

Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão?

Roberta de Oliveira Guimarães*

Resumo – O objetivo desse trabalho é mensurar e identificar os fatores que levam negros e brancos a terem remunerações diferentes e também investigar a contribuição da discriminação racial pura e da diferença nos atributos produtivos na desigualdade salarial. Para isso é desenvolvido um modelo econométrico com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2002. A análise do modelo permite apontar novas políticas públicas direcionadas para a redução das desigualdades salariais entre esses dois grupos de indivíduos.

Palavras-chave – Desigualdade racial. Mercado de trabalho. Discriminação. Negro. Educação.

JEL – J15

1. Introdução

O Brasil apresenta uma distribuição de renda extremamente desigual, destacando-se entre uma das piores do mundo. Segundo BARROS et al (2001), em 1999, o Brasil ocupou o antepenúltimo lugar no *ranking* da distribuição de renda entre 92 países, apresentando um coeficiente de Gini¹ de 0,60. A distribuição de renda no Brasil só não foi pior do que a da África do Sul e de Malavi. Ao comparar a razão entre a renda média dos 10% mais ricos e a dos 40% mais pobres, o Brasil, estava em primeiro

* Doutoranda do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro – IE/UFRJ (Rio de Janeiro, Brasil). E-mail: roberta.og@globo.com.

lugar em desigualdade entre cinqüenta países, com uma renda média dos 10% mais ricos 28 vezes maior que a renda média dos 40% mais pobres. Cabe destacar ainda que entre os cinqüenta países analisados, somente seis alcançaram uma razão maior que 20. Finalmente, calculada a razão das médias das rendas dos 20% mais ricos com os 20% mais pobres, o Brasil, mais uma vez, foi campeão em desigualdade, entre 45 países, com um índice de 30².

A desigualdade na distribuição de renda pode ser ocasionada por diversos fatores, dentre os quais FERREIRA (2000) destaca: (i) características individuais natas – inteligência, riqueza inicial³; (ii) características individuais adquiridas – nível educacional, experiência profissional; (iii) imperfeições dos mercados de capitais; (iv) fatores demográficos – formação de domicílio, fertilidade; e (v) formação dos salários no mercado de trabalho⁴. Segundo ele, as desigualdades na distribuição de renda reveladas no mercado de trabalho podem ser geradas por três diferentes mecanismos: *discriminação, segmentação e projeção*.

A discriminação leva trabalhadores que ocupam postos de trabalho idênticos e têm nível de produtividade igual a receberem remunerações diferentes. Já a segmentação provoca uma diferença salarial entre trabalhadores com características idênticas e que ocupam postos de trabalho idênticos, mas que trabalham em regiões ou setores de atividades diferentes. Finalmente, a projeção determina as diferenças de remuneração no momento em que o trabalhador está se inserindo no mercado de trabalho, ao levar em consideração as características adquiridas de cada trabalhador, como educação (anos de escolaridade) e experiência (idade).

Segundo BARROS, HENRIQUES E MENDONÇA (2002) a desigualdade salarial existente entre os trabalhadores, por um lado, pode ser a expressão das diferenças de produtividade na forma de diferentes remunerações, ou seja, o mercado de trabalho revelará as diferenças existentes anteriormente ao ingresso dos trabalhadores. Por outro lado, a desigualdade salarial pode corresponder à remuneração distinta de trabalhadores com as mesmas características produtivas, sendo esta desigualdade referente aos processos de discriminação e segmentação. Esta desigualdade terá sido gerada pelo mercado de trabalho, na medida em que este está tratando de forma diferenciada os trabalhadores que estão proven-

do serviços equivalentes. Dessa maneira, segundo os autores, o mercado de trabalho teria a capacidade de revelar desigualdades pretéritas e gerar desigualdades futuras.

Neste trabalho, são mensurados os principais fatores que determinam as desigualdades salariais entre negros – pretos e pardos – e brancos: (i) a discriminação racial – remunerações distintas para indivíduos com as mesmas características produtivas em idênticos postos de trabalho; e (ii) a diferença entre as características produtivas, como educação, experiência profissional, setor de trabalho, vínculo com o empregador e aspectos demográficos. Neste sentido, se verifica se o mercado de trabalho é gerador das desigualdades ou revelador das mesmas.

Este trabalho está dividido em quatro partes, além dessa introdução e da conclusão. Na primeira parte faz-se uma revisão da literatura; na segunda, apresenta-se a metodologia utilizada para a mensuração da discriminação no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2002; na terceira indica-se os resultados alcançados com a estimação do modelo proposto.

2. Revisão da literatura

A desigualdade na formação salarial no mercado de trabalho entre negros e brancos vem sendo amplamente tratado pela literatura internacional, com destaque para as obras de OAXACA (1973), BLINDER (1973), ARROW (1998), DARITY E MASON (1998). Oaxaca e Blinder, por sua vez, são importantes objetos de inspiração para esta pesquisa no Brasil, com destaque para os trabalhos de SOARES (2000) e CAMPANTE, CRESPO E LEITE (2004). Todos esses autores discutem os possíveis determinantes da desigualdade racial na formação dos salários do ponto de vista da teoria econômica. Os motivos levantados são muitos e entre eles estão as diferenças de nível educacional e a discriminação no mercado de trabalho.

Para BECKER (1957) e ARROW (1998) a discriminação é apenas temporária. De acordo com os autores, o ofertante e o demandante não possuem nenhuma relação particular, ou seja, o ofertante racional é indiferente ao seu demandante e vice-versa. A única preocupação do agente econômico é maximizar seu lucro. Neste mesmo sentido, se dois indiví-

duos têm a mesma produtividade, no mercado competitivo, o empregador prefere maximizar seu lucro. Assim, todos os trabalhadores irão receber os mesmos pagamentos, ou seja, caso os diferentes grupos tenham produtividade média idêntica, seus salários também serão os mesmos, a discriminação poderá produzir apenas diferenças salariais temporárias entre os indivíduos.

