)	32	0,13%	Baixa
3250	Testadores sensoriais	1	0,00%	Baixa
3412	Técnicos marítimos, fluviais e regionais de convés	12	0,05%	Baixa
3422	Técnicos em transportes (aduanheiros)	1	0,00%	Baixa
3511	Técnicos em contabilidade	21	0,08%	Baixa
3516	Técnicos da segurança de trabalho	6	0,02%	Baixa
3518	Inspetores de polícia, detetives e empresários no serviço de vigilância e segurança	11	0,04%	Baixa

3713	Técnicos de artes gráficas	20	0,08%	Baixa
3721	Cinegrafistas	6	0,02%	Baixa
3732	Técnicos em operação de estação de televisão	4	0,02%	Baixa
3741	Técnicos em operação de aparelhos de sonorização	11	0,04%	Baixa
3742	Técnicos em operação de aparelhos de cenografia	4	0,02%	Baixa
3912	Técnicos de controle da produção	2	0,01%	Baixa
4122	Operadores de máquinas de escritório	6	0,02%	Baixa
4131	Escriturários de contabilidade	21	0,08%	Baixa
4151	Escriturários de serviços de biblioteca e documentação	1	0,00%	Baixa
4223	Operadores de telemarketing	1	0,00%	Baixa
4231	Despachantes de documentos	22	0,09%	Baixa
5141	Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios	9	0,04%	Baixa
5142	Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros	43	0,17%	Baixa
5169	Tintureiros, lavadeiros e afins, à máquina e à mão	48	0,19%	Baixa
5174	Guardas, porteiros e vigias	56	0,22%	Baixa
5191	Entregadores externos (exceto carteiros)	62	0,24%	Baixa
5192	Catadores de sucata	190	0,74%	Baixa
5199	Outros trabalhadores dos serviços (detetizadores, flanelinhas, panfletistas e outros)	194	0,76%	Baixa
6239	Trabalhadores na pecuária	6	0,02%	Baixa
6319	Pescadores, caçadores e aquicultores	1	0,00%	Baixa
6329	Extrativistas florestais	15	0,06%	Baixa
7102	Supervisores da construção civil	208	0,81%	Baixa
7111	Trabalhadores da extração de minerais sólidos - mineiros e afins	5	0,02%	Baixa
7113	Trabalhadores da extração de minerais líquidos e gasosos	7	0,03%	Baixa
7114	Garimpeiros e operadores de salinas	33	0,13%	Baixa
7122	Trabalhadores de beneficiamento de pedras	4	0,02%	Baixa
7151	Trabalhadores de terraplanagem e fundações	13	0,05%	Baixa
7152	Trabalhadores de estruturas de alvenaria	3297	12,92%	Baixa
7153	Trabalhadores de estruturas de concreto armado	11	0,04%	Baixa
7155	Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos (obras civis e afins)	242	0,95%	Baixa
7156	Trabalhadores de instalações elétricas	312	1,22%	Baixa
7157	Trabalhadores de instalações de materiais isolantes	5	0,02%	Baixa
7162	Telhadores (revestimentos rígidos)	8	0,03%	Baixa
7163	Vidraceiros (revestimentos rígidos)	17	0,07%	Baixa
7164	Estucadores e Gesseiros	97	0,38%	Baixa
7165	Aplicadores de pisos e revestimentos cerâmicos, pastilhas, pedras e madeiras	19	0,07%	Baixa
7166	Pintores de obras e revestidores de interiores (revestimentos flexíveis)	817	3,20%	Baixa
7170	Ajudantes de obras civis	905	3,55%	Baixa
7212	Preparadores e operadores de máquinas - ferramenta convencional	10	0,04%	Baixa
7214	Afiadores e polidores de metais	3	0,01%	Baixa
7221	Trabalhadores de forjamento de metais	18	0,07%	Baixa
7233	Trabalhadores da pintura de equipamentos, veículos, estruturas metálicas e de compósitos	2	0,01%	Baixa
7241	Encanadores e instaladores de tubulações	71	0,28%	Baixa
7242	Trabalhadores de traçagem e montagem de estrutura metálica e de compósitos	3	0,01%	Baixa
7243	Trabalhadores de soldagem e corte de metais e compósitos	69	0,27%	Baixa

