

---

## Lições das cotas empregatícias para pessoas com deficiência

Marcelo Neri\*

Hessia Costilla\* \*

O *azul, branco e vermelho* estão associados aos ideais da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade. Agora, se fosse para associar atributos ao nosso *verde e amarelo*, o que você escolheria? Nós diríamos diversidade e desigualdade. Desigualdade é uma marca brasileira que tem passado incólume através dos séculos. Amarelo do ouro extraído, inicialmente por índios, depois por africanos, os últimos escravos do hemisfério ocidental a serem libertados. Somos o país mais desigual do continente, mais desigual do planeta. Estamos há pelo menos três décadas no pódio mundial da iniquidade de renda.

Já a diversidade brasileira está em cada um, tendo sido comparada a um caldeirão fervente mesclando etnias, raças, crenças e religiões. A toda hora repetimos, como se para convencer a nós mesmos, que aqui não existe discriminação. Na nossa pseudo-democracia racial todos têm a mesma cor, digamos verde de vários tons. Verde que te quero verde da diversidade das nossas matas. Verde uma cor secundária, resultado da combinação do amarelo com o tudo azul, captaria o amálgama da diversidade brasileira. Só que no Brasil, os verdes mais escuros costumam morar em barracos e subir no elevador dos fundos dos prédios dos verdes claros.

O combate à pobreza e à desigualdade passa por reconhecer diferenças e impedir que estas diferenças se traduzam em desigualdades. Diversidade não deve ser sinônimo de adversidade para os diferentes. O

---

\* Filiação institucional: Centro de Políticas Sociais do IBRE/FGV. Professor da EPGE/FGV e da UFF. E-mail: mcneri@fgv.br.

\*\* Centro de Políticas Sociais do IBRE/FGV. E-mail: HESSIA@fgv.br.

que pode ser feito para colocar os grupos historicamente excluídos como mulheres negras e deficientes em situação de igualdade com o restante da população? São válidas políticas que usem a desigualdade inicial para conseguir a equidade? Isto significaria tratar os desiguais na medida da sua desigualdade.

Existem diferenças relevantes entre grupos do tema diversidade. A deficiência é uma característica adquirida assim como, por exemplo, a pobreza ou a idade, já gênero e raça são atributos fixos. Toda pessoa é passível de adquirir alguma deficiência física ou mental ao longo do seu ciclo de vida. A proteção social neste caso está também ligada à noção de risco de qualquer pessoa adquirir alguma deficiência. Este aspecto contrasta com políticas sociais ligadas a outros grupos excluídos como afro-descendentes quando falamos de mudanças distributivas. O tratamento que as políticas públicas dão à questão da deficiência está relacionado a um seguro social de caráter universal. O grupo de pessoas com deficiência é pioneiro em algumas conquistas sociais. Enquanto a sociedade brasileira começa a debater a implementação de cotas para afro-descendentes, já existe um sistema de cotas em operação para pessoas com deficiência. Cabe uma avaliação concreta do funcionamento do sistema de cotas já implementado no Brasil. Nesse sentido, sintetizamos aqui resultados reportados em NERI ET ALL (2003) sobre cotas trabalhistas para pessoas com deficiência<sup>1</sup>.

Este estudo tem como objeto as pessoas portadoras de deficiência (PPDs) bem sucedidas em termos empregatícios, aqui entendidas como aqueles que conseguem um posto no mercado formal de trabalho. Essa questão nos remete às políticas públicas existentes, que visam garantir um lugar no mercado de trabalho para as PPDs. Nosso foco de análise é a política de cotas, implementada em 1999, a lei estipula para as empresas pisos de contratação de empregados, condicionados ao seu tamanho. A base de dados do Registro Anual de Informações Sociais (RAIS) incorporou em 2000, pela primeira vez, o quesito deficiência no seu questionário<sup>2</sup>. Os registros administrativos, como os da RAIS, têm um papel central a desempenhar no monitoramento da efetividade de cláusulas sociais da legislação. Eles informam a posição oficial de agentes em relação às suas obrigações legais. No caso, o grau de cumprimento de cada esta-

belecimento produtivo da política de cotas estabelecida, possibilitando testar a ligação entre as intenções dos legisladores e a avaliação prática dos seus efeitos. Como no Brasil a lei é freqüentemente descumprida, é importante saber em que medida ocorre o descumprimento, a que fatores está associado, assim como os resultados obtidos caso a legislação fosse atendida. Independentemente de outras considerações normativas, este tipo de análise gera importantes lições para outros grupos, como os afrodescendentes que começam a ter ouvidas as suas demandas pela implementação de cotas.