Uma explicação plausível, do ponto de vista da teoria econômica, para a existência de relações de discriminação, segundo BECKER (1957), é a possível preferência pela discriminação por parte do agente econômico. Para o autor, o agente econômico pode ter preferência pela discriminação e, possivelmente, por isto ela esteja presente nas relações econômicas.

ARROW (1998) argumenta ainda que o empregador pode utilizar uma característica observada em substituição a uma outra, não observada, na hora de definir salários e promoções. Se acaso os negros, em média, tiverem acesso a uma educação de pior qualidade que os brancos, o empregador poderá utilizar a variável cor como substituto da variável qualidade educacional, já que esta não é diretamente observada.

Na investigação da discriminação no mercado de trabalho, uma série de questões é levantada. Primeiro, se existe discriminação no mercado de trabalho, ou seja, se o fator cor é relevante para a formação salarial. Caso ela exista, qual o tamanho da discriminação? Ou melhor, caso não houvesse discriminação, quais seriam os salários dos indivíduos? Por fim, levanta-se uma série de questões sobre a metodologia utilizada para responder às perguntas acima, naquilo que se refere às suas limitações.

Para responder à primeira questão, são desenvolvidos modelos econométricos cuja função é explicar a formação dos salários no mercado de trabalho. Estes modelos, em geral, incluem variáveis explicativas, como educação, idade, região de trabalho, setor de atividade, sexo e uma variável *dummy* de cor com o intuito de avaliar a relevância desse atributo na formação desses salários.

SOARES (2000) considera que o método de utilização de uma variável *dummy* que representasse os negros avaliaria a discriminação média, e o coeficiente estimado indicaria o grau de discriminação sofrido pelos negros. Ele destaca, entretanto, que dessa maneira a heterogeneidade

dos trabalhadores negros e das práticas discriminatórias não seria levada em conta. Esta afirmação é plausível, embora não pareça muito correto considerar, *a priori*, que haja discriminação no mercado de trabalho brasileiro, sem demonstrar sua efetiva existência, como é feito no trabalho de Soares e no artigo de Campante *et al* (2004)⁵. Caso não existisse discriminação, não faria sentido desenvolver um trabalho de mensuração dela, já que toda a diferença salarial existente entre esses grupos de indivíduos seria atribuída apenas às diferenças nas características produtivas.

Em resposta à segunda questão foi desenvolvido por OAXACA (1973) e BLINDER (1973) um modelo de decomposição que procura isolar os fatores que determinam as diferenças salariais entre dois grupos. Este modelo tenta separar aquilo que representa discriminação daquilo que representa diferenças de características produtivas. Dessa maneira, a decomposição, dentro de suas limitações, mensura o peso da discriminação na formação salarial.

Este método é utilizado por CAMPANTE *et al* (2004), para mostrar que no Brasil, no ano de 1996, a discriminação representava 25% da causa das desigualdades salariais entre negros e brancos, enquanto a diferença de características representava 75%. Com a mesma técnica de decomposição, SOARES (2000) chama atenção para as diferenças salariais entre quatro grupos diferentes no Brasil, no ano de 1998: homem branco, mulher branca, homem negro e mulher negra. Para ele, os negros sofrem mais na formação do trabalhador e na inserção no mercado de trabalho, enquanto as mulheres brancas sofrem mais na definição do salário.

No entanto, a metodologia apresentada anteriormente é bastante debatida, e uma série de limitações têm sido apresentadas. De acordo com HECKMAN (1998), estimar o grau de discriminação é muito difícil. No mercado de trabalho, por exemplo, a produtividade é raramente observada de forma direta. Para a formulação dos modelos, omitem-se características relevantes e que podem ser bastante heterogêneas entre os dois grupos. Muitas variáveis relevantes que são utilizadas na escolha de promoção por parte da firma são omitidas. Essas variáveis podem ser, por exemplo, a qualidade da escola em que os indivíduos estudaram e o *background* familiar, que de certa forma podem influenciar na produtividade do trabalhador.

Em suma, segundo HECKMAN (1998), existem grandes possibilidades de que os modelos de mensuração da discriminação apresentados sejam viesados. Caso existam dois componentes de produtividade, em média, o negro pode ser melhor em um e o branco em outro. Se na estimativa de discriminação for levado em consideração apenas um dos componentes, o resultado será viesado. Um dos componentes pode ser observado, enquanto outro não, mas pode ser visível pelo empregador na tomada de decisões. Ambos são determinantes da produtividade. Então, para que o método tenha validade, duas hipóteses são necessárias: (i) que a omissão e a inclusão de componentes sejam estatisticamente independentes, ou seja, que as variáveis explicativas sejam independentes do erro; e (ii) que a média dos componentes não observados (erro) seja igual para brancos e negros.

Segundo ASHENFELTER e OAXACA (1987), ainda que as hipóteses (i) e (ii) acima sejam cumpridas, a mensuração da discriminação ainda pode estar viesada em função de um erro amostral. Para os autores, não se pode precisar o valor da discriminação, visto que esse valor é calculado por uma distribuição amostral. Portanto, ele representa uma probabilidade de discriminação e esta probabilidade terá maior ou menor confiabilidade de acordo com as especificações do modelo.

Alguns autores apontam formas de controle das variáveis não observadas para aplicar aos modelos. DARITY E MASON (1998) mostram, por exemplo, um método utilizado por HARRISSON (1972), que utiliza para a amostra do estudo apenas indivíduos pertencentes à mesma “comunidade”. Segundo os autores, isto pode ajudar a controlar fatores étnicos e culturais ou até mesmo a qualidade escolar – caso esses tenham estudado na escola do mesmo bairro. HARRISON (1972) concluiu que não havia diferença significativa entre os salários de negros e brancos. No Brasil, aponta-se como forma de controle para a qualidade da educação e *background* familiar a escolaridade dos pais, entendendo que esta tem possível relação direta com o investimento na educação do filho, porém, este dado não está disponível⁶.

Enfim, para observarmos a escolha do mercado de trabalho dependemos de uma inclusão bastante completa dos atributos observados na estimativa da produtividade marginal de cada indivíduo, mas, infeliz-

mente, ainda que apontemos uma série de possíveis formas de controle para explicar a formação dos salários, em geral, estes dados não existem. Portanto, com as limitações dos dados e das hipóteses, temos que desenhar um modelo da forma mais completa possível e termos em mente que eles apenas nos sugerem uma probabilidade de discriminação.