7244	Trabalhadores de caldeirarias e serralheria	229	0,90%	Baixa
7311	Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	36	0,14%	Baixa
7313	Instaladores-reparadores de aparelhos de telecomunicações	16	0,06%	Baixa
7321	Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos, telefônicos e de comunicação de dados	11	0,04%	Baixa
7411	Mecânicos de instrumentos de precisão (exceto técnicos)	4	0,02%	Baixa
7421	Confeccionadores de instrumentos musicais	2	0,01%	Baixa
7519	Joalheiros e artesãos de metais preciosos e semi-preciosos	24	0,09%	Baixa
7521	Sopradores e moldadores de vidros e afins	2	0,01%	Baixa
7522	Cortadores, polidores, jateadores e gravadores de vidros e afins	2	0,01%	Baixa
7523	Ceramistas (preparação e fabricação)	6	0,02%	Baixa
7524	Vidreiros e ceramistas (acabamento e decoração)	1	0,00%	Baixa
7613	Operadores de tear e máquinas similares	25	0,10%	Baixa
7614	Trabalhadores de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis	1	0,00%	Baixa
7620	Trabalhadores polivalentes do curtimento de couros e peles	2	0,01%	Baixa
7630	Trabalhadores polivalentes das indústrias da confecção de roupas	39	0,15%	Baixa
7631	Trabalhadores da preparação da confecção de roupas	192	0,75%	Baixa
7632	Operadores de máquinas de costura de roupas	699	2,74%	Baixa
7633	Operadores de máquinas de costuras - acabamento de roupas	58	0,23%	Baixa
7640	Trabalhadores polivalentes da confecção de calçados	11	0,04%	Baixa
7641	Trabalhadores da preparação da confecção de calçados	13	0,05%	Baixa
7642	Operadores de máquinas de costurar calçados	18	0,07%	Baixa
7650	Trabalhadores polivalentes da confecção de artefatos de tecidos e couros	3	0,01%	Baixa
7652	Trabalhadores da fabricação e instalação de artefatos de tecidos e couros	48	0,19%	Baixa
7660	Trabalhadores polivalentes das artes gráficas	2	0,01%	Baixa
7662	Trabalhadores da impressão gráfica	15	0,06%	Baixa
7663	Trabalhadores do acabamento gráfico	7	0,03%	Baixa
7664	Trabalhadores de laboratório fotográfico	1	0,00%	Baixa
7681	Trabalhadores artesanais da tecelagem	87	0,34%	Baixa
7682	Trabalhadores artesanais da confecção de roupas	50	0,20%	Baixa
7683	Trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couro e pele	28	0,11%	Baixa
7686	Trabalhadores tipógrafos, linotipistas e afins	26	0,10%	Baixa
7701	Supervisores da indústria da madeira, mobiliário e carpintaria veicular	1	0,00%	Baixa
7711	Marceneiros e afins	191	0,75%	Baixa
7731	Operadores de máquina de desdobramentos de madeira	6	0,02%	Baixa
7733	Preparadores e operadores de usinagem de madeira convencional	1	0,00%	Baixa
7741	Montadores de móveis e artefatos de madeira	20	0,08%	Baixa
7751	Trabalhadores do acabamento de madeira e do mobiliário	2	0,01%	Baixa
7764	Confeccionadores de artefatos de madeira, móveis de vime e afins	10	0,04%	Baixa
7771	Carpinteiros navais e de aeronaves	8	0,03%	Baixa
7817	Trabalhadores subaquáticos	1	0,00%	Baixa
7820	Condutores e operadores polivalente	51	0,20%	Baixa
7825	Condutores de veículos sobre rodas (distribuição de mercadorias)	700	2,74%	Baixa
7827	Trabalhadores na navegação marítima fluvial e regional	8	0,03%	Baixa
7828	Condutores de veículos de tração animal e de pedais	47	0,18%	Baixa
7832	Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias	125	0,49%	Baixa
8111	Operadores de moagem e mistura de materiais (tratamentos químicos e afins)	3	0,01%	Baixa

