

**Subsídios Empíricos para Proposta de
Redesenho do Abono Salarial e de Cursos
Profissionalizantes para Empregados
Formais de Baixa Renda**

Carlos Henrique Corseuil

Marcelo Neri

2013

CORSEUIL, Carlos H.
NERI, Marcelo C.

"Subsídios empíricos para proposta de redesenho do abono salarial e de cursos profissionalizantes para empregados formais de baixa renda" (Carlos Henrique Corseuil, Marcelo Neri), Rio de Janeiro, RJ – 2013 - FGV Social – 15 páginas.

As manifestações expressas por integrantes dos quadros da Fundação Getulio Vargas, nas quais constem a sua identificação como tais, em artigos e entrevistas publicados nos meios de comunicação em geral, representam exclusivamente as opiniões dos seus autores e não, necessariamente, a posição institucional da FGV. Portaria FGV N°19.

Subsídios empíricos para proposta de redesenho do abono salarial e de cursos profissionalizantes para empregados formais de baixa renda¹

Carlos Henrique Corseuil (IPEA)

Marcelo Neri (SAE e IPEA)

RESUMO

O trabalho embasa duas propostas de política pública para aumentar a produtividade próximo a base da distribuição de renda. A primeira altera as regras de pagamento do abono salarial a fim de aumentar o incentivo ao trabalhador de manter o mesmo posto de trabalho ao longo do tempo. A segunda proposta é a conversão de parte do abono salarial em *vouchers* de forma a incrementar a oferta de cursos técnicos para ocupados com carteira nesta mesma faixa salarial. O público-alvo do abono salarial aqui revelado é mais fortemente integrado por jovens, negros e mulheres com nível relativamente mais baixo de escolaridade, mais propensos a conciliar trabalho e estudo, porém cada vez menos envolvido na educação formal e mais engajado em cursos de qualificação profissional. Sua rotatividade no emprego é bem mais alta, com vínculos que perduram, em média, pouco mais que 1,5 mês além do ciclo anual de concessão do abono e totalizam menos da metade do tempo observado entre empregados mais bem pagos. Os resultados servem de subsídios a uma política que permita associar o abono a maiores investimentos na obtenção de qualificação profissional e menor depreciação do capital humano específico associada à alta rotatividade empregatícia, que possa se traduzir em ganhos em produtividade, em maior qualidade dos vínculos empregatícios e num maior ritmo de expansão da renda ao longo do tempo.

¹ Agradecemos os comentários e apoio à pesquisa fornecidos por Marcos Hecksher, Danilo Coelho, Luísa Carvalhaes e Samanta Sacramento.

Subsídios empíricos para proposta de redesenho do abono salarial e de cursos profissionalizantes para empregados formais de baixa renda²

O cerne desta publicação são duas propostas de política pública feitas pela Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República que tenta aumentar a produtividade próximo a base da distribuição de renda. A primeira parte altera as regras de pagamento do abono salarial que beneficia os trabalhadores formais que percebem rendimentos entre um e dois salários mínimos, reduzindo as defasagens de pagamentos percebidas pelo trabalhador. O objetivo desta proposta é aumentar o incentivo ao trabalhador de manter o mesmo posto de trabalho ao longo do tempo. A segunda proposta é a conversão de parte do abono salarial em *vouchers* de forma a incrementar a oferta de cursos técnicos para ocupados com carteira nesta mesma faixa salarial. Ao ampliar o escopo tradicional dado ao retreinamento de desempregados oriundos do setor formal também se diminui incentivos para interrupção dos vínculos trabalhistas.

A proposta busca uma diminuição da rotatividade e uma melhora na qualificação técnica do público-alvo dessa política. O aspecto convergente destas propostas é no sentido de preservar e ampliar os conhecimentos específicos dos trabalhadores, e não dos conhecimentos gerais obtidos através da educação regular por exemplo, propiciando vínculos trabalhistas mais longos e acesso a mais e melhores cursos de formação técnica àqueles que trabalham.