3. Metodologia

Neste trabalho são mensuradas as desigualdades salariais existentes entre negros e brancos no ano de 2002 e os principais fatores que levaram a esta desigualdade: (i) a discriminação racial; e (ii) a diferença entre as características produtivas. Para atender esses objetivos, é desenvolvido um modelo econométrico, baseado nos trabalhos de OAXACA (1973), BLINDER (1973), SOARES (2000) e CAMPANTE ET AL (2004).

3.1 Modelo geral

O primeiro passo é verificar se a cor é fator determinante na formação de salários. Para isto, é desenvolvido um modelo geral com uma variável *dummy* referente à cor do trabalhador que busca avaliar se esta variável é relevante para explicar a formação dos salários⁷.

Na formulação do modelo, foi escolhida como variável dependente o valor da renda mensal do trabalho principal dividido pelo número de horas trabalhadas (W). Essa variável foi escolhida supondo-se que não há *saciabilidade*: os participantes do mercado de trabalho preferem ganhar mais dinheiro, ou seja, ganhar menos não é uma escolha pessoal, e sim uma imposição do mercado.

Como variáveis independentes (X) foram considerados três grupos: (i) características pessoais; (ii) características do mercado de trabalho; e (iii) características regionais. No primeiro grupo se incluem as seguintes variáveis: (i) educação (anos de estudo); (ii) experiência (idade atual do trabalhador menos a idade que ele entrou no mercado de trabalho); (iii) *dummy* de posição na família (chefe, cônjuge ou filho); (iv) *dummy* de sexo (mulher); e *dummy* de cor (negro). No segundo grupo estão as variáveis *dummies* de: (i) setor de atividade⁸ (agricultura, indústria, constru-

ção, serviço, comércio⁹, administração pública e serviço social¹⁰); (ii) posição na ocupação (carteira assinada e funcionário público¹¹); e (iii) associação a sindicatos. Finalmente, no terceiro grupo estão as variáveis *dummies* de: (i) região onde o indivíduo trabalha (Norte, Nordeste, Sul e Centro Oeste); e (ii) área censitária.

Assumimos uma relação *log-linear* entre a variável dependente (W) e as variáveis independentes (acrescida de um erro). Esta relação é dada por:

$$Y = X\hat{\beta} + \hat{\varepsilon} \quad (1)$$

Onde: $Y = \ln(W)$, X representa as variáveis explicativas, β os parâmetros e ε o erro.

Caso o trabalhador seja negro, o valor da *dummy* de cor será 1; caso ele seja branco, esse valor será 0. Então, teremos salários médios diferentes para negros e brancos, se o parâmetro α , apresentado a seguir, for significativamente diferente de zero¹².

Porém, apesar de o valor de α nos indicar se a discriminação influi na formação salarial de negros e brancos, e de quanto é a variação percentual dos salários dos trabalhadores negros em relação aos brancos, ele não diz exatamente porque ocorre a discriminação e em qual etapa da formação salarial ela é efetivada.

Em suma, caso haja discriminação, o parâmetro referente à variável cor será significativamente diferente de zero¹³. Entretanto, o valor de α não informa nada sobre os demais determinantes de desigualdade salarial entre negros e brancos. Para obtermos esta informação, partimos para o segundo estágio deste trabalho, em que mensuramos o percentual da diferença salarial explicado pela discriminação e pelas diferenças de características produtivas.

3.2 Decomposição

O mesmo modelo anterior é utilizado, excluindo-se a variável *dummy* de cor. Além disso, a regressão é realizada separadamente para os tra-

balhadores brancos e para os negros. Em seguida, verifica-se se há diferença entre os coeficientes das regressões de negros e brancos. Cabe ressaltar, entretanto, que nos trabalhos de SOARES (2000) e CAMPANTE ET AL (2004) não foi comprovado se a diferença entre os parâmetros estimados era de fato significativa, o que consideramos de suma importância para a comprovação dos resultados por eles alcançados.

Para a estimativa da decomposição são consideradas as seguintes hipóteses: (i) que a omissão e a inclusão de componentes sejam estatisticamente independentes, ou seja, que as variáveis explicativas sejam independentes do erro; e (ii) que a média dos componentes não observados (erro) seja igual para brancos e negros.

Nesse modelo, o parâmetro β representa o impacto que o atributo produtivo tem sobre o salário do trabalhador. Como o modelo é log-linear, caso as variáveis sejam contínuas – como no caso das variáveis experiência e educação –, $X\beta$ representa a elasticidade do salário em relação à característica X , isto é, a variação percentual do salário quando X aumenta em 1% a partir de seu valor inicial¹⁴.

Se não houvesse discriminação, esta elasticidade seria igual para todos os indivíduos, independentemente de sua cor. Neste caso, a remuneração de duas pessoas com os mesmos atributos deveria sofrer a mesma variação ao variar o atributo produtivo no mesmo percentual.

A diferença de remunerações pode ser explicada por dois fatores: (i) diferença entre os atributos produtivos, caso em que as médias dos X s dos brancos são diferentes das médias dos X s dos negros; ou (ii) diferença no preço desses atributos, caso em que os β s dos brancos são diferentes dos β s dos negros.