8117	Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e parafinas	9	0,04%	Baixa
8118	Operadores de máquinas e instalações de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins	12	0,05%	Baixa
8233	Operadores de instalações e equipamentos de fabricação de materiais de construção	2	0,01%	Baixa
8281	Trabalhadores artesanais de materiais de construção	3	0,01%	Baixa
8339	Confeccionadores de produtos de papel e papelão	1	0,00%	Baixa
8411	Moleiros (indivíduos que trabalham em moinhos)	118	0,46%	Baixa
8413	Trabalhadores da fabricação e refino de açúcar	1	0,00%	Baixa
8416	Trabalhadores da preparação de café, cacau e produtos afins	2	0,01%	Baixa
8417	Trabalhadores da fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas	4	0,02%	Baixa
8423	Cigarreiros	2	0,01%	Baixa
8429	Charuteiros e trabalhadores artesanais da indústria do fumo	1	0,00%	Baixa
8485	Magarefes e afins	5	0,02%	Baixa
8491	Trabalhadores de fabricação e conservação de alimentos (inclusive artesanais)	22	0,09%	Baixa
8492	Trabalhadores da pasteurização do leite, fabricação de laticínios e afins (inclusive artesanais)	22	0,09%	Baixa
9111	Mecânicos de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão	4	0,02%	Baixa
9112	Mecânicos de manutenção de aparelhos térmicos, de climatização e refrigeração (exceto técnicos)	34	0,13%	Baixa
9113	Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	22	0,09%	Baixa
9131	Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas	19	0,07%	Baixa
9141	Mecânicos de manutenção aeronáutica	1	0,00%	Baixa
9144	Mecânicos de manutenção de veículos automotores	490	1,92%	Baixa
9151	Reparadores de equipamentos de medição	1	0,00%	Baixa
9152	Reparadores de instrumentos musicais	1	0,00%	Baixa
9192	Trabalhadores de manutenção de máquinas pequenas	1	0,00%	Baixa
9193	Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica	42	0,16%	Baixa
9511	Eletricistas-eletrônicos de manutenção industrial	38	0,15%	Baixa
9513	Instaladores e mantenedores de sistemas de alarme de segurança e de incêndio	10	0,04%	Baixa
9531	Eletricistas-eletrônicos de manutenção veicular (aérea, terrestre, naval)	55	0,22%	Baixa
9541	Mantenedores de elevadores, escadas e portas automáticas	1	0,00%	Baixa
9913	Mantenedores de carroçarias de veículos (lanternagem, pintura, vidraçaria)	162	0,63%	Baixa
9921	Trabalhadores elementares de serviços de manutenção (borracheiros)	57	0,22%	Baixa
TOTAL		25.525	100%	

ANEXO B – Tabelas resumo das regressões quantílicas

Tabela resumo (alta) – Impacto das variáveis para brancos e não brancos de ALTA visibilidade

	BRANCOS			PRETOS e PARDOS		
	Quantil 0.10	Quantil 0.50	Quantil 0.90	Quantil 0.10	Quantil 0.50	Quantil 0.90
Gênero	0.301* (0.03)	0.213* (0.02)	0.264* (0.05)	0.386* (0.03)	0.266* (0.02)	0.285* (0.04)
Anos de estudo	0.081* (0.01)	0.065* (0.01)	0.061* (0.01)	0.066* (0.00)	0.056* (0.00)	0.058* (0.00)
Anos de experiência	0.011* (0.00)	0.012* (0.00)	0.011* (0.00)	0.015* (0.00)	0.013* (0.00)	0.012* (0.00)
Se é MEI	0.186* (0.04)	0.169* (0.03)	0.229* (0.06)	0.306* (0.05)	0.244* (0.03)	0.331* (0.07)
Sindicato	0.002 (0.06)	0.174* (0.04)	0.183* (0.07)	-0.063 (0.10)	0.036 (0.04)	0.194* (0.07)
Migrante UF	0.060 (0.04)	0.136* (0.03)	0.132* (0.04)	0.159* (0.04)	0.163* (0.02)	0.172* (0.05)
Área Metropolitana	0.150* (0.04)	0.139* (0.02)	0.154* (0.04)	0.096* (0.03)	0.033*** (0.02)	-0.001 (0.03)
% brancos, por UF	0.560* (0.08)	0.429* (0.07)	0.327* (0.13)	0.888* (0.11)	0.667* (0.08)	0.503* (0.12)
% brancos, por CBO	1.493* (0.15)	1.734* (0.10)	2.132* (0.23)	1.737* (0.13)	1.968* (0.15)	1.959* (0.22)
Setor Construção	0.149 (0.25)	0.001 (0.08)	-0.252 (0.18)	0.115 (0.16)	-0.015 (0.11)	-0.110 (0.15)
Setor Comércio	0.028 (0.05)	-0.092** (0.04)	-0.005 (0.05)	-0.058 (0.06)	-0.098*** (0.06)	0.006 (0.09)
Setor Serviços	0.092*** (0.05)	-0.121* (0.04)	-0.119** (0.05)	-0.043 (0.06)	-0.153* (0.05)	-0.116 (0.09)
mills	-1.221* (0.45)	-0.741** (0.32)	-1.905* (0.44)	0.105 (0.42)	-0.676* (0.24)	-1.284* (0.36)
mills2	-0.813** (0.41)	-0.443 (0.30)	-1.378* (0.43)	0.160 (0.39)	-0.487** (0.21)	-0.972* (0.31)
Constante	-1.307* (0.17)	-0.018 (0.12)	0.426* (0.12)	-1.097* (0.15)	-0.157 (0.11)	0.543* (0.17)
Pseudo - R2	0.1934	0.2217	0.2365	0.1379	0.1431	0.1756
Número de obs.	5931	5931	5931	7504	7504	7504

