

Universidade de Brasília

MESP – Mestrado de Economia do Setor Público

Ana Carolina Aires Cerqueira Prata

**Diferenciais Salariais por Raça no Brasil: análises
contrafactuais nos anos de 1996 e 2006**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Mestrado de Economia do Setor Público da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientador: Donald Matthew Pianto

Brasília, janeiro de 2009.


ANA CAROLINA AIRES CERQUEIRA PRATA

**"Diferenciais Salariais por Raça no Brasil: Análises
Contrafactuais nos anos de 1996 e 2006"**

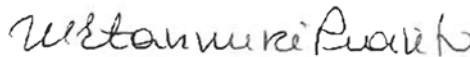
Dissertação aprovada como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia do Setor Público do Programa de Pós-Graduação em Economia – Departamento de Economia da Universidade de Brasília. Comissão Examinadora formada pelos professores:



Prof.^o. Donald Matthew Pianto (Orientador)
Departamento de Estatística – UnB

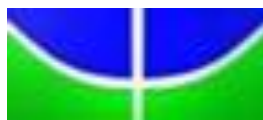


Prof.^o. Paulo Augusto Pettenuzzo de Britto
Faculdade de Planaltina – UnB



Prof.^o. Maria Eduarda Tannuri Pianto
Departamento de Economia – UnB

Brasília, 14 de janeiro de 2009.



Universidade de Brasília

MESP – Mestrado de Economia do Setor Público

Ana Carolina Aires Cerqueira Prata

**Diferenciais Salariais por Raça no Brasil: análises
contrafactuais nos anos de 1996 e 2006**

Professores da banca

Maria Eduarda Tannuri Pianto

Paulo Augusto Pettenuzzo de Britto

Flavio Versiani (suplente)

Orientador

Donald Matthew Pianto

Brasília, janeiro de 2009.

Agradecimentos

Um agradecimento especial ao meu orientador, Donald Pianto, pela inestimável ajuda, com tantas idéias e sugestões e, sobretudo pelo estímulo e paciência no decorrer da realização deste trabalho.

Agradeço aos meus amigos do MESP, por todos os momentos que me ajudaram a encarar o curso com mais humor.

Aos meus colegas do CNJ que acreditaram e contribuíram para realização desse trabalho.

Às minhas amigas do IPEA, Carol, Natália e Luana, que sempre estiveram por perto e foram pessoas importantes nas minhas escolhas e realizações.

Às “meninas”, Annelise, Lica, Renatinha, Bia, Tina, Henna, Loanne, Cris, Mari e Ana Lecthe, que, mesmo distantes do meu dia-a-dia, estão sempre presentes nas minhas agradáveis memórias.

Sou grata, também, a todos os familiares e amigos que, mesmo indiretamente, estiveram sempre me estimulando e participando.

Finalmente, um agradecimento especial à minha mãe, pelo amor, estímulo e confiança de sempre; e ao meu irmão por sua incrível existência.

Ao meu querido companheiro e amigo, Mi, por toda ajuda dedicada ao longo dessa pesquisa e em especial pelo carinho dedicado ao nosso Mateus nos inúmeros momentos que precisei estar ausente.

Por fim, ao meu filho querido, Mateus, minha eterna fonte inspiradora. Sua chegada conturbada na metade dessa minha trajetória trouxe mais significado e alegria à minha vida. Seu choro, seu sorriso e seu olhar foram, sem dúvida, decisivos para finalização desse trabalho.

DIFERENCIAIS SALARIAIS POR RAÇA NO BRASIL: ANÁLISES CONTRAFCTUAIS NOS ANOS DE 1996 E 2006

Autor: ANA CAROLINA AIRES CERQUEIRA PRATA

Orientador: DONALD MATTHEW PIANTO

Resumo

Após uma revisão da literatura sobre as metodologias existentes para decompor diferenciais salariais em componentes vindo de diferenças entre dois grupos e entre os prêmios recebidos por esses grupos, analisamos o diferencial salarial entre brancos e negros no Brasil. A partir de uma amostra dos dados da Pnad 1996 e 2006 utilizamos uma metodologia de simulação contrafactual microeconômica proposta por Melly (2006). O procedimento, que utiliza regressão quantílica, consegue decompor diferenças em qualquer ponto da distribuição. Então podemos distinguir os mecanismos que diferenciam os grupos na mediana e nos quantis altos e baixos.

Palavras-Chave:

Desigualdade salarial, Diferenciais por raça, Discriminação racial, Simulação Contrafactual

WAGE INEQUALITIES AMONG RACES IN BRAZIL: COUNTERFACTUAL ANALYSES IN THE YEAR 1996 AND 2006

Author: ANA CAROLINA AIRES CERQUEIRA PRATA

Advisor: DONALD MATTHEW PIANTO

Abstract

After a literature review of the existing methodologies for decomposing wage differentials between two groups into differences in the characteristics and differences in the returns to characteristics, we analyze the wage differential between whites and blacks in Brazil. We use a microeconomic counterfactual simulation method proposed by Melly (2006). Using this procedure, we are able to decompose the difference at any point of the distribution. In this way, we can distinguish the mechanisms that differentiate the groups at the median, high and low quantiles.

Keywords:

Wage Inequality, Race Inequality, Discrimination by race, Counterfactual Simulations

Sumário

Introdução.....	6
<i>1. Desigualdades Raciais, Pobreza e Distribuição de Renda: Confrontos Teóricos</i>	9
1.1 A Discriminação Racial	10
1.1.1 Discriminação no mercado de trabalho	12
1.2 Um Retrato da População Brasileira.....	17
1.2.1 Distribuição territorial	18
1.2.3 Mercado de trabalho	21
1.2.4 Remuneração média	23
1.3 Desigualdade de Renda e Pobreza.....	25
<i>2. Metodologia: Uma Descrição das Abordagens Econométricas</i>	29
2.1 Metodologia Oaxaca-Blinder	29
2.2 A Decomposição de Juhn, Murphy e Pierce (JMP).....	34
2.3.1 A Regressão Quantílica	39
2.3.2 Decomposição com regressão quantílica	41
<i>3. Descrição e Limites da Amostra para Construção do Modelo</i>	45
3.1 Fonte dos dados e Descrição	45
3.3 A Metodologia.....	51
<i>4. Resultados: Uma Análise dos anos de 1996 e 2006</i>	55
4.1 A mensuração do diferencial salarial de brancos e negros	55
4.2 A discriminação em termos reais	58
4.3 A discriminação em termos percentuais	63
Conclusões.....	66
Referências Bibliográficas	69

Introdução

A questão da desigualdade salarial baseada em diferenças de raça é um tema bastante estudado dentro das áreas das ciências sociais e da economia do trabalho e social. Conforme apontado por Fernandes (2002), as questões envolvidas nas discussões atuais sobre as desigualdades salariais são basicamente as mesmas existentes nas preocupações de Adam Smith e John Stuart Mill. As fontes dessas desigualdades podem estar associadas às diferenças dos trabalhadores em relação às suas características produtivas e preferências, e/ou às imperfeições de mercado as quais bloqueiam o acesso de alguns trabalhadores a postos de salários mais altos.

Assim, uma vez constatada a existência de diferenciais significativos de rendimentos entre grupos de raça distintos no mercado de trabalho, um aspecto fundamental a ser aprofundado refere-se à relação existente entre as desigualdades salariais e a discriminação. Nesse contexto, o objetivo dessa dissertação é distinguir o que da desigualdade pode ser atribuída à discriminação racial no mercado de trabalho – trabalhadores com características produtivas semelhantes e em postos de trabalho idênticos que recebem salários distintos - daquilo que estaria associado às diferenças nas características individuais ou de inserção no mercado de trabalho que podem ser resultado de outras formas de discriminação externas a este mercado.

Vale destacar, então, que a motivação econômica de se estudar as discriminações de mercado está baseada em argumentos de eficiência. De acordo com D'Amico (1987) apud Cavalcanti e Guimarães (1999) a discriminação de mercado gera uma clara perda de eficiência uma vez que recursos escassos são retirados de trabalhadores mais produtivos do grupo minoritário (negros, mulheres) e alocados para trabalhadores menos produtivos do grupo majoritário (brancos, homens). Como resultado a produção agregada da sociedade fica menor que sua capacidade produtiva.