Após estimarmos a regressão, comparamos os coeficientes estimados para negros e para brancos (vale mais uma vez ressaltar que devemos verificar se a diferença entre eles é estatisticamente significativa). Realizados todos os testes, utilizamos a seguinte metodologia para a mensuração da discriminação e da diferença de características produtivas:

$$\begin{aligned}\bar{Y}_b &= \bar{X}_b \hat{\beta}_b \\ \bar{Y}_n &= \bar{X}_n \hat{\beta}_n \\ \bar{Y}_{bn} &= \bar{X}_n \hat{\beta}_b\end{aligned}\quad (3)$$

Primeiramente, estimamos os valores previstos para Y_b (multiplicando-se a média dos valores de X_b pelos coeficientes estimados de β_b) e fazemos o mesmo para Y_n . Em seguida, as variáveis explicativas do grupo formado pelos negros são imputadas no modelo dos brancos (as médias dos X s dos negros são multiplicadas pelos β s dos brancos). Esta última operação é realizada em blocos. Primeiro, imputamos somente os X s dos negros referentes às características pessoais (experiência, educação, sexo e posição na família), remunerando-as com os β s dos brancos. As demais características (do mercado de trabalho e regionais) são remuneradas com os β s dos negros. Temos como resultado o logaritmo do salário por hora trabalhada dos negros, caso suas características pessoais fossem remuneradas como a dos brancos.

Depois imputamos, além dos atributos pessoais, as características do mercado de trabalho dos negros (setor de trabalho e vínculo com o empregador), remunerando-as com os β s dos brancos. As características regionais são remuneradas com os β s dos negros. Em conseqüência, obtemos o logaritmo do salário por hora trabalhada dos negros, caso suas características pessoais e do mercado de trabalho fossem remuneradas como a dos brancos.

Finalmente, imputamos as características regionais, tendo como resultado o logaritmo do salário por hora trabalhada do negro, caso todas as suas características fossem remuneradas como a dos brancos. Dessa forma, analisamos em quais desses grupos de características a discriminação ou as desvantagens produtivas são mais incisivas.

Após a estimação são feitas decomposições dos diferenciais de rendimento da seguinte maneira¹⁵:

$$\begin{aligned}\bar{Y}_b - \bar{Y}_n &= \bar{X}_b \hat{\beta}_b - \bar{X}_n \hat{\beta}_n \\ \bar{Y}_b - \bar{Y}_n &= \bar{X}_b \hat{\beta}_b (-\bar{X}_n \hat{\beta}_b + \bar{X}_n \hat{\beta}_b) - \bar{X}_n \hat{\beta}_n \\ \bar{Y}_b - \bar{Y}_n &= (\bar{X}_b - \bar{X}_n) \hat{\beta}_b + \bar{X}_n (\hat{\beta}_b - \hat{\beta}_n)\end{aligned}\quad (4)$$

O primeiro termo do lado direito da equação (4) existe em virtude de diferenças na dotação de atributos produtivos. Já o segundo termo representa as diferenças entre os impactos dos atributos nos salários, de-

nominado de *termo de discriminação*. O primeiro termo mede a diferença das elasticidades ($X\beta$) entre negros e brancos, caso os primeiros fossem remunerados como os segundos. Isto é, ele mede a diferença gerada pelas características individuais adquiridas. O segundo termo representa a diferença entre a elasticidade do salário que o negro receberia caso fosse remunerado como branco e a elasticidade do salário que ele efetivamente recebe. Ou seja, ele mensura as diferenças devidas à discriminação.

3.3 Base de dados

Para a estimação dos modelos e mensuração da discriminação, são utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do ano de 2002. Para adaptar esta amostra aos objetivos desse trabalho foram necessárias as seguintes alterações: (i) excluir a população rural, pois conforme CAMPANTE ET AL (2004) os dados coletados na área rural não são confiáveis; (ii) considerar somente as pessoas ocupadas na semana de referência dessa amostra, pois como nosso objetivo é analisar as causas das desigualdades salariais existentes no mercado de trabalho, não tem sentido incluir quem está fora deste mercado; (iii) excluir os indivíduos que declararam trabalhar por conta própria ou serem empregadores, pois nossa análise está sendo feita para verificarmos se há discriminação dos empregadores no mercado de trabalho contra os empregados; (iv) excluir da amostra indivíduos que não se autodeclararam nem negros nem brancos, pois este trabalho tem como objetivo estudar apenas as desigualdades existentes entre esses grupos de indivíduos; (v) excluir os indivíduos com menos de 10 anos de idade, de acordo com a classificação da População em Idade Ativa (PIA).

Feitas as adaptações citadas acima, temos uma amostra com 132.519 indivíduos, dentre os quais 52,18% são brancos (69.150 indivíduos) e 47,82% são negros (63.369 indivíduos).

Foram considerados, assim como nos trabalhos acima citados, apenas o rendimento mensal do trabalho principal, desconsiderando quaisquer outros rendimentos gerados por trabalhos secundários ou por rendimentos não oriundos do trabalho (pensões, juros, aposentadorias, aluguéis e doações).

3.4 Análise descritiva

Ao analisarmos os \bar{X} s (médias das variáveis independentes) referentes aos indivíduos brancos e negros, constatamos que as desigualdades salariais entre negros e brancos se devem, muitas vezes, às diferenças de características produtivas. Como podemos ver nas tabelas abaixo, os negros apresentam, por exemplo, uma escolaridade média mais baixa do que a dos brancos, uma participação maior de trabalhadores nos setores com as piores remunerações e em regiões que também remuneram menos.

Tabela 1 – Características pessoais – Brasil, 2002

Variáveis	\bar{X}_n	\bar{X}_b	$\bar{X}_b - \bar{X}_n$
Exp.	21,129	21,715	0,586
Educação	6,538	8,660	2,122
Mulher	0,396	0,425	0,029
Homem	0,604	0,575	
Chefe	0,527	0,511	-0,016
Cônjuge	0,198	0,227	0,029
Filho	0,217	0,220	0,002

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD (2002)

Na Tabela 1, constata-se que na diferença das médias referentes aos anos de estudo, existe uma exacerbada desvantagem dos negros em relação aos brancos, pois os negros possuem, em média, 6,54 anos de estudo, enquanto os brancos, 8,66 anos de estudo.

De acordo com BARROS ET AL (2002), a heterogeneidade educacional contribui para a desigualdade salarial entre os trabalhadores na medida em que, quanto maior for o seu valor maior será o nível de desigualdade salarial. O coeficiente de variação da variável educação¹⁶ – estatística que representa a desigualdade educacional – é de 0,50 para os trabalhadores brancos e de 0,63 para os trabalhadores negros. Desse modo, a influência da educação nas desigualdades salariais é maior para os negros do que para os brancos. Isto é, a heterogeneidade educacional existente entre os negros tem maior influência sobre suas desigualdades salariais que nos brancos.