O plano do trabalho é o seguinte: primeiramente, avaliamos a efetividade da lei de cotas, quantificando o seu impacto potencial. Na segunda seção, estimamos empiricamente o impacto de elementos de demanda sobre a empregabilidade das PPDs, em particular isolamos o efeito do binômio tamanho de empresa/tempo de emprego que captam a operação da lei. Na seção seguinte, discutimos alternativas para a diminuição da perda de eficiência econômica e medidas para elevar a sua eficácia. Por fim, apresentamos na última seção as principais conclusões.

## 1. Efetividade da Lei de Cotas

Segundo o Censo 2000, existem no país 24,5 milhões de PPDs – 14,5% da população brasileira, ou seja, a lei não trata de uma minoria desprezível em termos quantitativos. Agora, por ser o Brasil um país onde as leis são freqüentemente ignoradas, torna-se importante saber em que medida este é o caso e as razões subjacentes. A lei 8.213, que estabelece para os estabelecimentos cotas para o emprego de pessoas com deficiência, é de 24 de julho de 1991, mas somente passou a ter eficácia quando o presidente da República, através do Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei 7.953, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a política nacional de direitos humanos. Avaliamos aqui se no ano de 2000 as empresas procuraram se adaptar à lei de cotas, e o instrumento indireto de avaliação são as mudanças observadas em vínculos com menos de um ano em relação aos demais.

A Lei 8.213/91 reserva, no artigo 93, de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência habilitadas e/ou beneficiários

reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções: até 200 empregados – 2%; de 201 a 500 – 3%; de 501 a 1.000 – 4%; de 1.001 em diante – 5%.

Num universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos pesquisados nos microdados RAIS 2000, 537 mil são pessoas com deficiência<sup>3</sup>. A média nacional de empregabilidade de PPDs, de 2,05%, está um pouco acima da cota mínima exigida por lei (2%) mas bem abaixo dos 5% exigidos para as empresas maiores. Na ótica regional, 5 das 27 unidades da federação apresentam proporções de PPDs superiores à média nacional de 2,05%: Rio Grande do Sul (3,10%), São Paulo (2,73%), Distrito Federal (2,19%), Espírito Santo (2,19%) e Paraná (2,13%). Os estados de Rondônia (0,57%), Tocantins (0,55%) e Piauí (0,63%) são os que apresentam as menores porcentagens de contratações de PPDs, muito abaixo da cota mínima exigida por lei. Estes resultados revelam um alto grau de descumprimento da lei pelas empresas, bem como a existência de um amplo espaço para o aumento da sua efetividade.

A avaliação do cumprimento e da efetividade da política de cotas traçada exige que os dados sejam fornecidos pelas empresas. Neste caso, pesquisas domiciliares não propiciam este tipo de apreciação, pois deixam de fornecer o mapa de ligação entre os atributos dos empregados e as suas respectivas empresas, a unidade de observação legal neste caso.

Outra necessidade é a da desagregação dos dados. Exemplo: se metade das empresas de determinado porte contrata o dobro exigido pelas cotas, enquanto outras não empregam nenhuma PPD, a lei de cotas estaria sendo exatamente atendida no agregado dessas empresas, apesar de serem, por construção, totalmente desrespeitadas por umas e irrelevantes para as demais. Em ambos os casos, as cotas não seriam efetivas, no sentido de não impactarem comportamentos empresariais. Assim, os microdados da RAIS representam a melhor oportunidade disponível para testar a relação entre intenções dos legisladores e os resultados práticos da política, traçada na visão das empresas, responsáveis últimas pelo cumprimento da lei de cotas.