Além disso, temos a questão da justiça social como um fator primordial para o desenvolvimento desse estudo. Passado 120 anos da abolição da escravatura não é razoável que ainda tenhamos relatos de estudos recentes, conforme descrito abaixo:

“A existência da discriminação contra o negro no Brasil é hoje reconhecida como fato. [...] Negros nascem com peso inferior a brancos, têm maior

probabilidade de morrer antes de completar um ano de idade, têm menos probabilidade de freqüentar creche e sofrem com taxas de repetência mais altas na escola, o que leva a abandonar os estudos com níveis educacionais inferiores aos dos brancos. Jovem negro morre de forma violenta em maior número que jovens brancos e tem probabilidades menores de encontrar um emprego. **Se encontram um emprego, recebem menos da metade do salário recebidos pelos brancos**, o que leva a que se aposentem mais tarde e com valores inferiores, quando o fazem. [...] **É isso não decorre apenas da situação de pobreza em que a população negra está majoritariamente inserida. As desigualdades raciais no Brasil são influenciadas de maneira determinante pela prática passada e presente da discriminação racial.**"(IPEA, 2007, p.281 , grifo nosso)

Dessa forma, ao contrário da maioria dos trabalhos já desenvolvidos nesta área, este trabalho não adota decomposição pela média, supondo que os fatores são fixos ao longo da distribuição de renda. Por meio de uma metodologia microeconômica de simulações contrafactuais são estimadas as estruturas salariais para cada percentil da distribuição salarial para homens brancos e homens negros utilizando a técnica de decomposição contrafactual por regressões quantílicas, proposta por Koenker e Bassett (1978) e desenvolvida por Melly (2006).

A diferença é que este procedimento permite uma análise detalhada dos determinantes salariais, além do papel da discriminação ao longo da distribuição da renda. É possível, então, separar o impacto na determinação salarial dos efeitos das diferenças de atributos entre brancos e negros do chamando termo discriminação. A estimação destes efeitos ao longo da distribuição permite observar sua variação entre as faixas de renda mais altas e mais baixas. Nessa análise são utilizados dados da Pesquisa Nacional de Domicílios (Pnad) para os anos 1996 e 2006 considerados relevantes para este trabalho.

A fim de alcançar os objetivos propostos, esta dissertação está organizada em 4 seções, além desta introdução e da conclusão. Na primeira seção foi feita uma resenha literária sobre discriminação e desigualdade racial com o objetivo de caracterizar a dimensão das desigualdades sofridas pela população negra no Brasil. Inicialmente é apresentada uma contextualização da questão racial no Brasil, dando ênfase à discriminação no mercado de trabalho. Posteriormente, análises dos dados estatísticos confirmam o tamanho dessa desigualdade. A seção é finalizada com a abordagem da desigualdade de renda e pobreza como resultado de diferentes momentos de discriminação racial enfrentados ao longo da vida, discriminações essas que afetam a inserção dos negros na sociedade brasileira.

Tendo em vista que a proposta desse estudo é desvendar se o diferencial salarial entre brancos e negros indica realmente discriminação no mercado de trabalho e não apenas um reflexo de diferenças de produtividade, a 2ª seção traz as principais metodologias econométricas existentes para se abordar o tema. Entre as mais usadas ressalta-se a metodologia de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), bem como suas extensões: a metodologia proposta por Juhn, Murphy e Pierce (1993) e o modelo proposto por DiNardo (1996) e estendido por Lemieux (2002). Por fim, é apresentada a metodologia proposta por Melly (2006), que será utilizada ao longo deste trabalho.

A seção 3 apresenta uma análise descritiva do banco de dados utilizado, das variáveis escolhidas e do modelo estimado baseado na metodologia descrita por Melly (2006). Por meio de uma análise prévia da amostra busca-se mostrar como os atributos pessoais, territoriais e dos postos de trabalho estão alocados entre trabalhadores e, portanto, apontar algumas evidências acerca das desigualdades raciais.

Por fim, a apresentação dos resultados é feita na seção 4, que tem por objetivo analisar o diferencial de rendimentos entre brancos e negros, nos dois anos selecionados. A partir dos resultados observa-se qual parcela da desigualdade pode ser atribuída a diferenças nas características individuais entre os grupos e qual parcela deve ser atribuída à discriminação racial. Por fim, para uma análise mais precisa da discriminação, é quantificado, em termos reais e percentuais, o termo discriminação ao longo da distribuição de rendimentos.

1. Desigualdades Raciais, Pobreza e Distribuição de Renda: Confrontos Teóricos

Segundo dados do Pnad¹ de 2006 o Brasil é a segunda maior nação negra² do mundo, atrás somente da Nigéria: são 89,7 milhões de pessoas, o que corresponde a 49% da população brasileira. Talvez por essa característica foi considerado, ao longo de várias décadas, o país da "democracia racial". Garcia (2005) afirma que a miscigenação, mestiçagem ou mistura racial foi durante muitas décadas usada como argumento para comprovar a harmonia das relações raciais no país.

Apesar de nunca ter se consolidado no país um regime de segregação racial formal, diversos estudos apresentados a seguir comprovam a discriminação racial existente no país. Segundo Oliveira (2005) para Florestan Fernandes o mito da democracia racial poderia ser explicado a partir de uma continuação ideológica do comportamento destinado ao negro enquanto escravo na condição de cidadão livre. Para ele, a ambigüidade nas relações raciais existe no momento em que não foram criadas barreiras jurídicas para ascensão do negro e não se expressou nenhuma resistência aberta ao mesmo na sociedade e nem posições que denotassem antagonismos explícitos, ao mesmo tempo em que as preferências étnicas obstruíram o acesso do negro aos bens sociais.

Esta seção busca caracterizar a dimensão das desigualdades sofridas pela população negra no Brasil e está dividido em três subseções: a primeira apresenta uma contextualização da questão racial no Brasil dando ênfase à discriminação no mercado de trabalho; a segunda confirma o tamanho dessa desigualdade por meio de análises de dados estatísticos; e, por fim, a última trata da desigualdade de renda e pobreza como resultado de diferentes momentos de discriminação racial enfrentados ao longo da vida, discriminações essas que afetam a inserção dos negros na sociedade brasileira.

¹ A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) é uma pesquisa amostral realizada anualmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que busca mapear a realidade nacional.

² Foram definidos como negros ou afro-descendentes pessoas que se declaram pretas ou pardas em publicações estatísticas. Além disso, durante toda a revisão bibliográfica verificou-se a utilização deste conceito por parte de autores relevantes à análise temática em questão.

1.1 A Discriminação Racial

Desde o início da formação da sociedade o desprezo de um determinado grupo por outro sempre existiu, acabando por motivar conflitos, decorrência, sobretudo, de um processo de discriminação. Para Santos (2001) o racismo parte da suposição irracional da superioridade de um grupo sobre o outro. Assim, acredita-se que determinado grupo possui defeitos de ordem moral e intelectual próprios.

No Brasil não foi diferente, afinal após ter recebido ao longo de três séculos cerca de quatro milhões de africanos escravos, nosso país foi formado por um intenso processo de miscigenação (HERINGER et alli, 1989 apud HERINGER, 2002). No entanto, a tão propagada “democracia racial” brasileira não passou de um mito, um instrumento ideológico que visava ao controle social pela legitimação da estrutura vigente de desigualdades raciais, impedindo que a situação se transformasse em questão pública e, conseqüentemente, sujeita a intervenções do Estado (OSÓRIO, 2008).

Utilizando a nomenclatura empregada por Osório (2008) pode-se dizer que a “primeira geração” de autores que discutiram a questão do negro na sociedade brasileira sustentava a tese da “democracia racial”, defendendo a inevitável superação das desigualdades em função do elevado grau de miscigenação. A “segunda geração”, ao constatar a exclusão social dos negros brasileiros, se contrapôs à idéia de “democracia racial”, buscando diferentes explicações para tal situação e mesmo para persistência do racismo (TELLES, 2003 apud GARCIA, 2005).