Tabela 2 – Características do mercado de trabalho – Brasil, 2002

Variáveis	\bar{X}_n	\bar{X}_b	$\bar{X}_b - \bar{X}_n$
Agr.	0,072	0,039	-0,033
Ind.	0,149	0,183	0,034
Const.	0,106	0,067	-0,038
Serv/Com	0,291	0,311	0,020
Adm. Pub.	0,057	0,063	0,006
Serv. Soc.	0,090	0,118	0,029
Outros	0,235	0,219	-0,016
S/ Cart.	0,657	0,586	-0,071
Func. Pub.	0,070	0,085	0,015
C/carteira	0,273	0,329	0,056
Não sindicalizado	0,867	0,813	0,054
Sindicalizado	0,133	0,187	0,054

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD (2002)

Outro ponto importante é observado na tabela acima. O percentual de negros que trabalham na agricultura – possivelmente o setor com a menor remuneração – é muito superior (aproximadamente o dobro) do percentual de brancos. Além disso, o percentual de pessoas que trabalham sem carteira assinada, e que por isso não têm direitos trabalhistas (como auxílio desemprego, fundo de garantia e INSS), é superior entre os negros.

Tabela 3 – Características demográficas – Brasil, 2002

Variáveis	\bar{X}_n	\bar{X}_b	$\bar{X}_b - \bar{X}_n$
Sudeste	0,401	0,553	0,152
Norte	0,103	0,030	-0,072
NE	0,339	0,119	-0,220
Sul	0,060	0,235	0,175
CO	0,097	0,063	-0,034
Metropolitana	0,358	0,377	0,019
Não Metrop.	0,642	0,623	-0,019

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD (2002)

Na Tabela 3, finalmente, observa-se que o percentual de trabalhadores negros que trabalham nas regiões brasileiras que provavelmente oferecem menor remuneração (Norte e Nordeste) também é bem acima do percentual de brancos, enquanto que nas regiões sul e sudeste, as quais se espera que apresentem as melhores condições de trabalho, o percentual de brancos é bem acima do de negros.

4. Resultados

4.1 Modelo geral

De acordo com o primeiro modelo – representado pela equação (1) –, o coeficiente referente à variável cor é significativamente menor que zero. Esse número é de aproximadamente $-0,19$; ou seja, caso o trabalhador seja negro, seu salário por hora trabalhada é reduzido em cerca de 17% em relação ao salário do branco, *coeteris paribus*¹⁷.

Tabela 4 – Modelo econométrico com variável *dummy* de cor – Brasil, 2002

Y	β
C	-0,134 (0,013)
Exp.	0,029 (0,000)
Exp. ²	0,000 (0,000)
Educação	0,109 (0,001)
Mulher	-0,315 (0,005)
Negro	-0,186 (0,004)
Chefe	0,233 (0,009)
Cônjuge	0,200 (0,010)

Filho	-0,053 (0,010)
Agr.	-0,220 (0,010)
Ind.	-0,022 (0,006)
Const.	-0,017* (0,008)
Serv/Com.	-0,052 (0,006)
Adm Pub.	0,163 (0,011)
Serv Soc.	0,121 (0,008)
S/ Cart.	-0,031 (0,004)
Func. Pub.	0,164 (0,010)
Sindicato	0,213 (0,006)
Norte	-0,098 (0,009)
NE	-0,342 (0,005)
Sul	-0,064 (0,006)
CO	0,015* (0,008)
Não Metrop.	-0,175 (0,004)
R² = 46,38%	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD (2002)

* Significativas a 5%. Todas as demais variáveis são significativas a 1%. Entre parênteses está o desvio padrão.

4.2 Decomposição

Após a comprovação de que há discriminação contra trabalhadores negros no mercado de trabalho brasileiro, estimamos a decomposição –

correspondente à equação (2) –, excluindo a variável *dummy* negro. Comparamos, então, os valores dos β s dos negros com os dos brancos e, testamos se estes são estatisticamente diferentes entre si.

De acordo com o modelo, observamos que o valor esperado do logaritmo dos salários por hora trabalhada dos brancos é de 1,106, enquanto que o do negro é de 0,586, ou seja, o logaritmo dos salários por hora trabalhada dos brancos é quase 90% maior que o valor dos negros. Conforme dito anteriormente, essa diferença (de 0,52), pode ocorrer por dois motivos: (i) diferença dos X s da regressão; ou (ii) diferença entre os β s.

Na análise referente aos β s, podemos ver que somente em alguns casos os parâmetros referentes aos brancos e negros não são estatisticamente diferentes entre si. Isto ocorre com relação aos parâmetros referentes a: experiência, mulher, filho e indústria. Por isso não podemos afirmar que há diferença de preço entre esses atributos para negros e brancos, no mercado de trabalho brasileiro, no ano de 2002.

De acordo com o parâmetro referente à variável educação, contudo, observamos que, conforme o esperado, aqueles que tiverem escolaridade mais baixa terão salários mais baixos e aqueles que tiverem escolaridade mais alta terão salários mais altos. Observamos, ainda, que esse parâmetro do modelo dos trabalhadores negros é significativamente diferente do parâmetro do modelo dos trabalhadores brancos. Assim, o impacto positivo que a educação tem sobre os salários é maior para os brancos do que para os negros.

Segundo BARROS ET AL (2002), a educação contribui para a desigualdade salarial na medida em que o mercado de trabalho transforma a desigualdade educacional em diferença de rendimentos. Essa contribuição será tão maior quanto maior for o valor monetário que o mercado atribui a cada ano adicional de escolaridade. Em suma, quanto maior é esse valor, maior é a desigualdade salarial associada a cada nível de desigualdade educacional. Um ano a mais de estudo para um trabalhador negro significa um aumento de 8,7% no logaritmo do salário por hora trabalhada. Para um trabalhador branco, esse aumento na escolaridade geraria um acréscimo salarial de 12,2%. Portanto, podemos concluir que o mercado atribui um valor monetário maior aos brancos do que aos negros por cada ano de estudo.