Erros padrão entre parênteses

*** p<0.10, ** p<0.05, * p<0.01

Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

Tabela resumo (baixa) – Impacto das variáveis para brancos e não brancos de BAIXA visibilidade

	BRANCOS			PRETOS e PARDOS		
	Quantil 0.10	Quantil 0.50	Quantil 0.10	Quantil 0.10	Quantil 0.50	Quantil 0.90
Gênero	0.735*	0.502*	0.440*	0.857*	0.555*	0.515*
	(0.08)	(0.04)	(0.06)	(0.08)	(0.03)	(0.04)
Anos de estudo	0.053*	0.039*	0.048*	0.051*	0.037*	0.039*
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Anos de experiência	0.007*	0.006*	0.007*	0.006*	0.006*	0.006*
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Se é MEI	0.328*	0.291*	0.339*	0.358*	0.323*	0.496*
	(0.06)	(0.03)	(0.06)	(0.04)	(0.03)	(0.10)
Sindicato	-0.159	-0.024	0.018	-0.193**	-0.103**	0.044
	(0.12)	(0.09)	(0.12)	(0.09)	(0.04)	(0.11)
Migrante UF	0.180*	0.150*	0.166*	0.131*	0.147*	0.164*
	(0.04)	(0.03)	(0.05)	(0.03)	(0.02)	(0.02)
Área Metropolitana	0.054	0.042**	0.094**	0.090*	0.054**	0.031
	(0.04)	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.02)	(0.02)
% brancos, por UF	0.763*	0.523*	0.428*	0.815*	0.745*	0.613*
	(0.07)	(0.05)	(0.11)	(0.06)	(0.05)	(0.09)
% brancos, por CBO	0.934*	1.183*	1.469*	1.236*	1.434*	1.586*
	(0.26)	(0.17)	(0.27)	(0.17)	(0.06)	(0.08)
Setor Construção	0.280*	0.062***	-0.059	0.344*	0.154*	0.031
	(0.09)	(0.03)	(0.06)	(0.04)	(0.02)	(0.05)
Setor Comércio	-0.114	-0.093**	-0.124***	0.027	-0.055	-0.060
	(0.11)	(0.05)	(0.07)	(0.06)	(0.03)	(0.06)
Setor Serviços	0.340*	0.217*	0.278*	0.247*	0.137*	0.244*
	(0.07)	(0.05)	(0.07)	(0.07)	(0.03)	(0.05)
mills	-0.432	-0.695*	-0.844***	-0.537	-0.413*	-0.721**
	(0.48)	(0.25)	(0.43)	(0.41)	(0.14)	(0.35)
mills2	-0.235	-0.440***	-0.434	-0.255	-0.175	-0.471
	(0.44)	(0.25)	(0.42)	(0.38)	(0.12)	(0.33)
Constante	-1.116*	0.072	0.669*	-1.462*	-0.210*	0.559*
	(0.18)	(0.12)	(0.16)	(0.12)	(0.05)	(0.11)
Pseudo - R2	0.1743	0.1381	0.1626	0.2060	0.1471	0.1325
Número de obs.	4592	4592	4592	7498	7498	7498

Erros padrão entre parênteses

*** p<0.10, ** p<0.05, * p<0.01

Fonte: PNAD 2014. Elaboração própria.

ANEXO C – Outputs das Regressões

Equação de seleção

SNP Estimation of Binary-Choice Model				Number of obs = 114222			
Log pseudolikelihood = -59917.87				Wald chi2(3) = 5191.63			
				Prob > chi2 = 0.0000			

conta_propria		Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	

conta_propria							
chefe		1.28231	.0291329	44.02	0.000	1.225211	1.33941
conjugue		.6867088	.0597879	11.49	0.000	.5695267	.803891
filho		-.1558987	.0457745	-3.41	0.001	-.245615	-.0661823
menor		1 (offset)					

_cons		-1.39832	Fixed				

SNP coeffs:	1	3.444111	.709908	4.85	0.000	2.052717	4.835505
	2	7.046681	1.211791	5.82	0.000	4.671615	9.421747
	3	-1.92557	.3253715	-5.92	0.000	-2.563287	-1.287854

Likelihood ratio test of Probit model against SNP model:							
Chi2(1) statistic =		15357.99	(p-value =		0)		