Agora em que medida estas políticas voltadas ao empregado formal de baixa renda, beneficia, de fato, os grupos socioeconômicos efetivamente excluídos, como mulheres, negros, os jovens, os moradores de cidades mais pobres e aqueles com menos educação regular? Como tem se comportado o foco desta política estes grupos definidos em termos de salário mínimo face a política de valorização real do piso salarial nacional e as marcadas mudanças no desemprego e na distribuição dos proventos do trabalho observadas nos últimos anos. Como tem se comportado o acesso dos trabalhadores alvo da proposta a cursos técnicos? Ele é de fato menor que o de outros grupos? A rotatividade

² Agradecemos os comentários e apoio a pesquisa fornecidos por Marcos Hecksher, Danilo Coelho, Luisa Carvalhaes e Samanta Sacramento.

do público-alvo das propostas é de fato maior que a dos demais trabalhadores? Esta diferença tem se mantido ao longo do tempo?

A proposta deste texto é trazer evidências empíricas para responder a essas perguntas. O texto está dividido em duas partes. A primeira utiliza a Pesquisa Mensal do Emprego (PME) para analisar as questões relativas ao foco sociodemográfico das medidas propostas e a evolução dos cursos técnicos ao longo do tempo. Na segunda parte analisamos a rotatividade dos postos de trabalho formais lançando mão de informações do Registro Anual de Informações Sociais (RAIS).

Foco - Em que medida as políticas propostas beneficiam mais grupos socioeconômicos excluídos? O fato das mesmas serem voltadas ao empregado formal, ainda que de baixa renda, não inibiria a capacidade das mesmas de chegar aos trabalhadores mais pobres. O ganho real do salário mínimo ampliou, ou não, o universo da política proposta que percebem salários entre 1 e 2 salários mínimos?

Vale acrescentar usar informações obtidas em entrevistas domiciliares via Pesquisa Mensal de Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PME/IBGE), que cobre as seis maiores regiões metropolitanas do país. A fim de endereçar estas questões realizamos uma regressão logística com os ocupados de 15 a 60 anos segundo os dados da PME, de forma a destacar as características que são mais presentes no público-alvo do programa que estão na faixa de 1 a 2 SMs. O exercício empírico permite isolar o efeito de cada característica das demais características consideradas.

Senão vejamos, as chances de pessoas ocupadas oriundas de grupos tradicionalmente excluídos de pertencerem ao universo da política propostas: i) As mulheres apresentam chances 44,9% maiores que dos homens em condições similares. ii) Ocupados pretos e pardos apresentam chances 53% e 64% maiores que dos brancos. iii) Analfabetos possuem chances 177% maiores que pessoas com pelo menos superior incompleto. Estas chances caem monotonicamente à medida que avançamos no ciclo da vida. iv) Jovens de 20 a 24 anos possuem chances de pertencer ao programa 141% maiores que a de idosos. v) Cônjuges e especialmente filhos, mesmo comparando pessoas do mesmo gênero e idade possuem chances 12% e 29% maiores que as pessoas de referência dos domicílios de pertencer a esta faixa. vi). Em termos geográficos, um trabalhador de Recife que é a metrópole com maior taxa de pobreza entre as cobertas pela PME, possui chances 32% maiores do que um da Grande São Paulo a mais rica de pertencer ao universo da política³.

³ Cabe ressaltar que a tendência entre grupos de idade e de educação não é estritamente monotônica, há incrementos da chance de pertencer ao público-alvo da política na passagem da primeira para a segunda

vii) Empregados com carteira maiores chances de pertencer a faixa de incidência da política do que em todas as demais posições na ocupação: conta-próprias (170%), empregadores (566%), servidores públicos (284%), empregados sem carteira (61,3%) e ocupação ignorada (63,9%). viii) A faixa de cobertura da política entre os ocupados é crescente ao longo do tempo. As chances em 2013 são 126% maiores do que em 2002, constituindo o pico da série histórica⁴. ix). Finalmente, estimamos um modelo interativo onde observamos que a efetividade do abono cresce mais entre os com carteira do que em relação a todas outras posições na ocupação.