Tanto o parâmetro referente aos trabalhadores que são chefes de uma família quanto o referente aos cônjuges são positivos, ou seja, ser chefe ou cônjuge tem um impacto positivo no salário dos indivíduos. Esse impacto é maior para os chefes do que para os cônjuges – ser chefe é melhor do que ser cônjuge – e, ainda, é maior para os brancos do que para os negros. Os salários aumentam mais caso o trabalhador seja chefe ou cônjuge branco do que se ele for chefe ou cônjuge negro.

Para os trabalhadores negros e brancos que não possuem carteira assinada há uma grande diferença entre os parâmetros. Enquanto, para os negros, o referido parâmetro tem uma relação negativa com os salários por hora trabalhada, para os brancos essa relação é positiva. Para os funcionários públicos os parâmetros também são estatisticamente diferentes entre negros e brancos. No entanto, neste caso, os negros têm grande vantagem em relação aos brancos. Então, como analisam CAMPANTE ET AL (2004), estar no setor público ao invés do setor privado é melhor para os negros do que para os brancos. No setor público a discriminação tende a ser menor, já que as contratações são feitas por concurso, em que é selecionado aquele que obtiver maior pontuação nas provas.

Quanto às características do mercado de trabalho, com exceção do setor de Indústria, há uma significativa diferença entre os parâmetros. O parâmetro referente ao setor de agricultura é menor para os negros do que para os brancos, e os parâmetros referentes aos demais setores são menores para os brancos do que para os negros. Provavelmente isto tenha ocorrido mais uma vez por ser muito melhor para os negros trabalhar em qualquer outro setor que não seja a agricultura do que para os brancos¹⁸. Os resultados que obtiveram maior destaque estão expostos na tabela a seguir.

Tabela 5 – Modelo econométrico dividido entre trabalhadores negros e brancos – Brasil, 2002

	β_n	β_b	$(\beta_b - \beta_n)$	F	fvalor
C	-0,122 (0,018)	-0,280 (0,017)	-0,158	41,54	0,000
Exp.	0,028 (0,001)	0,028 (0,001)	0,000	0,07	0,785
Exp.2	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000	9,63	0,002
Educação	0,087 (0,001)	0,122 (0,001)	0,036	1072,06	0,000
Mulher	-0,305 (0,008)	-0,309 (0,007)	-0,004	0,18	0,674
Chefe	0,192 (0,013)	0,263 (0,013)	0,071	14,22	0,000
Cônjuge	0,169 (0,014)	0,223 (0,014)	0,054	7,21	0,001
Filho	-0,058 (0,014)	-0,047 (0,014)	0,011	0,33	0,563
Agr.	-0,247 (0,014)	-0,191 (0,015)	0,056	7,77	0,005
Ind.	-0,002*** (0,010)	-0,023 (0,008)	-0,021	2,61	0,106
Const.	0,029* (0,012)	-0,045 (0,012)	-0,074	19,41	0,000
Serv/Com	-0,014** (0,009)	-0,064 (0,007)	-0,050	19,76	0,000
Adm. Pub.	0,224 (0,016)	0,127 (0,014)	-0,097	20,66	0,000
Serv. Soc.	0,189 (0,013)	0,077 (0,010)	-0,113	46,51	0,000
S/ Cart.	-0,115 (0,007)	0,014* (0,006)	0,129	206,73	0,000
Func. Pub.	0,314 (0,015)	0,083 (0,012)	-0,231	136,01	0,000
Sindicato	0,180 (0,009)	0,226 (0,007)	0,046	15,63	0,000

Norte	-0,070 (0,011)	-0,128 (0,015)	-0,058	9,97	0,002
NE	-0,320 (0,007)	-0,363 (0,008)	-0,043	15,56	0,000
Sul	-0,028* (0,013)	-0,072 (0,006)	-0,044	9,41	0,002
CO	0,042 (0,011)	-0,003*** (0,011)	-0,045	8,89	0,003
N/Metrop.	-0,158 (0,007)	-0,187 (0,005)	-0,029	11,69	0,001
$R^2 = 71,31$					

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD (2002)

*Significativa a 5%. ** Significativa a 10%. *** Não significativa. As demais variáveis são significativas a 1%.

4.3 Discriminação

Adicionando a decomposição de Oaxaca-Blinder – cuja metodologia foi explicada anteriormente – ao nosso estudo, encontramos os seguintes resultados:

Tabela 6 – O efeito da discriminação e da diferença dos atributos produtivos na formação desigual dos salários entre negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro – Brasil, 2002

	$E(X_n \hat{\beta}_b)^*$	$\bar{X}_n(\hat{\beta}_b - \hat{\beta}_n)$	$(\bar{X}_b - \bar{X}_n)\hat{\beta}_b$
Características pessoais	0,75	0,16	0,36
Características do mercado de trabalho	0,79	0,20	0,32
Características regionais	0,74	0,16	0,36
	%		
Características pessoais	0,75	31,68	68,32
Características do mercado de trabalho	0,79	38,98	61,02
Características regionais	0,74	30,08	69,92

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD (2002)

* $E(X_n \hat{\beta}_n) = 0,586$; $E(X_n \hat{\beta}_b) = 1,106$; $E(X_n \hat{\beta}_b) - E(X_n \hat{\beta}_n) = 0,52$

Na primeira coluna da Tabela 4 encontram-se os resultados da média do logaritmo do salário após imputarmos os X s dos negros aos parâmetros dos brancos. Na primeira linha da primeira coluna temos o logaritmo do salário dos negros, caso suas características pessoais (educação, experiência, sexo e posição na família) fossem remuneradas como as dos brancos. Na segunda linha dessa mesma coluna temos o logaritmo do salário dos negros, caso suas características pessoais e as características do mercado de trabalho (setor de trabalho e vínculo com o empregador) fossem remuneradas como as dos brancos. Finalmente, na terceira linha da referida coluna, encontra-se o logaritmo do salário dos negros, caso suas características pessoais, do mercado de trabalho e regionais fossem remuneradas como as dos trabalhadores brancos.