Por fim a “terceira geração” vem ressaltar a questão racial com base em evidências empíricas, utilizando informações diversas sobre a situação educacional, de renda, ocupacional, entre outras, para destacar o contexto de desigualdades sociais e seus determinantes, associados ao fenômeno da discriminação, enriquecendo significativamente o estudo da questão racial e seus desdobramentos no Brasil (OSÓRIO, 2008).

Considerado o grande teórico da primeira geração Gilberto Freire em “Casa Grande Senzala”, influenciou a intelectualidade internacional com a idéia da convivência harmoniosa das três raças – brancos, negros e mestiços. Ainda na década de 1930 o autor ao valorizar aspectos positivos da mestiçagem ressaltava traços físicos e étnicos e pressupunha uma

discriminação racial, perpetuando conceitos de inferioridade e superioridade (REGUEIRA, 2006).

Até meados do século XX, tanto na academia brasileira como na norte-americana, era muito forte a idéia de relações raciais harmônicas e igualitárias no país. Por conta desse mito da “democracia racial”, a Organização das Nações Unidas para a educação, a ciência e a cultura (Unesco), em 1950, dentro de um programa de eliminação do racismo no mundo desenvolvido, encomendou alguns estudos a cientistas para descobrirem a fórmula brasileira para essa harmonia entre as raças. Esses estudos terminaram por revelar, justamente, a face das desigualdades raciais na sociedade brasileira. A partir daí, começou a mudar a imagem das relações entre negros e brancos no Brasil (OIT, 2005).

Segundo estudo realizado pela OIT (2005) um grupo de intelectuais, rotulados como a segunda geração de estudiosos do tema, entre os quais estavam Florestan Fernandes, Roger Bastide, Otavio Ianni e Fernando Henrique Cardoso, desenvolveu esses estudos, procurando contextualizar a situação do trabalhador negro e iniciando um processo de desmistificação da ideologia da democracia racial brasileira. Para eles a discriminação racial era interna ao sistema. Abolida a escravidão surgira no país uma população livre em teoria, porém presa a sua condição e taxaço de ex-escrava. Condição que por si só lhe garantiria a exclusão da estrutura produtiva existente na época.

Considerado o líder da segunda geração, Florestan Fernandes (1978), surge com a perspectiva de que a idéia de democracia racial não se passava de um mito. Segundo o autor a abolição da escravatura intensificou a concentração de renda e poder. A Abolição condenou os negros à imobilidade social, pois sem preparo sociocultural para lutar por condições sociais dignas os negros foram conduzidos ao caminho da marginalização, aumentando, assim, a discrepância socioeconômica entre negros e brancos (JACCOUD & BEGHIN, 2002; OLIVEIRA & RACY, 2006).

Curiosamente, Fernandes havia sido financiado pela Unesco para documentar e avançar nas pesquisas sobre a democracia racial brasileira, contrapondo-a à situação norteamericana, de segregação racial explícita. Fernandes, porém, concluiu que “o racismo era generalizado na sociedade brasileira, embora atribuísse à escravidão e seus efeitos sociais

e psicológicos as dificuldades que os negros teriam em competir com os brancos nos mercados de trabalho de industrialização recente” (TELLES, 2003 apud GARCIA 2005).

Após uma lacuna de mais de 10 anos, a pesquisa de Carlos Hasenbalg retoma discussões sobre a questão racial no país. Considerado o precursor da “terceira geração”, o autor defendeu a idéia de que o racismo era compatível com o desenvolvimento capitalista no Brasil, realizando pesquisas que mostraram a persistência das disparidades raciais mesmo nos períodos de maior crescimento da economia brasileira. As razões da marginalização social do povo negro eram encontradas nas práticas ditas racistas e discriminatórias subjacentes ao período posterior à abolição (HASENBALG, 2005).

Em seu trabalho “Discriminação e desigualdades raciais no Brasil”, o autor critica a idéia de Florestan Fernandes e de seus seguidores por considerarem o racismo como um resíduo da ordem escravocrata. Hasenbalg (2005) afirma que a discriminação racial no Brasil foi resultado direto das desigualdades entre brancos e não brancos em diferentes esferas – educação, economia, acesso ao trabalho – e foi reconstruída no tempo presente pela ordem capitalista.

Conforme sugere o trabalho publicado por Nelson do Valle e Carlos Hasenbalg (1988), as desigualdades raciais no Brasil eram resultados de um ciclo de acumulação de desvantagens. Por meio de modelos de regressão múltipla mostram que em cada fase do processo de socialização e formação do indivíduo, aumentam as desigualdades entre brancos e negros. Ao final, a diferença de renda de um negro em relação a um branco é produto não apenas de sua herança escravista, mas das discriminações sofridas ao longo do ciclo da vida, principalmente no sistema educacional e no mercado de trabalho.

1.1.1 Discriminação no mercado de trabalho

Na economia, a discriminação é geralmente definida como um tratamento desigual de iguais baseados em critérios irrelevantes para a atividade desenvolvida. Entre os diversos tipos de discriminação econômica a discriminação no mercado de trabalho é destaque na literatura. Esse destaque advém do fato do modelo de discriminação de Becker (1957) ter dado impulso inicial ao estudo da economia da discriminação.

Vale destacar, no entanto que são argumentos baseados em eficiência que impulsionaram a razão pela qual economistas estudam a discriminação de mercado. De acordo com D'Amico (1987) apud Cavalcanti e Guimarães (1999) a consequência da discriminação de mercado é que esta gera uma clara perda de eficiência, uma vez que recursos escassos são retirados de trabalhadores mais produtivos do grupo minoritário³ (negros, mulheres) e realocados para trabalhadores menos produtivos do grupo majoritário (brancos, homens). Assim, a produção agregada da sociedade é menor que sua capacidade produtiva.

Voltando ao modelo de Becker (1957), destaque-se que um dos aspectos que o torna relevante é sua fundamentação microeconômica. A existência de discriminação econômica no mercado de trabalho ocorre no caso de trabalhadores que possuem o mesmo nível de habilidades, escolaridade, treinamento, experiência e produtividade têm seus salários diferenciados por causa de sua raça, sexo, cor, religião, nacionalidade, condição econômica e social, etnia e outras características irrelevantes para o exercício de seu trabalho.

Na revisão bibliográfica de Loureiro (2003) considera-se discriminação no mercado de trabalho de um modo mais amplo do que apenas diferença em rendimentos. A discriminação no mercado de trabalho pode ser classificada em quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano. Vejamos detalhes abaixo:

- i) Discriminação salarial ocorre quando trabalhadores do grupo minoritário (discriminados) recebem salários inferiores ao do grupo majoritário realizando o mesmo trabalho.
- ii) Discriminação de emprego ocorre quando trabalhadores do grupo minoritário (discriminados) ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego.

³ Ao longo desse trabalho será utilizada a denominação grupo majoritário para os brancos e grupo minoritário para os negros. Vale ressaltar que não há de se falar em quantitativos. Conforme pode ser visto na literatura utiliza-se essa nomenclatura baseada na teoria de que os membros do grupo minoritário têm controle e poder sobre suas vidas significativamente menores do que os membros do grupo majoritário. Um grupo que passa por um estreitamento de suas oportunidades (educação, trabalho, riqueza, etc) que é desproporcionalmente baixa em comparação ao demais membros da sociedade.

- iii) Discriminação de trabalho ou ocupacional ocorre quando trabalhadores do grupo minoritário (discriminados) são arbitrariamente restringidos ou proibidos de ocupar certas ocupações, mesmo que sejam tão capazes quanto aos trabalhadores do grupo majoritário de executar esses trabalhos.
- iv) Discriminação decorrente de oportunidades desiguais para se obter capital humano ocorre quando trabalhadores do grupo minoritário (discriminados) têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho.

Na literatura os três primeiros tipos de discriminação são freqüentemente denominados como *postmarket discrimination* ou discriminação direta, uma vez que a discriminação ocorre no mercado de trabalho depois que os indivíduos já estão empregados. O último tipo é designado como *premarket discrimination* ou discriminação indireta, porque ocorre antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho.