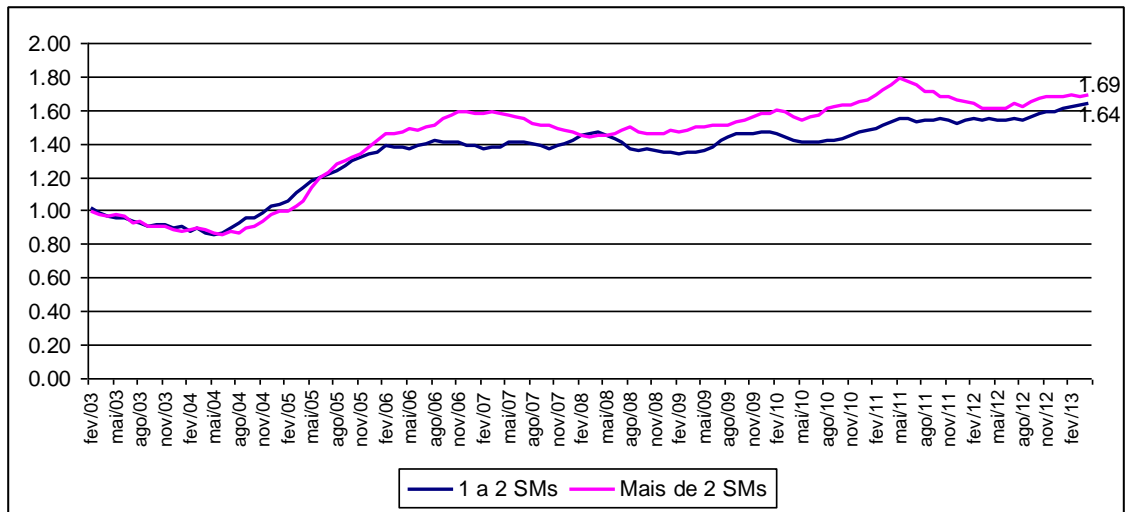
Em suma, mantidas constantes as demais características observáveis, a probabilidade de um trabalhador pertencer a faixa de renda do programa, aumenta em geral entre os mais jovens, os menos escolarizados, os filhos de chefes de família, pretos e pardos, mulheres e nos moradores de Recife. Também é maior no emprego com carteira – que tende a aderir mais à lei do SM – e cresce ao longo do tempo, em um período de forte alta do piso salarial legal. O público alvo da política, leia-se ocupados ganhando entre 1 e 2 salários mínimos nunca foi tão grande.

Qualificação - A PME permite constatar que a frequência a cursos de qualificação profissional cresce de forma expressiva nos últimos anos evolui de forma semelhante entre os empregados com carteira das duas faixas salariais analisadas. Em abril de 2013, 1,64% dos empregados com 1 a 2 SMs frequentavam cursos desse tipo, contra 1,69% na faixa de mais de 2 SMs. O gráfico 1 mostra que houve uma expansão forte e contínua da frequência a esses cursos de 2004 a 2007 e outra mais gradual e oscilante de 2009 a 2013.

faixa destes respectivos grupos. Salvador, a outra metrópole nordestina apresenta baixa chance de pertencer ao público-alvo da política.

⁴ Note que colocamos fatores sazonais na regressão para permitir a comparabilidade de 2013 com dados apenas até abril com os demais anos completos. O fato de estarmos restringindo a análise aos ocupados (e não a PIA por exemplo) implica que estamos neutralizando o aumento da ocupação ao longo do tempo e focando a análise no perfil relativo do ocupados.

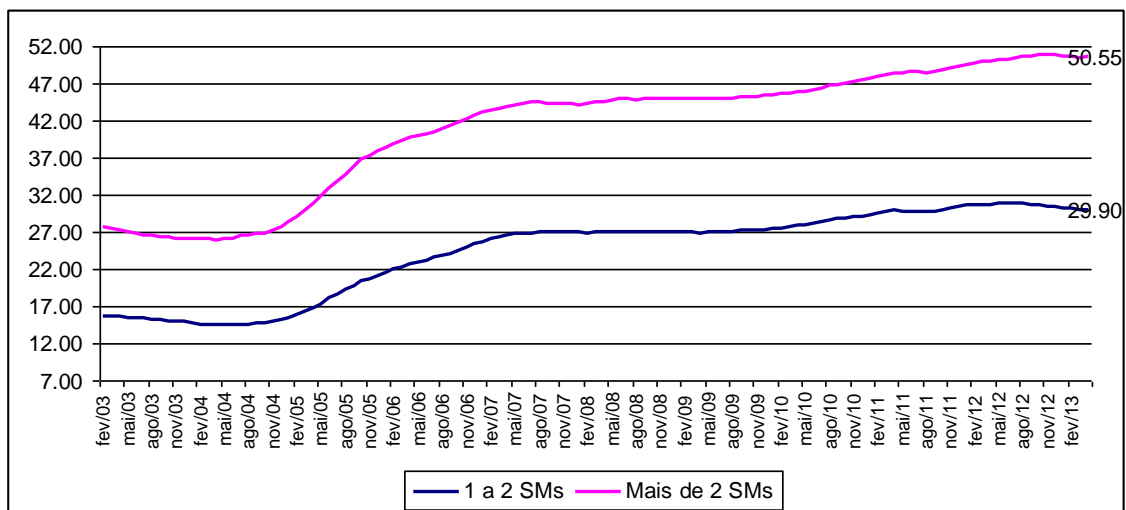
**Gráfico 1: Frequência a cursos de qualificação profissional
(% dos empregados com carteira - média móvel de 12 meses)**



Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da PME/IBGE.

Embora o fluxo de treinandos expresso na taxa de frequência seja parecido entre as duas faixas salariais, o gráfico 2 mostra que o estoque acumulado com cursos de qualificação já concluídos é bem maior na faixa de salários superiores a 2 SMs (50,55% contra 29,90%, respectivamente). As curvas referentes aos dois grupos seguem o mesmo desenho, mas a distância se mantém ao longo do tempo.

**Gráfico 2: Cursos de qualificação profissional já concluídos
(% dos empregados com carteira - média móvel de 12 meses)**

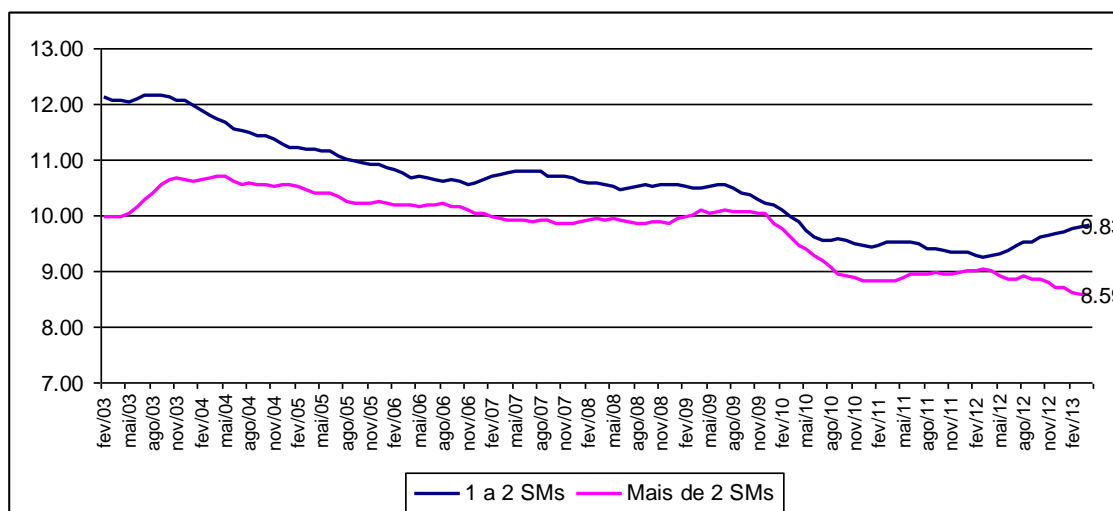


Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da PME/IBGE.

A escolaridade formal dos trabalhadores também aumenta ao longo do período acompanhado pela PME, mas o oposto ocorre com a taxa corrente de frequência à

educação regular simultânea ao emprego com carteira, conforme mostra o gráfico 3. Além disso, a frequência à escola regular é maior no grupo com menor salário.

Gráfico 3: Frequência à escola
(% dos empregados com carteira - média móvel de 12 meses)



Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da PME/IBGE.

Os trabalhadores que se encontram na faixa de elegibilidade do abono estão cada vez menos envolvidos na educação regular embora estejam mais fortemente engajados em cursos de qualificação profissional que a dos profissionais com remuneração mais alta, indicando espaço para ampliação de cursos de qualificação profissional como aquela aqui proposta.

Rotatividade – Entre as questões aqui levantadas falta ainda endereçar a proposta que visa alongar a duração das relações trabalhistas e com isso reduzir a depreciação abrupta do capital humano associada a mudanças de postos de trabalho. Faremos uma primeira análise que lança mão dos dados longitudinais do setor formal captado pela Registro Anual de Informações Sociais (RAIS) sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego no sentido de calcular duas estatísticas: i) taxa de rotatividade bruta, e ii) taxa de substituição de trabalhadores.