A fim de analisar a efetividade da lei de cotas das PPDs, é fundamental separar as empresas por faixas de porte, de acordo com as exigências legais fixadas (2%, 3% e 5% de PPDs entre o total de empregados). Isto

é imprescindível, uma vez que 45% do emprego formal está em empresas de menor porte, não sujeitas à legislação.

Estabelecimentos com menos de 100 funcionários, que por lei não têm obrigação de contratar pessoas com deficiência, apresentam uma taxa de empregabilidade média de PPDs de 1.05%, inferior ao conjunto de empresas. Isto pode ser percebido como um sinal da pressão que a lei exerce sobre as de maior porte. Essas, por sua vez, estão longe de se adequar à lei. As que empregam de 100 a 200 funcionários são responsáveis por 8.5% do emprego formal e são obrigadas a reservar 2% de seus postos para pessoas com deficiência, apresentam uma taxa de empregabilidade média de PPDs de 2.7%. Nas empresas com 201 a 500 servidores, responsáveis por 12% do emprego formal, verifica-se uma taxa de empregabilidade de PPDs de 2.9% contra a cota exigida por lei de 3%. Quando são examinadas empresas com 501 a 1.000 empregados, responsáveis por 8.6% dos postos de trabalho formais, observa-se uma taxa de empregabilidade de PPDs de 2.8%, quando a cota exigida é de 4%. Descumprimento similar à lei é observado nas empresas com mais de 1.000 funcionários, pois a legislação determina que elas ofereçam, pelo menos, 5% de seus postos de trabalho às pessoas com deficiência, contra 3.6% da taxa de empregabilidade média observada na prática.

Agora, a taxa média de empregabilidade de PPDs por tamanho de empresa pode ser um mal indicador de aderência legal, escondendo tanto quanto revela. Algumas empresas que superam as exigências da lei vão estar puxando para cima a média do segmento, escondendo a real extensão do descumprimento. Em função disto, termina-se com uma simulação contrafactual do potencial impacto da lei, agregando empresa por empresa do universo analisado. Neste exercício supomos que a lei seria perfeitamente cumprida, ao nível inicial de emprego dos não-deficientes observado e que as empresas que estão acima dos requisitos legais continuariam onde estavam.

Neste contexto, a adequação aos termos fixados em lei importaria a criação de 518.012 novos postos de trabalho para PPDs, praticamente dobrando o contingente hoje registrado. Seriam as empresas com 1.000 ou mais empregados as maiores geradoras de emprego, cerca de 310.081 de novas vagas para trabalhadores com algum tipo de deficiência. As com 201 e 500 funcionários poderiam gerar 85.407 novos postos de emprego,

enquanto as demais, com 501 a 1000 e 100 a 200 empregados, ofertariam mais 82.290 e 40.234 vagas, respectivamente. Estes dados devem ser vistos como limite superior do impacto das cotas, pois foram afastadas por hipótese a substituição de pessoas sem deficiência por pessoas com deficiência para as empresas que estão fora da lei, ao mesmo tempo em que se manteve o nível e a composição do emprego das empresas que estavam cumprindo a lei. De toda forma, os dados apontam considerável descumprimento da lei de cotas, cerca de um ano após a sua promulgação.

## 2. Análise multivariada das cotas

Essa técnica permite analisar as probabilidades de ocorrência de um determinado evento para empresas e indivíduos com iguais atributos, exceto um. No caso em questão nos perguntamos como diferem as chances de contratação de uma pessoa com deficiência com as mesmas características observáveis (escolaridade, raça etc) entre duas empresas que atuam no mesmo setor de atividade mas têm diferentes tamanhos. No caso da técnica de regressão logística, utilizamos a razão de chances (*odds ratio*) condicionada entre os eventos, que é derivada diretamente da exponencial dos parâmetros estimados para cada categoria da regressão logística, conforme consta do Apêndice.