Ramos e Vieira (2001) descrevem, além da discriminação, situações no âmbito do funcionamento do mercado de trabalho que podem afetar o nível da desigualdade de rendimentos. Entre eles vale citar:

- i) salários distintos podem significar uma forma de compensação por diferenças não-pecuniárias entre os postos de trabalho disponíveis na economia, mesmo quando ocupados por trabalhadores com igual potencial produtivo (insalubridade, riscos de acidente, ambiente de trabalho etc.). Essas diferenças na remuneração são denominadas diferenciais compensatórios e estão associadas à heterogeneidade dos postos de trabalho;
- ii) as diferenças de salário podem também ser provenientes da heterogeneidade dos trabalhadores no que se refere aos seus atributos produtivos, como a educação e a experiência. Nessa situação o mercado de trabalho estaria traduzindo, com possível atenuação ou amplificação, essa heterogeneidade dos trabalhadores em dispersão salarial;

iii) o mercado pode estar remunerando distintamente trabalhadores igualmente produtivos com base em atributos não-produtivos, como cor e sexo. Nesse caso dizemos que existe discriminação no mercado de trabalho.

Diante dessas situações, pode-se dizer então que o mercado de trabalho funciona tanto como um revelador (*i e ii*) quanto um gerador de desigualdades (*iii*).

No Brasil, muitos trabalhos investigam a relação entre diferenciais salariais e características não-produtivas dos indivíduos, ou seja, o problema da discriminação no mercado de trabalho. As características freqüentemente investigadas na literatura dizem respeito à raça e cor. De fato, para Soares (2000), são de natureza distinta os dois tipos de discriminação no mercado de trabalho cujos reflexos são perceptíveis pela Pnad: a discriminação contra negros e a discriminação contra mulheres.

Um estudo pioneiro que merece destaque foi o trabalho, realizado por Langoni (1973). Em resumo foi um estudo profundo e abrangente sobre o processo de geração das desigualdades de renda, ou seja, sobre a forma como tais desigualdades são geradas e reveladas no mercado de trabalho através de diferenciais salariais associados ao tipo de trabalhador e ao posto de trabalho. Como metodologia foi utilizada a variância dos logaritmos com base numa regressão, onde todas as variáveis são *dummies*. Dentre as conclusões, faz-se mister destacar o fato de que as diferenças de acesso à propriedade podem estar fortemente correlacionadas com a discriminação ocupacional.

No trabalho de Silva (1980) é estimado um modelo de capital humano para avaliar a importância da discriminação racial nos diferenciais salariais entre brancos e não-brancos. Decompondo os diferenciais de renda entre brancos e não-brancos, o autor mostra que, embora a discriminação não se mostre tão importante quanto as diferenças na composição (diferenças nas variáveis explicativas entre as raças), ela determina cerca de 16% dos diferenciais de renda observados.

Camargo e Serrano (1983) foram um dos precursores na avaliação da importância da discriminação por gênero nos diferenciais salariais. Utilizando informações da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 1976, os autores estimaram equações de salários, para

homens e mulheres na indústria, em função de características pessoais e do mercado de trabalho. A conclusão é que, realmente, existe discriminação salarial por gênero.

Lovell (1992) mostra que a desigualdade na dotação de capital humano entre as populações explica parte significativa do diferencial entre brancos e pretos, mas não todo o diferencial. Por fim constata fortes diferenciais salariais inexplicados, vistos como evidência de discriminação.

Outro estudo que merece destaque sobre o diferencial de gênero é o trabalho elaborado por Barros et alii (1992). O estudo estima o diferencial salarial não controlado entre homens e mulheres. Decompondo esse diferencial, mostram que discriminação por gênero é o principal componente do diferencial salarial entre homens e mulheres. Além disso, o estudo acrescenta que, se for levada em conta a idade e a educação, o grau de discriminação é muito mais acentuado do que se for estimada apenas a diferença de salário entre homens e mulheres.

Barros e Mendonça (1995) empregam o coeficiente de Gini e a curva de Lorenz para verificar a existência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, por gênero e por raça. Como resultado, observam que grande parte das diferenças de produtividade advém de discriminação. O nível salarial das mulheres é cerca de 40% inferior aos dos homens, com as mesmas características e com as mesmas ocupações. Além disso, mostram que o salário dos homens brancos é, em média, 25% maior do que o salário dos homens não-brancos. Os autores concluem que diferenciais salariais por gênero da ordem de 40% são uma característica persistente da economia brasileira e que diferenças por gênero, produtividades e estrutura ocupacional não explicam esse diferencial de salário.

Kassouf (1998) analisa em que medida o diferencial de gênero depende do segmento do mercado de trabalho onde o indivíduo está inserido. Suas estimativas referentes ao ano de 1989 apontam que a discriminação é significativa em ambos os segmentos considerados (formal e informal), porém ainda maior no setor informal.

Utilizando também dados de 1989, Cavalieri e Fernandes (1998) registram como o diferencial de salários entre homens e mulheres e brancos e não brancos varia de acordo a idade, educação, cor e região. Os autores revelam que os diferenciais de gênero tendem a ser menores nas regiões metropolitanas do Sul e Sudeste. Além disso, com relação à idade foi

detectado que em idades baixas e elevadas os diferenciais salariais entre homens e mulheres são mais baixos do que em faixas etárias intermediárias. Por outro lado, o diferencial de raça praticamente não varia nem com a idade nem com a região considerada. No entanto, a discriminação contra os não-brancos aumenta sensivelmente com o nível educacional e atinge de forma mais acentuada as mulheres do que os homens.

1.2 Um Retrato da População Brasileira

Vale ressaltar, primeiramente, a classificação raça/cor que será utilizada ao longo desse trabalho. Conforme Osório (2003) a referida classificação, empregada pelo IBGE em suas pesquisas, não foi inventada por burocratas, tendo mais de um século de história. No primeiro Censo oficial brasileiro, realizado em 1872, os vocábulos raciais de grande fluência social foram os designadores das categorias da classificação racial, definidos por: preto, pardo e branco e caboclo (mestiço de branco com índio). O segundo Censo realizado no país, no ano de 1890, substituiu o termo pardo por mestiço, e até 1940 os Censos subsequentes ignoraram a característica raça em seus questionários. Os argumentos contrários à inclusão desse item na pesquisa estiveram ligados à ideia de existência de uma “democracia racial” no país, dado nosso elevado grau de miscigenação.

Foi a partir de 1940, quando a cor da população voltou a ser coletada, que o termo designador dos mestiços voltou a ser pardo e, em razão do fluxo de imigração asiática, foi criada a categoria amarela. Desde então, a única alteração no sistema classificatório, que não foi empregado apenas no Censo de 1970, foi justamente o acréscimo da categoria indígena na década de 1990. É interessante notar que, do Censo de 1940 até o de 1991, a classificação utilizada era apenas de “cor”. Foi com a inclusão da categoria indígena, a partir do Censo de 1991, que a classificação passou a ser de raça/cor, ganhando suas cinco categorias atuais: branca, parda, amarela, indígena e negra⁴ (OSÓRIO, 2003).

Faz-se mister ressaltar que, conforme descrito em um trabalho da Unesco (1954) apud OIT (2005), a Unesco concentrou esforços para a definição de termos adequados aos contingentes populacionais. Foram convocados geneticistas, antropólogos e sociólogos, com o objetivo de discutir a validade de termos aplicados a grupos populacionais, e chegou-se à

⁴ As categorias de raça/cor são as mesmas utilizadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad).

conclusão de que cada sociedade deveria ficar livre para adotar o conceito que melhor lhe conviesse.

1.2.1 Distribuição territorial

Em 2006, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)⁵, entre os cerca de 183 milhões de indivíduos que compunham a população brasileira, 50,35% se declaravam brancos, 41,97% pardos, 6,91% pretos, 0,50% amarelos e 0,27% indígenas. Conforme aponta a Tabela 1 em pouco mais de 10 anos, de 1996 a 2006, a população branca teve um decréscimo de aproximadamente 5 pontos percentuais enquanto a população parda teve um acréscimo de mais de 3 pontos percentuais.