A taxa de rotatividade bruta agrega todos os movimentos de admissões e desligamentos num determinado ano padronizado por um estoque de empregados (a definição mais precisa aparece em Corseuil e Ribeiro [2012]⁵). A evolução desse indicador de rotatividade para dois grupos de trabalhadores no período 2003-2010 pode ser visualizada

⁵Rotatividade de Trabalhadores e Realocação de Postos de Trabalho no Setor Formal do Brasil: 1996-2010; Boletim Mercado de Trabalho n.50; IPEA.

na tabela 1 abaixo. Na primeira linha, aparecem os resultados referentes ao grupo de empregados com remuneração média entre 1 e 2 salários mínimos, onde a taxa de rotatividade bruta vai de 75,7% em 2003 a 82,8% em 2010. Ou seja, o movimento de admissões e desligamentos na faixa de 1 a 2 salários mínimos chega a $\frac{3}{4}$ do estoque de empregos em 2003 e supera a marca de $\frac{4}{5}$ em 2010. Na segunda linha, aparecem os resultados para os trabalhadores com salários superiores a duas vezes o valor do salário mínimo, que registram taxas de rotatividade bruta que vão de 44,2% em 2003 a 45,5% em 2010.

Tabela 1: Taxa de Rotatividade Bruta por Faixa Salarial

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM mais de 2	75,7%	75,6%	79,7%	78,7%	78,6%	81,5%	81,1%	82,8%
SM	44,2%	45,6%	44,8%	43,2%	45,1%	47,2%	45,4%	45,5%

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

Dois fatos se destacam nos resultados da tabela 1. Em primeiro lugar, a taxa de rotatividade bruta para a faixa de 1 a 2 salários mínimos é em torno de 75% maior do que para o grupo com remuneração maior que 2 salários mínimos. Logo, esses resultados corroboram a hipótese de uma rotatividade maior no público-alvo do abono, implícita na proposta de reforma desse benefício. Em segundo lugar, há uma diferença entre os dois grupos de trabalhadores na evolução temporal da taxa de rotatividade bruta. Enquanto a taxa de rotatividade dos trabalhadores com remuneração superior a duas vezes o valor do mínimo permanece relativamente estável em torno de 45%, há uma clara tendência de elevação na taxa de rotatividade do grupo de trabalhadores na faixa salarial que se beneficia do abono.

O segundo indicador de rotatividade a ser analisado se baseia na parcela dos movimentos de admissão e desligamento em postos de trabalho que não foram criados nem extintos, ou seja, nos movimentos referentes a trabalhadores que se sucedem na ocupação de um mesmo posto. Esse é o conceito do indicador que chamamos de taxa de substituição de trabalhadores. Pode-se argumentar que a análise desse indicador seria mais apropriada aos nossos propósitos uma vez que desligamentos motivados por extinção do posto de trabalho (bem como admissões motivados por criação de novos postos) tendem a estar menos relacionados à qualidade da relação trabalhista e mais relacionado a ajustes na escala de produção. A evolução desse indicador de rotatividade para dois grupos de trabalhadores no período 2003-2010 pode ser visualizada na tabela 2 abaixo.

Tabela 2: Taxa de Substituição de Trabalhadores por Faixa Salarial

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM	17,1%	17,4%	18,8%	19,5%	20,1%	22,0%	21,4%	22,7%
mais de 2 SM	10,9%	11,5%	11,3%	10,8%	11,6%	12,4%	11,2%	11,9%

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

Embora os níveis desse indicador de rotatividade sejam sensivelmente distintos dos níveis do primeiro indicador, apresentado na tabela 1, podemos notar que a análise qualitativa derivada da tabela 2 vai na mesma direção daquela feita com base na tabela 1. Mais precisamente, os resultados a partir da taxa de substituição de trabalhadores confirmam que: i) a rotatividade é sensivelmente maior no grupo de trabalhadores com remuneração entre 1 e 2 salários mínimos; e ii) a rotatividade vem subindo nesse mesmo grupo, contrastando com a relativa estabilidade no grupo de trabalhadores com remuneração superior a 2 salários mínimos.