Aplicamos regressões logísticas aos dados da RAIS mencionados anteriormente a fim de estimar as chances de as empresas contratarem formalmente pessoas com deficiência. Isolamos variáveis relativas ao lado da demanda de trabalho, ao compararmos indivíduos com os mesmos atributos individuais de oferta, como escolaridade, renda, idade, gênero, raça, unidade da federação, tamanho de cidade. A atenção foi concentrada na análise de variáveis de demanda de trabalho, como tamanho da empresa, verificando as chances condicionais de contratação de PPDs, isto é, como os empregadores de diferentes tamanhos estão se comportando perante a lei de cotas diante de trabalhadores com características iguais. Também verificamos em que medida o número de contratações de pessoas com deficiência tem aumentado após a decretação da lei em 1999, analisando a interação da variável tempo de emprego com a variável tamanho de empresa.

A chance condicional de encontrar PPDs empregadas no setor formal, em empresas com menos de 100 funcionários, é duas vezes maior do que naquelas com mais de 1.000 funcionários. Essa chance é 17% maior em estabelecimentos com 100 a 249 empregados e é 5% menor quando a empresa possui de 500 a 999 empregados. Os dados indicam que há chances maiores de achar PPDs em pequenas empresas do que naquelas com mais de 1.000 funcionários, quando as características de oferta de trabalho são levadas em conta. Entretanto, quando essas características individuais (chances não-condicionais) escapam do controle, as empresas com menos de 100 funcionários são as que menos contratam PPDs, uma vez que se observa chance reduzida em 45% na comparação com as empresas acima de 1.000 funcionários. Essa diferença nas chances condicionadas e não-condicionadas sugere que as contratações em empresas subordinadas à lei de cotas são favoravelmente influenciadas pelas características de oferta de trabalho, como, por exemplo, um alto nível de escolaridade. Em suma, as características de oferta são demasiadamente importantes para contratação de PPDs, seja essa por imposição legal ou não.

Outra dimensão é o tempo de contratação, quando observados os vínculos empregatícios com menos de um ano, forma indireta de verificar adequação à lei. Nesses casos, o percentual de contratações sobe de 2,05%, no total, para 2,97% nos vínculos estabelecidos nas empresas grandes após a efetivação da lei. Uma análise desse tipo pode ser feita com a variável de interação entre o tempo de emprego e o tamanho do estabelecimento, mantendo constantes todos os outros atributos. Aqui, constata-se que as chances de encontrar trabalhadores com deficiência com tempo de trabalho inferior a um ano são em geral menores, à medida que se diminui o número de funcionários, o que aponta para uma adequação das empresas maiores ao novo sistema de cotas. As chances condicionais de encontrarmos trabalhadores com menos de um ano são 20% menores nas empresas com 100 a 250 funcionários, quando comparadas às empresas com mais de 1.000 ocupados, ao passo que as chances desses indivíduos estarem ocupados em empresa com 500 a 999 são 9% menores quando confrontadas com as chances desse mesmo grupo de referência.

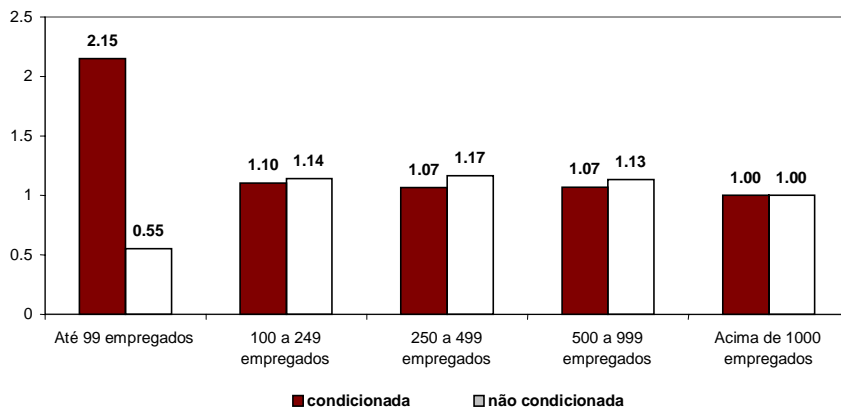
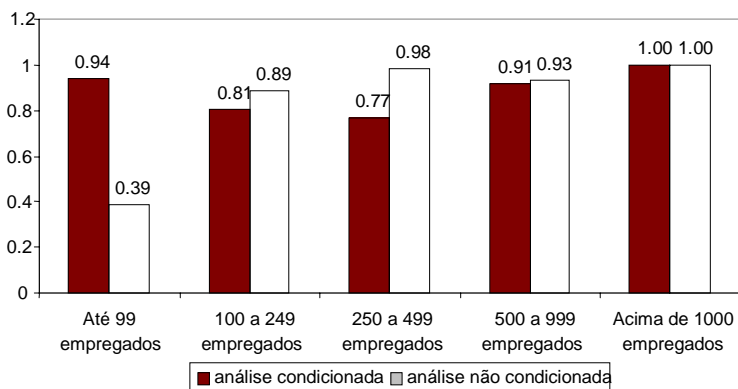