Na segunda coluna da mesma tabela, apresenta-se o resultado da diferença dos β s de brancos e negros multiplicado pelo X dos negros, ou seja, o termo de discriminação. Na terceira coluna encontra-se o resultado da diferença dos X s de negros e brancos multiplicado pelo β dos brancos, isto é, o termo que representa a diferença dos atributos produtivos¹⁹.

A tabela acima evidencia que, caso os negros tivessem suas características pessoais remuneradas da mesma forma que os brancos, o logaritmo de seus salários médios por hora trabalhada subiria para 0,75, ou aproximadamente 30%. Ou seja, ainda que houvesse diferença entre as características pessoais de negros e brancos, caso a discriminação fosse eliminada, os salários por hora trabalhada dos negros se elevariam de uma média de R\$ 1,80 para R\$ 2,12, aumentando em R\$ 0,32 por hora trabalhada, o que daria um total mensal de R\$ 56,32²⁰.

Devemos também observar que mais de 68% da diferença salarial entre brancos e negros resulta da diferença nos atributos produtivos. Conforme visto anteriormente, isto se deve notadamente a uma elevada desigualdade nos anos de estudo entre esses grupos de indivíduos. Constatamos também que 31,68% da diferença salarial entre negros e brancos se deve ao fator discriminação. Ou seja, mesmo que os negros se inserissem no mercado de trabalho com as mesmas características pessoais que os brancos, ainda assim, eles receberiam menos, pois o mercado age como gerador e revelador de desigualdades.

Caso a “escolha” do setor de trabalho feita pelos indivíduos negros também fosse remunerada igualmente aos brancos, o logaritmo de seus salários médios por hora trabalhada seria de 0,79 (35% superior). Isto é, a média do salário por hora trabalhada seria de R\$ 2,20 e os trabalhadores negros receberiam em média R\$ 80,00 a mais por mês²¹. O fator discriminação aumentou para quase 39% (conforme já visto), em função do alto peso dos negros no setor de agricultura e da elevada participação desses trabalhadores dentre aqueles que não possuem carteira assinada.

Finalmente, a inclusão das características regionais levaria a média do logaritmo dos salários por hora trabalhada a 0,74, aumentando o salário mensal dos trabalhadores negros em R\$ 52,80, sendo que cerca de 70% dessa desigualdade seria decorrente da diferença entre os atributos produtivos desses indivíduos e 30% da discriminação no mercado de trabalho²².

Em suma, podemos dizer, de acordo com o modelo apresentado acima²³, que 30% das desigualdades salariais entre brancos e negros no Brasil, no ano de 2002, se referem à discriminação do mercado de trabalho – remuneração distinta de trabalhadores com as mesmas características produtivas. Os outros 70% dessas desigualdades salariais são conseqüentes de uma exclusão social, refletida na diferença de atributos produtivos.

5. Conclusão

Podemos ter uma idéia dos principais motivos pelos quais negros e brancos têm salários tão desiguais e de por que se perpetuam as desvantagens socioeconômicas dos negros em relação aos brancos no Brasil.

Vimos que a discriminação racial, a despeito de ser considerada crime pela Constituição e vista como um “pecado” pela sociedade, está presente nas relações raciais do mercado de trabalho brasileiro, de acordo com o modelo apresentado, visto que o atributo cor é relevante na explicação da formação dos salários no mercado de trabalho brasileiro. Caso o trabalhador seja negro seu salário por hora trabalhada é reduzido em cerca de 17% em relação ao salário do branco.

Na separação daquilo que representa discriminação do que representa diferença de atributos produtivos nas desigualdades salariais entre negros e brancos, temos que cerca de 30% se referem à discriminação e 70% se referem aos atributos produtivos, tais como educação, setor de trabalho e aspectos demográficos.

Em relação a todas essas características produtivas, a população negra se encontra em desvantagem, pois apresenta piores níveis educacionais que os brancos, trabalham nos setores que têm a pior remuneração e ainda tem maior representatividade nas regiões que apresentam as piores condições de trabalho – Norte e Nordeste.

Vimos também que a desigualdade educacional é uma das maiores responsáveis pela manutenção da situação de desvantagem socioeconômica dos negros em relação aos brancos. Assim sendo, a redução da diferença entre os níveis educacionais de brancos e negros é um dos fatores mais importantes a serem focalizados pelas políticas públicas que visem à redução das desigualdades raciais.

Enfim, foi demonstrado que os elevados diferenciais de salários refletem um elevado grau de desigualdade racial. Além disso, vimos que a desigualdade salarial é possivelmente causada por dois fatores: i) discriminação racial; e ii) exclusão social – sendo que a exclusão das oportunidades educacionais é mais relevante na determinação da diferença entre as remunerações de brancos e negros. Dessa forma, fica evidente que a adoção de políticas públicas que visem a reduzir a desigualdade educacional é fundamental para a diminuir a desigualdade racial no Brasil.

Notas

A autora agradece os comentários de Célia Lessa Kerstenetzky, Valéria Pero e Wilfredo Maldonado, isentando-os de eventuais erros e omissões.

¹ “O índice de Gini da desigualdade de uma distribuição é definido como o dobro da área entre a Curva de Lorenz e a Reta da Igualdade Perfeita. Isto constitui um índice de desigualdade que vale zero quando todos têm rigorosamente a mesma renda, e um, quando uma fração infinitesimal de uma população grande detém toda a renda.” (SHICASHO, 2002, p. 18).

² Quanto menor for a razão entre estas médias, menos desiguais serão estes países, pois a renda média dos ricos terá um valor bem próximo ao valor da renda média dos pobres.