Conforme argumentamos, uma provável consequência da relativamente alta rotatividade no grupo de 1 a 2 salários mínimos é a baixa acumulação de capital humano nesses vínculos trabalhistas, fruto de uma igualmente baixa duração da relação trabalhista.

A tabela 3 traz, para as mesmas duas faixas de salário, a duração média dos vínculos terminados nos anos que definem as colunas. Os resultados mostram que a duração nos vínculos, de fato são próximas de 14,5 meses em vínculos remunerados na faixa de 1 a 2 salários mínimos e em torno de 30 meses em vínculos com remuneração mais alta. Ou seja, a duração é bem mais baixa para os trabalhadores com a remuneração que faz jus ao abono, como era de se esperar dada a maior rotatividade registrada nesse grupo de trabalhadores.

Tabela 3: Duração média dos vínculos terminados por faixa de salarial

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM	14,42	14,08	13,82	15,13	14,63	14,31	14,51	13,68
mais de 2 SM	29,56	27,97	28,36	31,10	31,16	30,29	32,77	27,93

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

A fim de contemplar uma possível consequência dessa menor duração, analisamos o que ocorre com os mesmos trabalhadores 12 meses após o término do vínculo cuja duração foi contemplada no cálculo da duração expresso na tabela 3. Em cada faixa salarial, observamos a parcela de trabalhadores que, um ano após o término de um vínculo, estava ou não reempregada no setor formal.

Tabela 4: Proporção não reempregada dos que terminam um vínculo 12 meses antes

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM	50,9%	47,4%	46,4%	44,1%	41,0%	40,3%	38,9%
mais de 2 SM	46,1%	42,1%	40,8%	39,3%	36,7%	36,4%	37,1%

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

Se a diferença entre as duas faixas de remuneração é grande em termos de rotatividade bruta, substituição de trabalhadores e duração dos vínculos, a distância entre elas diminui quando se observa a probabilidade de reemprego 12 meses após um desligamento. Ao longo do período estudado, a expansão do emprego com carteira no país permitiu, para ambas as faixas salariais, a contínua redução do risco de permanecer fora do mercado de trabalho formal um ano após o término de algum vínculo: de 50,4% para 38,9% no caso dos que encerraram contratos de até 2 SMs; e de 46,1% para 37,1% entre os que recebiam mais de 2 SMs. A diferença no risco experimentado pelos dois grupos chegou a atingir 5,6 pontos percentuais em 2006, mas caiu até alcançar 1,8 ponto percentual em 2010.

Maior rotatividade não implica necessariamente mais desemprego. Os contratos de até 2 SMs experimentam maior proporção de desligamentos voluntários e involuntários a cada período, mas também maior proporção de contratações. Embora o risco de ficar desempregado ainda seja maior para um recém-desligado com até 2 SMs, seu risco vem caindo e mais rapidamente que aquele experimentado por quem deixa de ter um emprego de mais de 2 SMs.

Aos resultados já apresentados, extraídos dos registros de empregos formais, há uma série de aprofundamentos possíveis a partir das mesmas bases, mas as evidências gerais apresentadas nesta nota ajudam a compor um retrato dos empregados com carteira assinada na faixa de 1 a 2 SMs. Esse retrato é bastante favorável à proposta de redesenhar o abono salarial oferecido atualmente a esse grupo de trabalhadores que objetive reduzir sua rotatividade e intensificar seu acúmulo de capacidades produtivas.

a probabilidade de um trabalhador pertencer a faixa de renda do programa, aumenta em geral entre os mais jovens, os menos escolarizados, os filhos de chefes de família, e nos moradores de Recife. Também é maior no emprego com carteira – que tende a aderir mais à lei do SM – e cresce ao longo do tempo, em um período de forte alta do piso salarial legal. O público alvo da política, leia-se ocupados ganhando entre 1 e 2 salários mínimos nunca foi tão grande.

Conclusões - Em síntese, o público-alvo do abono salarial é mais fortemente integrado por jovens, negros e mulheres com nível relativamente mais baixo de escolaridade, mais propensos a conciliar trabalho e estudo, porém cada vez menos envolvido na educação formal e mais engajado em cursos de qualificação profissional. Seu acúmulo de conhecimentos obtidos em cursos deste último tipo já concluídos é bem mais baixo, mas sua taxa de frequência a tais cursos é similar à dos profissionais com remuneração mais alta. Sua rotatividade no emprego é bem mais alta, com vínculos que perduram, em média, pouco mais que 1,5 mês além do ciclo anual de concessão do abono e totalizam menos da metade do tempo observado entre empregados mais bem pagos. A taxa de substituição entre ocupantes dos mesmos postos elegíveis ao abono já atingia 22,7% em 2010 e a tendência era de alta, enquanto, entre os que recebiam mais de 2 SMs, o mesmo indicador permanecia relativamente estável em 11,9%.