Um estudo recente de Sergei Soares (2008) aponta que poucas vezes nas Ciências Sociais há um fenômeno com explicação tão clara quanto o escurecimento da população brasileira nos últimos dez anos. No entanto, o autor conclui que pode-se dizer que o que está ocorrendo não é que o Brasil esteja tornando-se uma nação negra, mas, sim, assumindo como tal.

No que tange a distribuição regional, grande concentração da população afro-brasileira apresenta-se nas regiões norte e nordeste. As regiões sul e sudeste possuem uma população majoritariamente branca e a região centro-oeste apresenta uma distribuição equilibrada entre brancos e negros, semelhante à distribuição nacional.

Tabela 1
Distribuição da População Brasileira¹ segundo raça/cor por região – 1996/2006

Região	Indígena		Branca		Preta		Parda		Amarela	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
Norte	0,19%	0,40%	28,00%	25,54%	3,88%	6,32%	67,44%	67,40%	0,49%	0,35%
Nordeste	0,24%	0,27%	30,60%	29,16%	6,14%	7,83%	62,90%	62,55%	0,11%	0,19%
Sudeste	0,07%	0,23%	65,43%	58,82%	7,39%	7,73%	26,49%	32,46%	0,62%	0,76%
Sul	0,05%	0,28%	83,02%	79,60%	3,04%	3,65%	10,20%	16,03%	3,70%	0,43%
Centro-Oeste	0,50%	0,44%	48,31%	42,95%	3,95%	5,70%	46,63%	50,53%	0,61%	0,38%
Brasil	0,16%	0,27%	55,26%	50,35%	5,95%	6,91%	38,20%	41,97%	0,42%	0,50%

Fonte: Pnad/1996-2006 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (1) Não inclui a população rural da Região Norte e a população sem declaração de raça/cor.

⁵ As informações estatísticas apresentadas estão baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad).

Interessante destacar que, segundo Hasenbalg (1979) apud Garcia (2005) em 1890, logo após a Abolição da Escravatura, apenas 20% dos negros estavam na região sudeste. Mesmo tendo o percentual de negros na região sudeste praticamente dobrado, a distribuição geográfica atual segue o mesmo padrão do que foi observado ainda no século XIX. Para o autor, o padrão de distribuição geográfica nos leva à conclusão de que, como decorrência de mais de três séculos de escravidão, no momento da Abolição a maioria dos negros e mulatos estava concentrada nas regiões mais subdesenvolvidas do país, enquanto que os brancos concentravam-se em área mais desenvolvidas. A perpetuação desse padrão de distribuição geográfica pode ser vista como um dos resultados da desigualdade racial causados, principalmente, pela escassez de oportunidades econômicas e educacionais.

1.2.2 Nível Educacional

O acesso à educação é geralmente apresentado como um dos principais fatores associados ao alcance de melhores oportunidades no mercado de trabalho e, conseqüentemente, maiores rendimentos. Para uma grande maioria da população, o aumento nos anos de estudo é visto como o principal caminho à mobilidade social ascendente dos indivíduos. Assim, torna-se importante a análise das oportunidades educacionais de brancos e negros⁶ no Brasil (HERINGER, 2002).

Quando examinamos o nível de escolaridade da população de brancos e negros (ver Tabela 2) os dados revelam que de 1996 para 2006 o nível de escolaridade da população brasileira aumentou independente da categoria raça/cor analisada. Destaque para queda no percentual de pessoas, para ambos os grupos raça/cor, que se declararam sem nenhuma instrução ou com menos de um ano de instrução. No caso da população declarada branca observa-se uma queda de cerca de 6 pontos percentuais ao longo dos anos, enquanto que no caso da população declarada negra caiu de cerca de 36% em 1996 para aproximadamente 25% em 2006. Uma queda de mais de 10 pontos percentuais.

Outro diagnóstico revelador diz respeito ao percentual da população com ensino médio completo, ou seja, onze anos de instrução. Mais uma vez em ambas as categorias observa-se um aumento significativo. Enquanto no ano de 1996 pouco mais de 9% da

⁶ Inclui a população declarada preta ou parda

população branca possuía o ensino médio completo em 2006 esse percentual chega a quase 18% da população. No caso da população negra apenas cerca de 5% tinha diploma do ensino médio no ano de 1996. Já em 2006 esse percentual salta para mais de 13% dessa população.

Porém, a ampliação de acesso à educação não se traduz numa queda das desigualdades raciais. As análises dos indicadores educacionais nos dois períodos apontam para uma melhor situação dos brancos em todas as faixas analisadas. Os dados da Tabela 2 indicam que no ano de 2006 cerca de um quarto da população negra não era instruída ou possuía menos de um ano de estudo e que pouco menos de 4% estudaram além do ensino médio (mais de 11 anos de estudo). Por outro lado, 18% da população branca se declarou sem nenhuma instrução ou com menos de um ano e cerca de 13% estudaram mais de 11 anos.

A permanência deste padrão de desigualdade educacional entre negros e brancos encontra-se também demonstrada no trabalho realizado por Henriques (2001), onde ele demonstra que do ensino fundamental ao superior, a distância entre brancos e negros é considerável e permanece como tendência histórica, mesmo após os processos de universalização do acesso à educação: a média de escolaridade da população adulta em 1999 apresenta uma diferença de 2,3 anos de estudo da população branca em relação à negra com desvantagem para essa última. O mais perverso é que apesar da escolaridade média crescer ao longo dos séculos para ambas as raças, o padrão de discriminação racial, expresso pelo diferencial nos anos de escolaridade entre brancos e negros, mantém-se constante entre as gerações.

Esses indicadores permitem a visualização das desigualdades e da discriminação a que negros estão submetidos nesta esfera e que, certamente, serão levadas e reproduzidas de forma ainda mais intensa no mercado de trabalho. Esta situação se torna ainda mais grave por ser a escola um espaço privilegiado de crescimento pessoal, intelectual e social, bem como de construção dos valores da democracia e da cidadania (Pinheiro et alli, 2006).

Tabela 2

Distribuição da População Brasileira¹ segundo raça/cor por anos de estudo – 1996/2006

Anos de Estudo	Branca		Preta		Parda		Negra ²	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
Sem Instrução e menos de 1 ano	24,17%	18,03%	34,94%	21,80%	36,52%	25,32%	36,31%	24,82%
1 ano	3,93%	3,05%	5,53%	4,13%	6,13%	4,77%	6,05%	4,68%
2 anos	5,52%	4,03%	7,25%	5,32%	7,52%	5,65%	7,48%	5,60%
3 anos	7,06%	5,19%	8,28%	6,19%	8,15%	6,59%	8,17%	6,53%
4 anos	13,66%	10,79%	12,60%	10,47%	11,26%	10,57%	11,44%	10,56%
5 anos	6,88%	5,78%	7,00%	6,92%	6,62%	7,00%	6,67%	6,99%
6 anos	4,43%	3,76%	4,06%	4,65%	4,02%	4,70%	4,02%	4,69%
7 anos	4,22%	4,09%	3,93%	4,92%	3,69%	4,88%	3,73%	4,88%
8 anos	7,76%	8,17%	6,21%	8,13%	5,40%	7,13%	5,51%	7,27%
9 anos	2,26%	2,81%	1,55%	3,23%	1,58%	3,04%	1,58%	3,07%
10 anos	2,45%	3,05%	1,61%	3,25%	1,55%	2,95%	1,56%	2,99%
11 anos	9,67%	17,96%	5,02%	15,88%	5,52%	13,20%	5,45%	13,58%
12 anos	1,13%	1,86%	0,39%	0,95%	0,37%	0,79%	0,37%	0,81%
13 anos	0,78%	1,50%	0,20%	0,70%	0,21%	0,53%	0,21%	0,56%
14 anos	0,94%	1,60%	0,31%	0,59%	0,25%	0,50%	0,26%	0,51%
15 anos ou mais	4,89%	8,04%	0,86%	2,41%	1,00%	2,03%	0,99%	2,08%

Fonte: Pnad/1996-2006 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (1) Não inclui a população rural da Região Norte e a população sem declaração de raça/cor.