Gráfico 1 – Razão de chance condicional e não condicional de obter trabalho formal segundo tamanho de empresa



Fonte: Microdados da RAIS/MTE

Gráfico 2 – Razão de chances para tempo de trabalho de até um ano segundo tamanho de empresa



### 3. Possíveis aprimoramentos da lei

A contratação de uma pessoa portadora de deficiência é viável quando a sua produtividade, descontada das perdas decorrentes a sua contratação, for maior que os ganhos gerados pelo trabalhador sem deficiência. Entretanto, poucas são as firmas que viabilizam essa contratação. A maioria assume de antemão que a produtividade de uma PPD é menor que a do não portador de deficiência. Além da inércia da cultura empresarial, como a dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de noventa dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, inibindo a criação de postos de trabalho. O procedimento que visa defender o emprego do PPD, acaba desincentivando a sua contratação pela dificuldade de eventual demissão futura.

O Ministério Público expede ofícios às empresas, requisitando informações (art. 8º, inciso IV da Lei Complementar 75/93) sobre o número atual de empregados e documentação comprobatória do cumprimento da reserva legal. Após a análise dos documentos, são instaurados os inquéritos civis relativamente às empresas que não possuem o número legal de vagas reservadas. A lei não prevê o pagamento de multa pelas empresas que descumprem a cota, o que diminui o poder de pressão sobre as empresas. A única forma de coagir as empresas a observarem a lei é a instauração de inquéritos civis pelo Ministério Público do Trabalho que propõe o cumprimento gradual do percentual de vagas através de Termos de Ajustamento de Conduta. Se a empresa não quiser firmar esse Termo ou se negar a cumprir integralmente a cota, a multa só poderá ser fixada por um Juiz através de uma Ação Civil Pública que pode ser proposta pelo próprio Ministério público. Desse modo, as multas aplicadas às empresas que não cumprem a reserva de vagas para PPDs advém da execução de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta previamente firmado com o MPT e a empresa obrigada. Os valores são depositados, por força do Termo, no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Devido às falhas de mercado e da lei, o mercado de trabalho necessitaria de instrumentos efetivos de estímulo à demanda de trabalho das PPDs. A experiência internacional aponta para inúmeras políticas que

criam incentivos ao ingresso e à permanência das PPDs no mercado de trabalho: cotas, cota-contribuição, flexibilidade no mercado de trabalho, transferências às empresas etc.

Quanto à questão do ajuste da oferta de trabalho, o acesso à educação seria o principal meio de proporcionar ganhos de produtividade ao portador de deficiência, por via do acúmulo de capital humano. Mas a inserção do PPD na escola é também bastante limitada. Uma medida tomada em alguns países desenvolvidos é a adoção do sistema de cota contribuição. Esse expediente obriga as empresas que não preencheram a sua cota a recolherem determinado valor para uma instituição específica que, por sua vez, o repassa através de estímulos às empresas que ocuparem as cotas, e premia aquelas que contrataram acima da cota estabelecida ou que admitiram pessoas com limitações mais severas. Esse sistema tem como a principal contribuição a criação de um preço para a não contratação do PPD, visando incentivar o ajuste do lado da demanda de trabalho. Outra forma de flexibilizar o sistema de cotas é permitir que as contratações de portadores deficientes por uma empresa terceirizada sejam abatidas na cota da empresa (sistema de cota-terceirizada). Nesse caso, as empresas terceirizadas estariam estimuladas a contratarem PPDs, sendo que essas contratações podem se dar em empresas pequenas, onde a obrigatoriedade de contratação não seria aplicada