Estimated moments of error distribution:							
Variance =	3.362452	Standard Deviation = 1.833699					
3rd moment =	5.415763	Skewness = .878366					
4th moment =	27.74432	Kurtosis = 2.453928					

Regressão Quantílica 1 – BRANCOS de ALTA visibilidade, quantil 0.10

.1 Quantile regression, bootstrap(20) SEs
 Number of obs = 5931

Raw sum of deviations 1875.824 (about 1.1655216)

Min sum of deviations 1513.018
 Pseudo R2 = 0.1934

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.3009771	.0407131	7.39	0.000	.2211646	.3807896
estudo	.0810738	.0066414	12.21	0.000	.0680543	.0940933
anos_exper	.0111543	.0018918	5.90	0.000	.0074457	.0148629
mei	.1856104	.0482082	3.85	0.000	.0911047	.2801162
sindicato	.0024189	.0610715	0.04	0.968	-.1173035	.1221413
migrante_uf	.0601787	.023935	2.51	0.012	.0132574	.1071
area	.1502455	.0339687	4.42	0.000	.0836544	.2168366
racial	.5604358	.0521177	10.75	0.000	.458266	.6626056
racial_ocup	1.493099	.1251223	11.93	0.000	1.247814	1.738385
setor2	.1488233	.2775694	0.54	0.592	-.3953141	.6929607
setor3	.0277355	.0508937	0.54	0.586	-.0720347	.1275056
setor4	.0915332	.056099	1.63	0.103	-.0184412	.2015077
mills	-1.221495	.4176505	-2.92	0.003	-2.040242	-.4027475
mills2	-.8134211	.3758904	-2.16	0.031	-1.550304	-.0765386
cons	-1.306842	.1575019	-8.30	0.000	-1.615603	-.9980806

Regressão Quantílica 2 – BRANCOS de ALTA visibilidade, quantil 0.50

Median regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 5931
Raw sum of deviations 4275.891 (about 2.1951411)
Min sum of deviations 3327.748 Pseudo R2 = 0.2217

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.213245	.026712	7.98	0.000	.1608796	.2656103
estudo	.0648545	.0040304	16.09	0.000	.0569534	.0727557
anos_exper	.0122599	.0013217	9.28	0.000	.009669	.0148509
mei	.1694103	.0287082	5.90	0.000	.1131317	.2256889
sindicato	.1736253	.0420074	4.13	0.000	.0912754	.2559752
migrante_uf	.1360055	.0293514	4.63	0.000	.0784661	.1935449
área	.139251	.0206291	6.75	0.000	.0988104	.1796915
racial	.4292546	.0511589	8.39	0.000	.3289645	.5295447
racial_ocup	1.73406	.0826116	20.99	0.000	1.572111	1.896009
setor2	.0006338	.074561	0.01	0.993	-.1455331	.1468006
setor3	-.0916728	.0400912	-2.29	0.022	-.1702661	-.0130795
setor4	-.1209906	.0357108	-3.39	0.001	-.1909969	-.0509843
mills	-.7405166	.2771982	-2.67	0.008	-1.283926	-.197107
mills2	-.4427385	.2606155	-1.70	0.089	-.9536401	.0681631
_cons	-.0182875	.0791489	-0.23	0.817	-.1734484	.1368733

Regressão Quantílica 3 – BRANCOS de ALTA visibilidade, quantil 0.90

.9 Quantile regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 5931
Raw sum of deviations 2011.963 (about 3.4019668)
Min sum of deviations 1536.049 Pseudo R2 = 0.2365

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.2638476	.0433029	6.09	0.000	.1789582	.348737
estudo	.0605576	.0045654	13.26	0.000	.0516079	.0695074
anos_exper	.0113912	.0019518	5.84	0.000	.0075649	.0152175
mei	.2285652	.0451259	5.07	0.000	.1401019	.3170286
sindicato	.183376	.0766387	2.39	0.017	.0331363	.3336158
migrante_uf	.1320245	.0354819	3.72	0.000	.0624671	.2015819
area	.1537886	.0336318	4.57	0.000	.087858	.2197193
racial	.3269078	.1199495	2.73	0.006	.0917631	.5620526
racial_ocup	2.131794	.1924912	11.07	0.000	1.754441	2.509147
setor2	-.2518322	.159502	-1.58	0.114	-.5645144	.0608499
setor3	-.0052464	.0463448	-0.11	0.910	-.0960992	.0856064
setor4	-.1185456	.0495346	-2.39	0.017	-.2156515	-.0214397
mills	-1.904508	.4240766	-4.49	0.000	-2.735853	-1.073163
mills2	-1.378397	.3935571	-3.50	0.000	-2.149913	-.6068815
_cons	.4257133	.1022033	4.17	0.000	.2253574	.6260691