(2) Inclui a população declarada preta e parda.

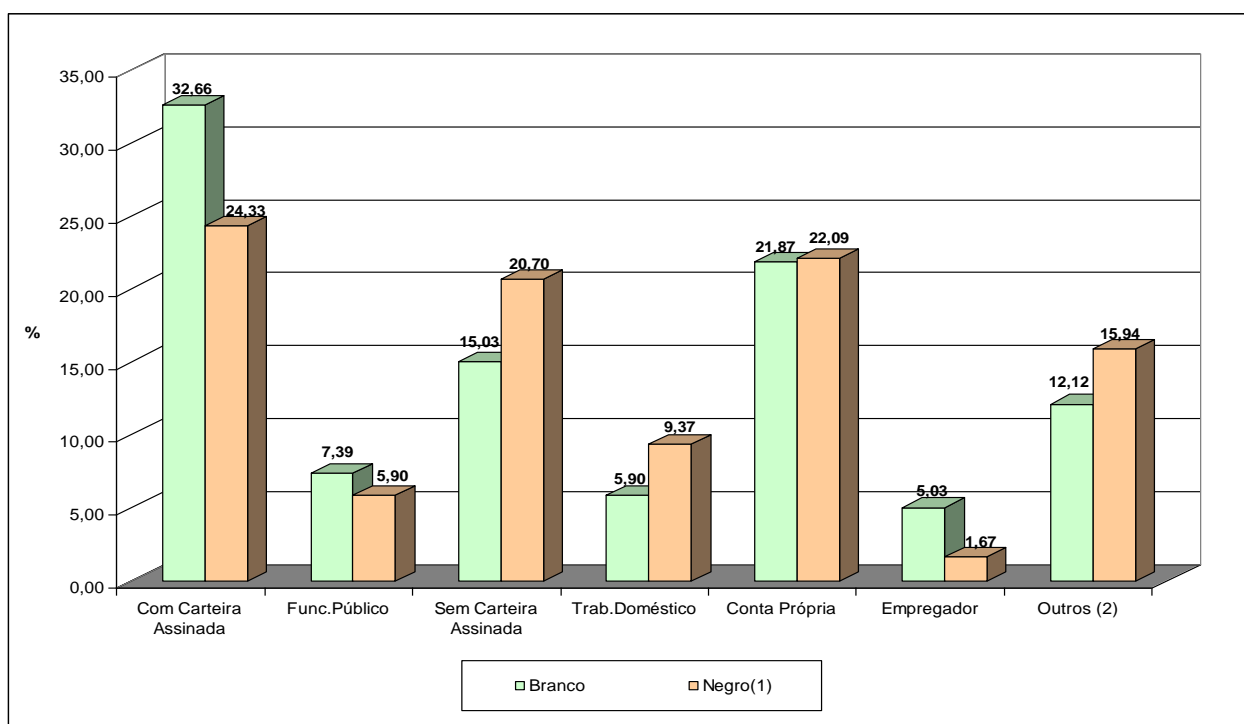
1.2.3 Mercado de trabalho

Os dados analisados sobre a desigualdade de raça no mercado de trabalho em 2006 apontam para mesma hierarquia observada nos indicadores educacionais: brancos estão, em geral, em melhores condições de inserção neste espaço do que negros. Ao observarmos os Gráficos 1 e 2, é importante notar as diferenças raciais no que se refere à qualidade dos postos de trabalho ocupados por negros e por brancos, bem como os efeitos desse processo de segmentação. É reveladora, também, a percepção de que a distribuição praticamente não se alterou ao longo do período analisado. Assim, os dados apontam que a condição de informalidade e precariedade nas relações de trabalho dos negros torna-se uma característica quase que estrutural do mercado de trabalho brasileiro.

As desvantagens acumuladas através da história brasileira tornaram o sucesso difícil para a população afro-descendente. Os negros brasileiros mostram pouco progresso na conquista de profissões de maior prestígio social, no estabelecimento de seus próprios negócios e na ocupação de posições de poder político. Eles ainda concentram-se em atividades que exigem pouca qualificação e baixa escolaridade. (LIMA, 1999 apud HERINGER, 2002).

Gráfico 1

Distribuição dos brancos e negros¹ ocupados, segundo posição na ocupação – 1996



Fonte: Pnad/2006 - IBGE - Elaboração própria.

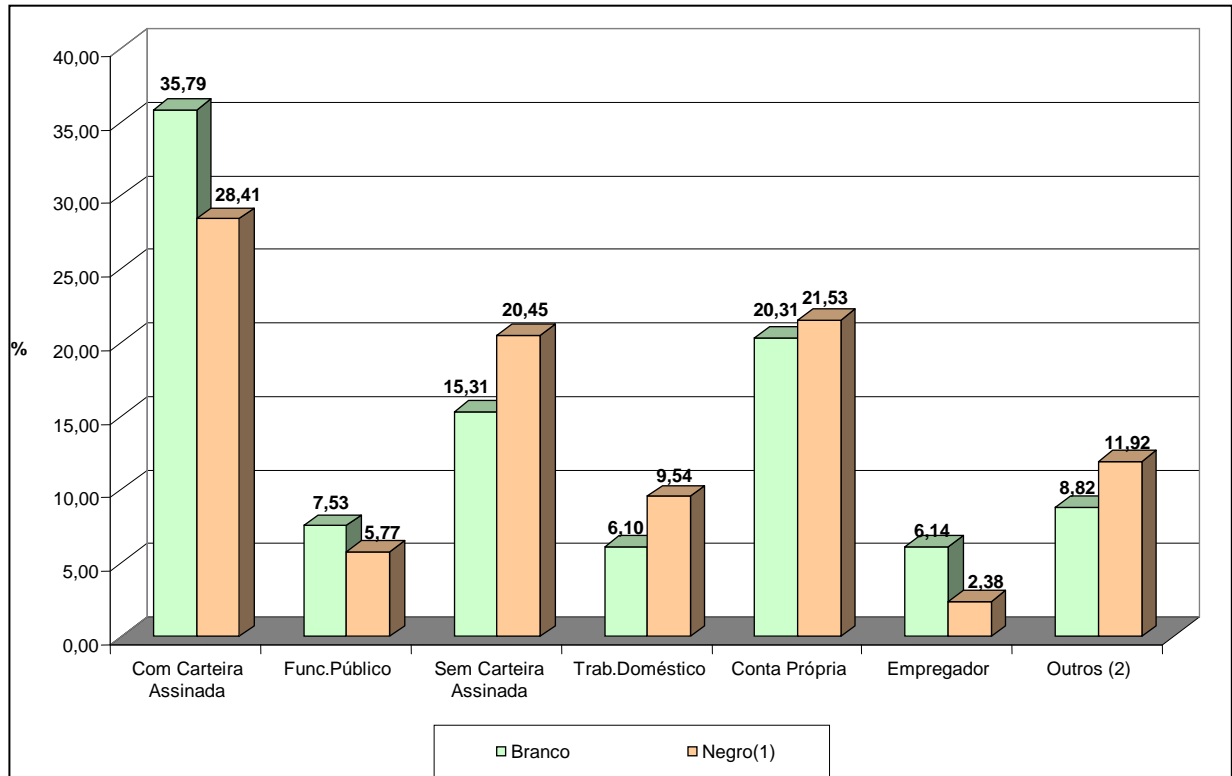
Nota: (1): Inclui a população declarada preta e parda.

(2): Refere-se ao trabalhador na produção para o próprio consumo, ao trabalhador na construção para o próprio uso e ao não remunerado.

Com efeito, em 2006, enquanto quase 36% dos brancos estão em ocupações com carteira assinada, entre os negros este percentual cai para cerca de 28%. De forma semelhante, enquanto menos de 3% dos negros são empregadores entre os brancos essa proporção sobe para 6%. Sob outra ótica também é possível retratar a desigualdade existente ao constatar que mais de 20% dos negros estão concentrados em atividades sem carteira assinada e cerca de 15% dos brancos encontram-se na mesma posição. Por fim, vale destacar as menores diferenças proporcionais na ocupação de funcionários públicos e conta própria, o que se deve, sobretudo, à forma de acesso a essas ocupações. No caso dos funcionários públicos, o concurso público garante condições igualitárias no acesso e no caso dos que trabalham por conta própria não há a discriminação na entrada no mercado de trabalho (ver Gráfico 2).