Quanto às transferências para os empregadores, pode-se citar a complementação salarial, a ajuda para adaptação e a isenção de contribuições. A primeira modalidade visa repassar às empresas uma parcela do salário da PPD para reparar as despesas com acomodação e redução da jornada de trabalho. Já a ajuda de adaptação é o provimento de recursos com intuito de cobrir parte dos custos de adaptação do deficiente, enquanto que a isenção de contribuições por parte da empresa pode se dar sobre a forma parcial ou integral, segundo o contingente de PPDs no seu quadro funcional.

#### 4. Conclusão

De forma geral, pretende-se gerar subsídios para a aplicação de cotas empregatícias em outros grupos do tema diversidade, em particular nas ações afirmativas voltadas para os afro-descendentes, hoje em discus-

são na sociedade brasileira. O caso específico das cotas voltadas para as pessoas com deficiência permite averiguar em que medida elas são efetivamente cumpridas e seus impactos. Este tipo de política está sujeito a questionamentos diversos. Em primeiro lugar, a lei de cotas comprova, que tal como outras leis brasileiras, são em larga medida descumpridas. No caso das PPDs a inclusão empregatícia tem um respaldo legal, mas falta fazê-lo vigorar. A média nacional de empregabilidade formal de PPDs é baixa, 2,05%, pouco acima da menor faixa exigida por lei para empresas de 100 a 200 empregados e bem abaixo dos 5% exigidos para empresas com mais de 1.000 empregados. Se a lei fosse plenamente cumprida seriam gerados 518 mil novos postos de trabalho, dobrando o contingente de empregados formais com deficiência. Este resultado revela a existência de um amplo espaço para o aumento da efetividade das cotas.

Este trabalho fez uso de regressões logísticas, levando em conta características do trabalhador e dos postos de trabalho através de termos de interação entre tamanho de estabelecimento e tempo de emprego, o que possibilita captar a evolução temporal da adequação à lei. Obtemos aqui um sinal de que a lei pode estar mudando comportamentos: quando olhamos apenas os vínculos firmados após a promulgação das cotas, forma essa indireta de verificar adequação à lei, verificamos que as grandes empresas aumentam em média o percentual de contratações para 2,97%. Ou seja, embora a taxa de empregabilidade formal dos PPDs seja baixa, ela tenderia a crescer.

O desenho da Lei de Cotas assumido gera algum grau de ineficiência econômica, ao obrigar qualquer tipo de empresa com mais de 100 empregados a empregar um percentual mínimo de PPDs, mesmo que cada empresa tenha custos e desvantagens diferenciados. A lei de cotas, ao ignorar heterogeneidades entre firmas da mesma faixa de tamanho, gera ineficiência. Uma possibilidade seria permitir que firmas que não cumprissem as cotas contribuíssem para um fundo destinado a financiar ações às PPDs. Neste caso, empresas que contratassem um número acima da cota legal receberiam um subsídio cruzado como recompensa pela inclusão trabalhista adicional à legal gerada. Muitos discordam deste procedimento, argumentando que as empresas estariam “pagando para discriminar”, por outro lado, este mecanismo permitiria maior conciliação do objetivo de equidade com o de eficiência econômica.

## Notas

- <sup>1</sup> No sítio [www.fgv.br/cps](http://www.fgv.br/cps) e nos dois CD-Roms disponibilizados junto com o livro citado, o leitor encontrará amplo bancos de dados bibliográficos, legais e estatístico sobre o tema.
- <sup>2</sup> Gostaríamos de agradecer ao Ministério do Trabalho por disponibilizar os microdados da Rais, em particular pela abertura das informações quanto aos quesitos deficiência e raça.
- <sup>3</sup> Quanto à variável raça, os trabalhadores formais são, na maioria, caracterizados como não afro-descendentes, uma vez que cerca de 77,5% das PPDs e 78,97% da população total se enquadram nesta categoria. Nessa variável, considera-se como afro-descendentes os negros e pardos, e como não-afros os brancos, amarelos e índios. A taxa de incidência de deficiências entre os afros formais é de 2,19% contra 2,01% entre os não-afros. Esta informação pode ser encontrada na tabela do Apêndice.