Regressão Quantílica 4 – NÃO BRANCOS de ALTA visibilidade, quantil 0.10

.1 Quantile regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 7504
Raw sum of deviations 2381.526 (about .65469599)
Min sum of deviations 2053.076 Pseudo R2 = 0.1379

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.3859359	.0377493	10.22	0.000	.3119366	.4599351
estudo	.0655224	.0035805	18.30	0.000	.0585036	.0725411
anos_exper	.0150548	.0025088	6.00	0.000	.0101368	.0199728
mei	.3057773	.0358251	8.54	0.000	.23555	.3760045
sindicato	-.0625128	.086407	-0.72	0.469	-.2318948	.1068693
migrante_uf	.1585528	.0288455	5.50	0.000	.1020076	.215098
area	.0959614	.0279384	3.43	0.001	.0411943	.1507285
racial	.887555	.1150368	7.72	0.000	.6620505	1.113059
racial_ocup	1.737402	.1742253	9.97	0.000	1.395871	2.078932
setor2	.1148876	.139801	0.82	0.411	-.1591616	.3889368
setor3	-.0582941	.0656806	-0.89	0.375	-.1870466	.0704583
setor4	-.0431603	.0632668	-0.68	0.495	-.167181	.0808604
mills	.1050351	.4932561	0.21	0.831	-.8618854	1.071956
mills2	.1604114	.4369776	0.37	0.714	-.6961873	1.01701
_cons	-1.096578	.2117033	-5.18	0.000	-1.511576	-.6815797

Regressão Quantílica 5 – NÃO BRANCOS de ALTA visibilidade, quantil 0.50

Median regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 7504
Raw sum of deviations 4954.467 (about 1.7180265)
Min sum of deviations 4245.541 Pseudo R2 = 0.1431

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.265865	.0179894	14.78	0.000	.2306008	.3011292
estudo	.055766	.0026833	20.78	0.000	.050506	.0610259
anos_exper	.0125098	.0012969	9.65	0.000	.0099676	.015052
mei	.2440978	.0337282	7.24	0.000	.177981	.3102146
sindicato	.0356772	.0504368	0.71	0.479	-.0631931	.1345475
migrante_uf	.163479	.0207932	7.86	0.000	.1227185	.2042394
area	.0327574	.0233101	1.41	0.160	-.0129369	.0784518
racial	.6672228	.0617845	10.80	0.000	.546108	.7883377
racial_ocup	1.967749	.1720445	11.44	0.000	1.630493	2.305004
setor2	-.0146429	.10794	-0.14	0.892	-.2262357	.1969498
setor3	-.0981071	.0438262	-2.24	0.025	-.1840188	-.0121953
setor4	-.1532739	.047063	-3.26	0.001	-.2455306	-.0610171
mills	-.6758578	.307207	-2.20	0.028	-1.27807	-.0736459
mills2	-.4866599	.2764939	-1.76	0.078	-1.028666	.0553457
_cons	-1.567135	.1176626	-1.33	0.183	-.3873652	.0739383

Regressão Quantílica 6 – NÃO BRANCOS de ALTA visibilidade, quantil 0.90

.9 Quantile regression, bootstrap(20) SEs

Raw sum of deviations 2368.137 (about 2.8519206)

Min sum of deviations 1952.302

Number of obs = 7504

Pseudo R2 = 0.1756

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.2847151	.0259663	10.96	0.000	.2338139	.3356163
estudo	.0576096	.0053033	10.86	0.000	.0472136	.0680056
anos_exper	.0120015	.0015679	7.65	0.000	.008928	.015075
mei	.3313101	.057531	5.76	0.000	.2185331	.4440871
sindicato	.1944809	.0822677	2.36	0.018	.0332131	.3557486
migrante_uf	.1721933	.0415698	4.14	0.000	.0907049	.2536818
area	-.0011107	.0282301	-0.04	0.969	-.0564497	.0542283
racial	.5034966	.138383	3.64	0.000	.2322272	.774766
racial_ocup	1.95901	.2300193	8.52	0.000	1.508108	2.409912
setor2	-.1099405	.2010963	-0.55	0.585	-.5041458	.2842647
setor3	.0057601	.0601984	0.10	0.924	-.1122457	.1237658
setor4	-.1158223	.0617331	-1.88	0.061	-.2368365	.0051919
mills	-1.284245	.3055128	-4.20	0.000	-1.883136	-.6853546
mills2	-.9720278	.2783199	-3.49	0.000	-1.517613	-.4264426
cons	.5429178	.1640132	3.31	0.001	.2214059	.8644298