Gráfico 2

Distribuição dos brancos e negros¹ ocupados, segundo posição na ocupação – 2006



Fonte: Pnad/2006 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (1): Inclui a população declarada preta e parda.

(2): Refere-se ao trabalhador na produção para o próprio consumo, ao trabalhador na construção para o próprio uso e ao não remunerado.

1.2.4 Remuneração média

No que diz respeito às diferenças de remuneração entre brancos e negros, cabe destacar que esta é uma das formas mais visíveis da desigualdade racial, constituindo-se, por isso, um tema central em quase todas as discussões relativas à eliminação das discriminações no mundo do trabalho. Para Pinheiro et alli (2006) os rendimentos dos brancos tendem a ser mais elevados do que o dos negros por consequência das desigualdades educacionais, da segregação de negros em postos de trabalho de menor qualidade e do próprio fenômeno social da discriminação.

Henriques (2001) aponta em seu estudo que a população branca no Brasil é 2,5 vezes mais rica que a população negra. Mesmo os brancos mais pobres têm renda média superior à

renda dos negros mais pobres. Essa diferença está presente em todas as faixas de rendimentos, agravando-se nos segmentos mais favorecidos da população.

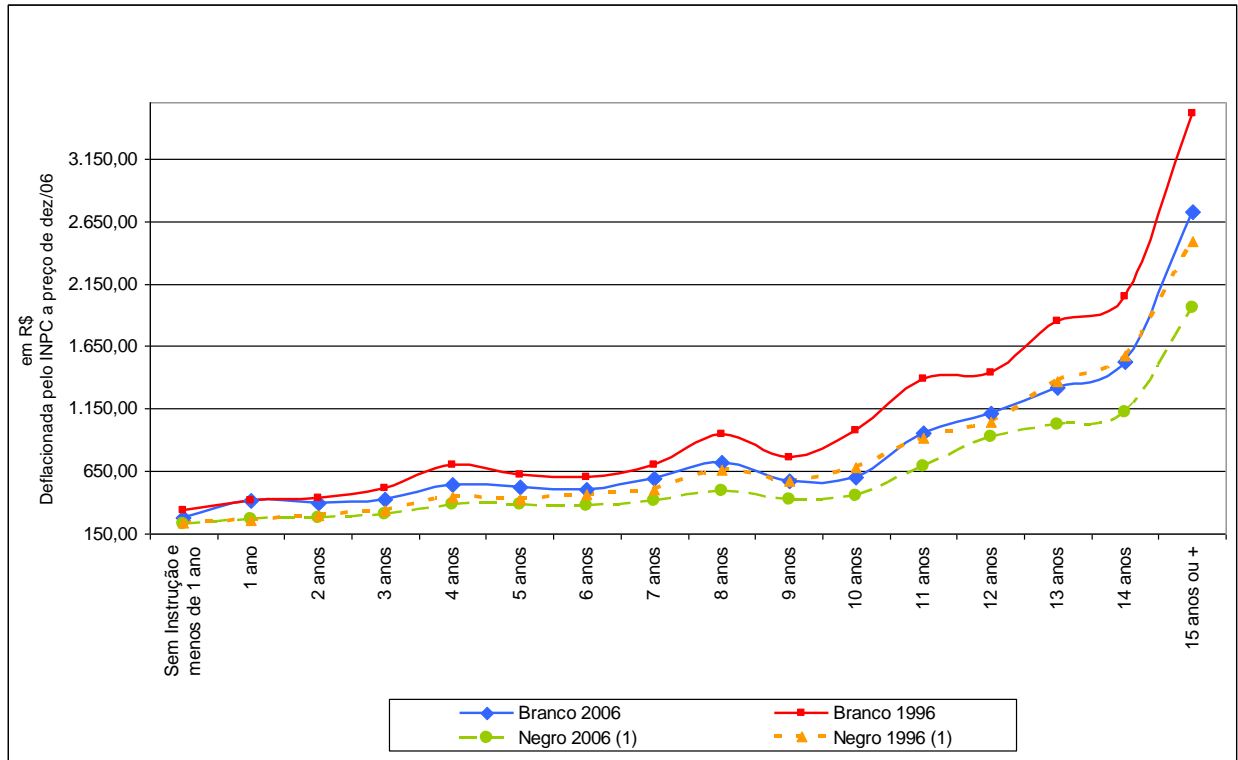
Os dados de rendimento médio da ocupação principal no mercado de trabalho capturam de forma evidente as desigualdades de raça. Com efeito, em 2006, os brancos recebiam, em média, R\$990,95 ao mês, enquanto os negros recebiam pouco mais de 50% desse valor, R\$509,97 ao mês. No entanto é muito freqüente a argumentação de que as diferenças de rendimentos se devem, sobretudo, aos diferenciais na qualificação. De fato, conforme foi visto anteriormente no caso dos negros, em virtude de todo o processo discriminatório que se dá no ambiente escolar e da necessidade cada vez mais intensa que este grupo tem de abandonar os estudos para se dedicar ao trabalho, seus indicadores educacionais são sistematicamente inferiores aos dos brancos.

Porém, as diferenças de escolaridade entre brancos e negros explicam apenas uma parte da desigualdade salarial. O gráfico 3 revela diferenças salariais entre brancos e negros com os mesmos nível de escolaridade. Nos dois períodos analisados, 1996 e 2006, e para todas as faixas de escolaridade os negros recebem menos do que os brancos. Com efeito, em 2006, enquanto brancos com 4 anos de estudo recebiam, em média, R\$540,00 mensal e com 11 anos de estudo R\$953,00, os valores médios recebidos mensalmente pelos negros foram acentuadamente menores, cerca de R\$388,00 e R\$689,00, respectivamente. Os dados também revelam que as disparidades crescem proporcionalmente com o aumento nos anos de estudo.

Outro ponto que merece destaque é que apesar do rendimento médio global ter caído de 1996 para 2006 as diferenças de remuneração entre os grupos aqui analisados vêm caindo ao longo dos anos. Em 1996 o rendimento médio de um negro equivalia a 46% do rendimento de um branco, já em 2006 esse percentual passou para 51%. Ou seja, o rendimento global caiu, mas a queda de rendimento dos negros foi menor que a dos brancos, o que levou a uma maior igualdade na remuneração do trabalho.

Gráfico 3

Rendimento real (*) médio mensal do trabalho principal, segundo cor/raça por anos de estudos – 1996/2006 (em R\$ a preços de dezembro de 2006)



Fonte: Pnad/1996 - 2006 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (1): Inclui a população declarada preta e parda.

(*): Deflacionado pelo INPC a preço de dezembro de 2006.

1.3 Desigualdade de Renda e Pobreza

O Brasil possui um elevado grau de desigualdade de renda, se comparado com outros países no mundo para os quais existem dados sobre a distribuição de renda (Barros e Mendonça, 1995). Utilizando dados de um estudo realizado por Psacharopoulos (1991) os autores apontam que, tendo como medida de desigualdade a razão entre a proporção da renda apropriada pelos 10% mais ricos e a proporção da renda apropriada pelos 40% mais pobres, o Brasil se destaca com o mais elevado índice de desigualdade de renda entre 55 países⁷. É a perversa desigualdade na distribuição da renda e nas oportunidades de inclusão econômica que gera elevados níveis de pobreza. No entanto, tal cenário faz do Brasil não um país pobre, mas um país com muitos pobres.

⁷ Para maiores detalhes consultar PAES E BARROS *et alli.* (1995) "Os Determinantes da Desigualdade no Brasil". Texto para Discussão 377. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Paes de Barros et alli (2001) ao analisarem a posição relativa do Brasil, no cenário internacional em relação à estrutura da distribuição de renda, observaram que 64% dos países do mundo têm renda *per capita* inferior à brasileira. Por outro lado, cerca de 77% da população mundial vive em países com renda *per capita* inferior à brasileira. Dessa forma, a distribuição da renda mundial⁸ revela que, apesar de o Brasil ser um país com muitos pobres, sua população não está entre as mais pobres do mundo. Ou seja, a comparação internacional quanto à renda *per capita* coloca o Brasil entre o terço mais rico dos países do mundo e, portanto, não nos permite considerá-lo um país pobre.