Enfim, os resultados servem de subsídios a uma política que permita associar o abono a maiores investimentos na obtenção de qualificação profissional e menor depreciação do capital humano específico associada à alta rotatividade empregatícia, que possa se traduzir em ganhos em produtividade, em maior qualidade dos vínculos empregatícios e num maior ritmo de expansão da renda ao longo do tempo.

Apêndice: Inferências Empíricas sobre a PME

Seguem logits de quem se encontra na faixa do abono salarial de 1 a 2 salários mínimos. O nominal fornece uma ideia de efetividade da regra de concessão do abono levando em conta a política do salário mínimo e mudanças ocorridas.

O inicial, mantém o valor inicial constante em termos reais. Pode ser relevante pois o SM foi valorizado no período (espécie de contrafactual que pode ser útil). Isto ajuda a analisar quem se beneficia do modelo atual e da proposta

Logits 15 a 60 anos - Com filtro de ocupados - com e sem dummy interativa ano*posocup

Recebe entre 1 e 2 sm nominal

Recebe entre 1 e 2 sm inicial

Recebe entre 1 e 2 sm final

Primeiro olhando o Nominal sem interação e isolando efeitos sociodemográficos:

Observamos que os principais grupos afetados pela lei são:

mulheres (chances (1/0,69 - 1) maiores que dos homens), pretos e pardos (chances 53% e 64% maiores que dos brancos, jovens (chances caem a medida que avançamos no ciclo da vida, pessoas com baixa escolaridade mas não analfabetos, cônjuges e especialmente filhos mesmo controlando por gênero e idade, Recife (mas não Salvador), empregados com carteira mais do que outras posições na ocupação, efetividade crescente entre ocupados ao longo do tempo (chances em 2013 126% maiores do que em 2002) constituindo o pico da série histórica. Note que colocamos fatores sazonais na regressão para permitir a comparabilidade de 2013 com dados apenas até abril com os demais anos.

Num modelo interativo similar observamos que a efetividade do abono cresce mais entre os com carteira do que outras posições na ocupação. O fato de estarmos restringindo a análise aos ocupados (e não a PIA por exemplo) implica que estamos neutralizando o aumento da ocupação ao longo do tempo e focando a análise no perfil relativo do ocupados.

Regressão Logística - 15 a 60 anos - Ocupados
Salário entre 1 e 2 SM nominal

Parâmetro	Categoria	Estimativa	Erro Padrão	Qui-Quadrado	sig	Razão condicional
Intercept		-0.1486	0.0094	248.75	**	.
SEXO	Homem	-0.3671	0.0021	30710.7	**	0.69
SEXO	Mulher	0.0000	0.0000	.		1.00
COR	Amarela	-0.4949	0.0154	1036.60	**	0.61
COR	Ignorado	-0.4599	0.1150	15.98	**	0.63
COR	Indígena	0.4382	0.0260	283.42	**	1.55
COR	Parda	0.4348	0.0022	38984.4	**	1.54
COR	Preta	0.4857	0.0033	21484.5	**	1.63
COR	zBranca	0.0000	0.0000	.		1.00
fxage	d15 a 19	0.3616	0.0061	3460.15	**	1.44
fxage	e20 a 24	0.8811	0.0051	29768.6	**	2.41
fxage	f25 a 29	0.4474	0.0048	8699.51	**	1.56
fxage	g30 a 35	0.2330	0.0046	2564.83	**	1.26
fxage	h36 a 39	0.1527	0.0049	979.41	**	1.17
fxage	i40 a 44	0.1143	0.0047	586.30	**	1.12
fxage	j45 a 49	0.0410	0.0048	71.90	**	1.04
fxage	l50 a 54	0.0107	0.0050	4.52	**	1.01
fxage	m55 a 59	0.0000	0.0000	.		1.00
anoest	aDe 1 a 3 anos de estudo	0.0637	0.0079	65.26	**	1.07
anoest	bDe 4 a 7 anos de estudo	0.0220	0.0069	10.08	**	1.02
anoest	cDe 8 a 10 anos de estudo	-0.2027	0.0070	831.06	**	0.82
anoest	d11 ou mais anos de estudo	-1.0260	0.0069	21905.6	**	0.36
anoest	eAnos de estudo não determinados	-0.3759	0.0217	301.21	**	0.69
anoest	zSem instrução e menos de 1 ano de estudo	0.0000	0.0000	.		1.00
CFAM	Agregado	0.0233	0.0153	2.34		1.02
CFAM	Cônjuge	0.1127	0.0025	2039.17	**	1.12
CFAM	Empregado Doméstico	13.8271	427.226 6	0.00		1011668.48
CFAM	Filho	0.2530	0.0028	8367.86	**	1.29