## Referência bibliográfica

NERI, M.; PINTO, A.; SOARES, W.; COSTILLA, H. *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

*Recebido para publicação em junho de 2004*  
*Aprovado para publicação em julho de 2004*

## Apêndice 1 – Regressão Logística

O modelo utilizado tem como objetivo identificar os fatores que melhor descrevem o comportamento de o empregado formal ocupado ser, ou não, PPD. O modelo linear generalizado, aqui utilizado, é definido por uma distribuição de probabilidade para a variável resposta, um conjunto de variáveis independentes que compõem o previsor linear do modelo, e uma função de ligação entre a variável resposta e o referido previsor linear. Na regressão logística, a função de ligação utilizada é definida por:

$$\eta = \log \text{it}(p) = \ln \left[ \frac{p}{1-p} \right]$$

## Apêndice 2 – Modelo logístico com tempo de emprego: Empregabilidade formal das pessoas com deficiência

Variável	Categoria	Estimativa	Estatística t	sig	Kazuo condicional	Kazuo não condicional	(%) Prop	(%) População
Sexo	Mulher	0,046	14,71	**	1,047	0,809	1,797	39,06
.	Homem	0	.		1	1	2,211	60,94
Idade	Até 15 anos	-2	-72,2	**	0,136	6,005	11,59	0,05
.	De 15 a 25 anos	-0,017	-4,18	**	0,983	0,845	1,811	20,35
.	De 45 a 60 anos	0,041	10,57	**	1,042	0,949	2,03	17,57
.	Mais de 60 anos	0,062	6,178	**	1,064	0,858	1,838	2,265
.	De 25 a 45 anos	0	.		1	1	2,136	59,76
Escolaridade	0 anos	-0,825	-91,4	**	0,438	1,634	3,581	1,858
.	0 a 4 anos	-0,043	-9,72	**	0,958	0,859	1,916	33,37
.	8 a 12 anos	-0,173	-36,1	**	0,842	0,935	2,082	30,69
.	4 a 8 anos	-0,144	-26,3	**	0,866	0,866	1,93	18,21
.	Mais de 12 anos	0	.		1	1	2,222	15,87
Cor	Afro	-0,121	-34,9	**	0,886	1,092	2,192	21,03
.	Não Afro	0	.		1	1	2,011	78,97
Quintil	1º	0,715	124,8	**	2,044	0,451	1,34	18,11
.	2º	0,568	109,6	**	1,765	0,539	1,599	19,05
.	3º	0,406	87,53	**	1,501	0,658	1,946	19,97
.	4º	0,3	72,9	**	1,349	0,766	2,258	21,14
.	5º	0	.		1	1	2,926	21,73
Sector de Atividade	Agricultura	0,246	27,41	**	1,279	0,685	1,379	4,17
.	Indústria	-0,177	-49,9	**	0,838	1,463	2,9	19,31
.	Construção	0,168	21,87	**	1,183	0,9	1,803	4,131
.	Público	0,57	121,9	**	1,768	0,801	1,609	22,45
.	Ignorado	1,043	32,44	**	2,837	0,523	1,057	0,356
.	Serviços	0	.		1	1	2	49,58