- ³ Francisco Ferreira considera raça e gênero como características individuais natas, porém, caso estas duas características influenciem de alguma forma na distribuição de renda, consideramos que seja provocada pela discriminação no mercado de trabalho, que será apontado como um outro fator de desigualdade de distribuição de renda, em seguida.
- ⁴ O mercado de trabalho é considerado o principal canal de transformação das características individuais – natas ou adquiridas – em renda e, por isso, será considerado nosso cenário de estudo neste trabalho.
- ⁵ Esses trabalhos têm como objetivo mensurar o quanto da diferença salarial existente entre negros e brancos é devida à discriminação, porém, eles não provam, antes dessa mensuração, que ela realmente está presente no mercado de trabalho brasileiro.
- ⁶ O trabalho de CAMPANTE ET AL utilizou a PNAD de 1996, exatamente para inserir como variável explicativa a escolaridade da mãe.
- ⁷ Vale ressaltar que nos trabalho de SOARES (2000) e CAMPANTE ET AL (2002), isto não foi feito, por considerarem *a priori* que a variável cor é importante para a formação dos salários.
- ⁸ Omite-se a variável serviço doméstico e coletivo.
- ⁹ As variáveis serviço e comércio, assim como fizeram CAMPANTE ET AL (2002), serão unidas e representarão uma única variável – serviço/comércio – que englobarão: comércio, reparação, alojamento, alimentação, transporte, armazenagem e comunicação.
- ¹⁰ Neste setor de atividade se incluem educação, saúde e serviços sociais.
- ¹¹ Como funcionários públicos foram considerados militares e funcionários públicos estatutários. A variável carteira assinada foi omitida e vale ressaltar que, conforme veremos adiante, os empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores não remunerados não foram incluídos em nossa amostra.
- ¹² Dessa maneira, o valor de α representa a diferença da média do logaritmo do salário por hora trabalhada entre negros e brancos. A variação percentual do salário dos negros em relação ao salário dos brancos é igual a $e^\alpha - 1$.
- ¹³ Caso os negros tenham salários menores que os brancos, simplesmente por serem negros, o α referente a essa variável deverá ser significativamente menor que zero.
- ¹⁴ O parâmetro β representa a variação percentual do salário, caso X varie de 1 para 1,01.
- ¹⁵ Essas decomposições são baseadas nos trabalhos de OAXACA (1973) e BLINDER (1973).
- ¹⁶ O Coeficiente de variação é expresso pela razão entre o desvio padrão e a média da distribuição. O desvio padrão da educação dos negros é de 4,11, enquanto que o dos brancos é de 4,32.
- ¹⁷ Este valor se dá a partir do cálculo de: $\frac{W_n - W_b}{W_b} = e^\alpha - 1$.
- ¹⁸ Acreditamos que estudar esta hipótese seja de extremo interesse para caracterizar o mercado de trabalho brasileiro, porém não faz parte do objetivo deste trabalho.

- ¹⁹ Note que a soma da segunda coluna com a terceira deve ser igual a 0,52, que representa a diferença entre os logaritmos dos salários de negros e brancos.
- ²⁰ Foi considerado que o trabalhador tem uma jornada de trabalho de 44 horas e que o mês tem 4 semanas.
- ²¹ Devemos escrever “escolha” entre aspas, pois, muitas vezes o trabalhador não escolhe o setor ou o vínculo com seu empregador. Ele simplesmente, não teve outra opção.
- ²² Como a análise foi feita cumulativamente, esse resultado representa o resultado final do modelo.
- ²³ Vale a pena ressaltar que para o cálculo dessa probabilidade de discriminação na formação de salários no mercado de trabalho, consideramos duas hipóteses: (i) que a omissão e inclusão de componentes sejam estatisticamente independentes, ou seja, variáveis explicativas sejam independentes do erro; e (ii) que a média dos componentes não observados (erro) seja igual para brancos e negros.

Wage inequality between black and white workers in Brazil: discrimination or social exclusion?

Abstract – The objective of this paper is to measure what the variables are that explain the income differences of black and white people and at the same time to know to what extent wage inequality is explained by color discrimination and/or productive attributes of the workers. To do that an econometric model is used, based on the 2002 National Household Survey (PNAD). The results suggest some directions for government policies to reduce wage inequality among different groups in Brazil’s population.

Key Words – Racial Inequality. Job Market. Discrimination. Black Individuals. Education.

Referências bibliográficas

ARROW, K.J. What has economics to say about racial discrimination? *The Journal of Economic Perspectives*, v. 12, n. 2, p. 91-100, Spring 1998.

ASHENFELTER, O.; OAXACA, R. The Economics of Discrimination: Economists Enter the Courtroom. *The American Economic Review*, v. 77, n. 2, maio 1987.

BARROS, R.P., MENDONÇA, R.S.P.; HENRIQUES, R.. *A estabilidade inaceitável: Desigualdade e pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para discussão n^o 800).

_____; _____. *Pelo fim das décadas perdidas: Educação e desenvolvimento sustentado no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para discussão nº 857).

BECKER, G.S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BLINDER, A.S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. *Journal of Human Resources*, n. 8, p. 436-455, 1973.

CAMPANTE F.R.; CRESPO A.R. V.; LEITE P.G.P.G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: Aspectos regionais. *Revista Brasileira de Economia*, v. 58, n. 2, 2004.

DARITY, W.A.; MASON, P.L. Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *The Journal of Economic Perspectives*, v. 12, n. 2, p. 63-90, Spring 1998.

FERREIRA, H. G. *Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: Luta de classes ou heterogeneidade educacional?* Rio de Janeiro: Departamento de Economia da PUC-RIO, 2000. (Texto para discussão, nº 415).

HARRISON, B. Education and Underemployment in the Urban Ghetto. *American Economic Review*, v. 62, p. 796-812, Dec. 1972.

HECKMAN, J. Detecting discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*, v. 12, n. 2, p. 101-116, Spring 1998.

OAXACA, R. Male-Female Wages Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, v. 14, p. 693-709, 1973.

SHICASHO, S.T. Desigualdade racial: Indicadores socioeconômicos – Brasil (1991-2001). In: JACCOUD, L.; BEGHIN, N. (eds) *Desigualdades Raciais no Brasil: uma intervenção governamental*. Brasília: IPEA, 2002.

SOARES, S.S.D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho – Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília: IPEA, nov. 2000. (Texto para discussão, n. 769).

Recebido para publicação em junho de 2004.

Aprovado para publicação em maio de 2006.