CFAM	Outro Parente	0.2895	0.0047	3867.90	**	1.34
CFAM	Parente do Empregado Doméstico	13.2581	1316.40 7	0.00		572673.22
CFAM	Pensionista	-0.3777	0.2894	1.70		0.69
CFAM	zPrincipal Responsável	0.0000	0.0000	.		1.00
posocup	Conta própria	-0.9931	0.0026	141717	**	0.37
posocup	Empregador	-1.9083	0.0062	94314.0	**	0.15
posocup	Empregados - militar	-1.3447	0.0041	105840	**	0.26
posocup	Empregados - sem carteira	-0.4828	0.0027	31187.4	**	0.62
posocup	Ignorado	-0.4906	0.0039	16007.3	**	0.61
posocup	Trabalhadores não remunerados de membro da unidade domiciliar que era conta própria ou empregador	-7.0888	0.1206	3457.24	**	0.00
posocup	zEmpregados - com carteira	0.0000	0.0000	.		1.00
RM	Belo Horizonte	0.2618	0.0029	8421.71	**	1.30
RM	Porto Alegre	0.2502	0.0031	6619.11	**	1.28
RM	Recife	0.2750	0.0034	6628.99	**	1.32
RM	Rio de Janeiro	0.1362	0.0030	2128.76	**	1.15
RM	Salvador	0.0704	0.0034	417.20	**	1.07
RM	zSão Paulo	0.0000	0.0000	.		1.00
MESES	b2	0.0452	0.0046	98.74	**	1.05
MESES	c3	0.0223	0.0045	24.85	**	1.02
MESES	d4	-0.0026	0.0045	0.34		1.00
MESES	e5	0.0369	0.0046	64.68	**	1.04
MESES	f6	0.1068	0.0046	541.77	**	1.11
MESES	g7	0.1269	0.0046	763.96	**	1.14
MESES	h8	0.1221	0.0046	711.87	**	1.13
MESES	i9	0.1153	0.0046	638.06	**	1.12
MESES	j10	0.1144	0.0046	629.45	**	1.12
MESES	l11	0.1134	0.0046	620.49	**	1.12
MESES	m12	0.1026	0.0046	504.03	**	1.11
MESES	z1	0.0000	0.0000	.		1.00
ANO3	2003	0.0101	0.0049	4.31	**	1.01

ANO3	2004	0.1525	0.0048	995.91	**	1.16
ANO3	2005	0.4550	0.0048	8977.87	**	1.58
ANO3	2006	0.5208	0.0048	11881.6	**	1.68
ANO3	2007	0.5196	0.0048	11910.3	**	1.68
ANO3	2008	0.5550	0.0047	13725.8	**	1.74
ANO3	2009	0.6361	0.0048	17915.5	**	1.89
ANO3	2010	0.7298	0.0047	23689.9	**	2.07
ANO3	2011	0.6233	0.0047	17249.7	**	1.87
ANO3	2012	0.7599	0.0048	25461.6	**	2.14
ANO3	2013	0.8165	0.0066	15332.5	**	2.26
ANO3	Z2002	0.0000	0.0000	.		1.00

** Estatisticamente significativa ao nível de confiança de 90% . ** Estatisticamente significativa ao nível de confiança de 95% .*

--	--	--	--	--	--	--



Praia de Botafogo, 190, Sl. 1501 - CEP: 22.250-900 - Rio de Janeiro - RJ
Tel.: 21.3799-2320 / E-mail: fgvsocial@fgv.br
www.fgv.br/fgvsocial