Regressão Quantílica 7 – BRANCOS de BAIXA visibilidade, quantil 0.10

.1 Quantile regression, bootstrap(20) SEs
Raw sum of deviations 1354.79 (about 1.0938722)
Min sum of deviations 1118.631

Number of obs = 4592

Pseudo R2 = 0.1743

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.7353068	.0839228	8.76	0.000	.5707778	.8998359
estudo	.0533611	.0050963	10.47	0.000	.0433698	.0633523
anos_exper	.0068233	.0019974	3.42	0.001	.0029074	.0107393
mei	.3275383	.0731521	4.48	0.000	.1841249	.4709517
sindicato	-.1588635	.1013672	-1.57	0.117	-.357592	.0398651
migrante_uf	.1795633	.0457363	3.93	0.000	.0898981	.2692285
area	.0536586	.0308114	1.74	0.082	-.0067467	.1140639
racial	.7626174	.1034812	7.37	0.000	.5597444	.9654903
racial_ocup	.9343734	.2484237	3.76	0.000	.4473431	1.421404
setor2	.2801322	.0740142	3.78	0.000	.1350286	.4252357
setor3	-.1142662	.0971246	-1.18	0.239	-.3046772	.0761448
setor4	.3402963	.0762133	4.47	0.000	.1908816	.4897111
mills	-.4320487	.4271545	-1.01	0.312	-1.269478	.4053802
mills2	-.2353285	.3728491	-0.63	0.528	-.9662926	.4956355
cons	-1.115842	.1918667	-5.82	0.000	-1.491993	-.7396904

Regressão Quantílica 8 – BRANCOS de BAIXA visibilidade, quantil 0.50

Median regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 4592
Raw sum of deviations 2683.639 (about 1.9764519)
Min sum of deviations 2312.961 Pseudo R2 = 0.1381

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.5019343	.0279265	17.97	0.000	.4471849	.5566837
estudo	.0392678	.0030597	12.83	0.000	.0332693	.0452662
anos_exper	.0057071	.0009767	5.84	0.000	.0037924	.0076218
mei	.291116	.0420662	6.92	0.000	.2086459	.3735861
sindicato	-.0239715	.0690795	-0.35	0.729	-.1594005	.1114576
migrante_uf	.1496567	.0221908	6.74	0.000	.1061521	.1931613
area	.0424641	.0214237	1.98	0.048	.0004634	.0844648
racial	.5226321	.0428103	12.21	0.000	.4387033	.6065608
racial_ocup	1.183058	.1617486	7.31	0.000	.8659531	1.500164
setor2	.0621263	.0306163	2.03	0.042	.0021035	.1221491
setor3	-.0931669	.0410022	-2.27	0.023	-.1735509	-.0127828
setor4	.2174364	.0481297	4.52	0.000	.123079	.3117938
mills	-.6954985	.2744469	-2.53	0.011	-1.233547	-.1574502
mills2	-.4396965	.2445057	-1.80	0.072	-.9190455	.0396526
_cons	.0717538	.0935401	0.77	0.443	-.11163	.2551376

Regressão Quantílica 9 – BRANCOS de BAIXA visibilidade, quantil 0.90

.9 Quantile regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 4592
Raw sum of deviations 1264.812 (about 2.8772383)
Min sum of deviations 1059.149 Pseudo R2 = 0.1626

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.4398196	.0702734	6.26	0.000	.3020498	.5775895
estudo	.0480259	.0041168	11.67	0.000	.0399549	.0560968
anos_exper	.0072868	.0015387	4.74	0.000	.0042703	.0103034
mei	.3392266	.0715983	4.74	0.000	.1988593	.4795938
sindicato	.0182295	.0748697	0.24	0.808	-.1285513	.1650103
migrante_uf	.1658297	.0395748	4.19	0.000	.0882441	.2434154
area	.0935782	.0359168	2.61	0.009	.023164	.1639925
racial	.4277064	.083435	5.13	0.000	.2641335	.5912793
racial_ocup	1.469475	.2380564	6.17	0.000	1.002769	1.93618
setor2	-.0592881	.0476716	-1.24	0.214	-.1527474	.0341712
setor3	-.1243418	.0543302	-2.29	0.022	-.2308553	-.0178283
setor4	.2776047	.0563724	4.92	0.000	.1670876	.3881219
mills	-.8440202	.4305713	-1.96	0.050	-1.688148	.0001073
mills2	-.4343449	.4087346	-1.06	0.288	-1.235662	.3669721
_cons	.6691779	.1479135	4.52	0.000	.3791961	.9591598