## Apêndice B (continuação)

Variável	Categoria	Estimativa	Estadística t	sig	Kazao condicional	Kazao nao condicional	(%) Prop	(%) População
Tempo de emprego	Até 1 ano	0,212	22,44	**	1,237	0,797	1,83	29,96
.	1 a 3 anos	0,093	10,05	**	1,098	0,883	2,022	23,69
.	Acima de 5 anos	0,495	61,13	**	1,641	0,952	2,176	34,12
.	3 a 5 anos	0	.		1	1	2,284	12,23
Densidade Populacional	Capital	-0,045	-6,47	**	0,956	1,301	1,994	45
.	Periferia	-0,3	-40,7	**	0,741	1,948	2,956	11,23
.	Urbano Médio	-0,184	-25,5	**	0,832	1,322	2,026	15,68
.	Urbano Grande	-0,036	-4,88	**	0,965	1,271	1,95	18,11
.	Rural	0,064	5,835	**	1,066	0,905	1,396	3,414
.	Urbano Pequeno	0	.		1	1	1,54	6,56
Tamanho do Estabelecimento	Até 99 empregados	1,035	104,9	**	2,816	0,576	1,379	46,06
.	100 a 249 empregados	0,444	36,53	**	1,56	1,128	2,664	11,21
.	250 a 499 empregados	0,403	31,04	**	1,496	1,297	3,05	9,089
.	500 a 999 empregados	0,266	20,66	**	1,305	1,21	2,852	8,522
.	Acima de 1000 empregados	0	.		1	1	2,368	25,12
Emprego* Estabelecimento	Até 1 ano. Até 99 empregados	-0,064	-5,26	**	0,938	0,39	1,18	18,14
.	Até 1 ano 100 a 249	-0,214	-14,3	**	0,808	0,889	2,649	3,595
.	Até 1 ano 250 a 499	-0,26	-16,2	**	0,771	0,982	2,919	2,552
.	Até 1 ano 500 a 999	-0,09	-5,45	**	0,914	0,929	2,766	2,093
.	Até 1 ano. Acima de 1000	0	.		1	1	2,97	3,585

Apêndice B (continuação)

Variável	Categoria	Estimativa	Estatística t	sig	Kazao condicional	Kazao nao condicional	(%) Prop	(%) População
Emprego*Estabecimen	1 a 3 anos Até 99 empregados	-0,067	-5,48	**	0,935	0,437	1,362	13,31
.	1 a 3 anos 100 a 249 empregados	-0,076	-4,99	**	0,926	0,856	2,634	2,786
.	1 a 3 anos 250 a 499 empregados	-0,205	-12,7	**	0,814	0,992	3,041	2,126
.	1 a 3 anos 500 a 999 empregados	0,055	3,311	**	1,057	0,86	2,645	1,858
.	1 a 3 anos Acima de 1000 empregados	0	.	.	1	1	3,064	3,603
Emprego*Estabecimen	Acima de 5 anos Até 99 empregados	-0,632	-54,7	**	0,531	0,93	1,778	8,395
.	Acima de 5 anos 100 a 249 empregados	-0,49	-34,3	**	0,613	1,398	2,649	3,344
.	Acima de 5 anos 250 a 499 empregados	-0,695	-47,1	**	0,499	1,71	3,221	3,233
.	Acima de 5 anos 500 a 999 empregados	-0,483	-32,8	**	0,617	1,541	2,912	3,48
.	Acima de 5 anos acima de 1000 empregados	0	.	.	1	1	1,909	15,67
Emprego*Estabecimen	3 a 5 anos Até 99 empregados	0	.	**	1	0,408	1,454	6,214
.	3 a 5 anos 100 a 249 empregados	0	.	**	1	0,793	2,786	1,487
.	3 a 5 anos 250 a 499 empregados	0	.	**	1	0,821	2,883	1,178
.	3 a 5 anos 500 a 999 empregados	0	.	**	1	0,908	3,177	1,092
.	3 a 5 anos acima de 1000 empregados	0	.	.	1	1	3,488	2,263

\* Estatisticamente significante ao nível de confiança de 90% \*\* Estatisticamente significante ao nível de confiança de 95%  
 Variáveis omitidas em ordem: homem, 25 a 45 anos de idade, mais de 12 anos completos de estudo, não afro, 5 quintil de renda corrente, serviço, tempo de emprego de 3 a 5 anos, urbano médio, acima de 1000 empregados.  
 Fonte: CPS/IBRE/FGV a partir dos microdados da RAIS 2000/AMTE.