Regressão Quantílica 10 – NÃO BRANCOS de BAIXA visibilidade, quantil 0.10

.1 Quantile regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 7498
Raw sum of deviations 2140.686 (about .83701754)
Min sum of deviations 1699.611 Pseudo R2 = 0.2060

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.8566962	.0864968	9.90	0.000	.6871381	1.026254
estudo	.0514273	.0043782	11.75	0.000	.0428447	.0600099
anos_exper	.0061724	.0013286	4.65	0.000	.0035679	.0087769
mei	.3578546	.0522057	6.85	0.000	.2555168	.4601924
sindicato	-.1931334	.1013434	-1.91	0.057	-.391795	.0055282
migrante_uf	.1312297	.0295269	4.44	0.000	.0733486	.1891108
area	.0899576	.0323471	2.78	0.005	.0265481	.1533671
racial	.8151464	.0703081	11.59	0.000	.6773228	.95297
racial_ocup	1.23625	.1243169	9.94	0.000	.9925542	1.479946
setor2	.343531	.0550644	6.24	0.000	.2355893	.4514726
setor3	.0265514	.0476656	0.56	0.578	-.0668866	.1199895
setor4	.2465156	.0718294	3.43	0.001	.1057097	.3873215
mills	-.5370575	.4748711	-1.13	0.258	-1.467938	.3938233
mills2	-.2549327	.402816	-0.63	0.527	-1.044565	.5346999
_cons	-1.461695	.1495353	-9.77	0.000	-1.754826	-1.168563

Regressão Quantílica 11 – NÃO BRANCOS de BAIXA visibilidade, quantil 0.50

Median regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 7498
Raw sum of deviations 4169.822 (about 1.7533083)
Min sum of deviations 3556.457 Pseudo R2 = 0.1471

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.554854	.0306603	18.10	0.000	.4947513	.6149568
estudo	.0368813	.0018052	20.43	0.000	.0333426	.04042
anos_exper	.0057659	.0007177	8.03	0.000	.0043589	.0071728
mei	.3229774	.0318127	10.15	0.000	.2606157	.3853392
sindicato	-.1030172	.0350762	-2.94	0.003	-.1717764	-.034258
migrante_uf	.1472906	.0201586	7.31	0.000	.1077741	.1868071
area	.0543067	.0138858	3.91	0.000	.0270867	.0815268
racial	.7445689	.058378	12.75	0.000	.6301315	.8590062
racial_ocup	1.433844	.0717585	19.98	0.000	1.293177	1.574511
setor2	.1541583	.0274764	5.61	0.000	.100297	.2080197
setor3	-.0547518	.0367649	-1.49	0.136	-.1268213	.0173177
setor4	.1370329	.0315215	4.35	0.000	.075242	.1988239
mills	-.4126989	.2012109	-2.05	0.040	-.8071288	-.0182691
mills2	-.1747634	.1761537	-0.99	0.321	-.5200742	.1705475
_cons	-.2097614	.0405104	-5.18	0.000	-.2891731	-.1303497

Regressão Quantílica 12 – NÃO BRANCOS de BAIXA visibilidade, quantil 0.90

.9 Quantile regression, bootstrap(20) SEs Number of obs = 7498
Raw sum of deviations 1892.535 (about 2.5742888)
Min sum of deviations 1641.688 Pseudo R2 = 0.1325

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sexo	.5154557	.0476402	10.82	0.000	.4220675	.6088439
estudo	.0387912	.0032014	12.12	0.000	.0325156	.0450669
anos_exper	.005877	.0013713	4.29	0.000	.0031889	.008565
mei	.4959229	.1322307	3.75	0.000	.2367135	.7551323
sindicato	.0443784	.0754786	0.59	0.557	-.1035807	.1923376
migrante_uf	.1635209	.0322654	5.07	0.000	.1002716	.2267702
area	.0314684	.0329933	0.95	0.340	-.0332078	.0961446
racial	.6128909	.0988055	6.20	0.000	.4192044	.8065774
racial_ocup	1.586206	.1386803	11.44	0.000	1.314354	1.858058
setor2	.0311004	.0474428	0.66	0.512	-.0619008	.1241016
setor3	-.0603537	.0573856	-1.05	0.293	-.1728456	.0521382
setor4	.2438431	.0470294	5.18	0.000	.1516523	.3360339
mills	-.7206257	.4006704	-1.80	0.072	-1.506052	.064801
mills2	-.4709257	.3571654	-1.32	0.187	-1.17107	.229219
_cons	.5587132	.1182368	4.73	0.000	.3269358	.7904905