O perfil sócio-demográfico da pobreza no Brasil tem um claro componente racial. Em outras palavras, a pobreza no Brasil tem cor. Estudos recentes sobre a questão racial no Brasil revelam que 50% da população negra se encontra abaixo da linha de pobreza e 25% abaixo da linha de indigência – tendência que tem se mantido desde 1995. Esse número, quando associado aos dados referentes à população branca na mesma situação, revela a dimensão da desigualdade que marca a realidade brasileira: no conjunto da população branca, 25% encontram-se abaixo da linha de pobreza e 10% abaixo da linha de indigência. Não é registrado nenhum avanço na diminuição dessa desigualdade desde o início da década de 1980. Os negros são maioria entre os pobres, chegando a 65%. Entre os indigentes, esse número atinge 70% (Pnud, 2004).

A maior parte da base da pirâmide social brasileira é composta por indivíduos da raça/cor preto ou pardo. Conforme afirma Henriques (2001), a pobreza é muito mais negra do que branca. O autor aponta que, em 1999, os negros constituíam 45% da população e totalizavam 64% dos pobres e 69% dos indigentes. Inversamente, os brancos eram 54% da população, e totalizavam apenas 36% dos pobres e 31% dos indigentes.

Faz-se mister destacar que a pobreza não pode ser definida de forma única e universal, contudo, pode-se afirmar que esses referem-se às situações de carência em que os indivíduos não conseguem manter um padrão mínimo de vida condizente com as referências socialmente estabelecidas em cada contexto histórico (BARROS et alli, 2001).

⁸ A distribuição de renda mundial foi construída a partir do Relatório de Desenvolvimento Humano de 1999.

Uma pesquisa realizada por um professor da UERJ, André Augusto Brandão (2003), intitulada “ Pretos e Pobres, parecidos mas não iguais: desigualdades raciais em áreas pobres ” também aponta que mesmo em segmentos populacionais homogeneamente pobres, onde brancos e negros dividem as mesmas ruas sem infra-estrutura e saneamento básico, os mecanismos da desigualdade racial operam mantendo os índices de escolaridade e ocupação dos pobres negros em patamares piores que dos pobres brancos.

Dados da pesquisa⁹ mostram que em média os brancos são 41,39% da população das cinco áreas do bairro de São Gonçalo da cidade do Rio de Janeiro e os negros 57,45%. No entanto, se tomarmos a área, entre as cinco áreas pesquisadas, que possui o maior número de ruas urbanizadas e que está recebendo um conjunto de melhoramentos urbanísticos por parte do governo estadual, nota-se que os chefes e cônjuges brancos são 46,94% e os chefes e cônjuges afro-descendentes são 51,02%. Já na área que com a pior caracterização urbanística dentre as cinco áreas do bairro, os chefes e cônjuges brancos são somente 28,44%, enquanto os afro-descendentes chegam ao enorme montante de 68,81%.

Corroborando as análises acima, os pesquisadores Wânia Sant’Anna & Marcelo Paixão (1997) utilizaram o Índice de Desenvolvimento Humano¹⁰ (IDH), usado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), para calcular a qualidade de vida relativa da população negra. O cálculo do IDH do conjunto da população brasileira fez do Brasil o 74º no *ranking* do Pnud. No entanto, se aplicássemos o índice apenas à população branca brasileira, o país ocuparia a 49ª posição. Se considerada apenas a população afro-descendente, a posição brasileira cairia para 108ª posição. Vale ressaltar, também, que em nenhum estado brasileiro o IDH da população negra foi maior do que o da população branca. Isso significa que as desigualdades raciais permanecem em todos os estados brasileiros, independentemente de seu estágio de desenvolvimento.

Seguindo a mesma corrente, Soares *et alii* (2002) revelaram com os resultados de seus estudos um “embranquecimento” da população com o aumento da renda. Enquanto nos centésimos mais pobres a proporção de negros se situava próxima de 80%, no centésimo mais

⁹ A referida pesquisa foi realizada em julho de 2000, através de questionários sócio-econômicos aplicados em uma amostra de 400 domicílios de um grande bairro da periferia de São Gonçalo-RJ e na totalidade dos 292 domicílios de um pequeno bairro da periferia de Itaboraí-RJ. Ambos, são municípios que concentram uma população com características socioeconômicas que, estatisticamente, perfazem índices piores que os do conjunto do Estado do Rio de Janeiro, seja na renda dos moradores ou na infra-estrutura urbana

¹⁰ O IDH está baseado em três diferentes componentes: indicadores de longevidade, educação e renda per capita.

rico a proporção de afro-descendentes caía para menos de 10%. O estudo estimou a distribuição de renda de brancos e de negros comparando os indivíduos em cada centésimo da distribuição. Em outras palavras, ao invés de comparar médias, escolhe-se um branco cuja renda o coloca no ponto onde 10% dos brancos têm renda menor que a dele, e 90%, renda maior; compara-se esse branco com um negro cuja posição na distribuição dos negros o situa com 10% dos negros tendo renda inferior, e 90%, renda superior. Fazendo a comparação para diferentes pares na distribuição de renda, indo do centésimo mais pobre para o centésimo mais rico, os estudos mostram que os negros têm menos renda que os brancos em todos os pontos da distribuição de renda, e o hiato entre negros e brancos cresce à medida que se caminha dos centésimos mais pobres para os mais ricos, ou seja, o hiato cresce acompanhando o crescimento da riqueza das pessoas. Um branco, em qualquer que seja o centésimo de renda da distribuição dos brancos, tem mais ou menos o dobro da renda de um negro no centésimo equivalente na distribuição de renda dos negros.

Por fim, os diversos estudos feitos a partir das bases de dados oficiais explicitados ao longo dessa seção deixam claro o fato de que no Brasil o critério racial serve como um elemento determinante dos processos de estratificação e exclusão social.

2. Metodologia: Uma Descrição das Abordagens Econométricas

Conforme apontado por Fernandes (2002), as questões envolvidas nas discussões atuais sobre desigualdade salarial são, em essência, as mesmas existentes nas preocupações de Adam Smith e John Stuart Mill. As fontes dessas desigualdades podem estar associadas às diferenças dos trabalhadores em relação às suas características produtivas e preferências, e/ou às imperfeições de mercado as quais bloqueiam o acesso de alguns trabalhadores a postos de salários mais altos.

Nesse contexto, um aspecto fundamental para esse estudo refere-se à relação entre as desigualdades salariais e a discriminação, uma vez constatada a existência de diferenciais significativos e persistentes de renda entre grupos de raça/cor no mercado de trabalho. Tal discriminação registra-se por diferenças no rendimento devido a atributos não-produtivos. Neste sentido um bom estimador de discriminação no mercado de trabalho é aquele que consegue decompor atributos produtivos de não-produtivos.

Tendo em vista que a proposta desse estudo é desvendar se esse diferencial indica realmente discriminação no mercado de trabalho e não apenas um reflexo de diferenças de produtividade, esta seção tem por objetivo comparar as principais metodologias existentes para se abordar o tema. Entre as mais usadas ressalta-se a metodologia de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), bem como suas extensões: a metodologia proposta por Juhn, Murphy e Pierce (1993) e o modelo proposto por DiNardo (1996) e estendido por Lemieux (2002). Por fim, é apresentada a metodologia proposta por Melly (2006), que será utilizada ao longo deste trabalho.

2.1 Metodologia Oaxaca-Blinder

Diante das diversas metodologias existentes para se abordar o tema das desigualdades salariais entre grupos ressalta-se como a mais utilizada a estimação de equações mincerianas por método de quadrados ordinários (MQO) ou que estimam médias condicionais.

No que diz respeito às diferenças de salários no mercado de trabalho, Oaxaca (1973) encontrou evidências de que uma parte substancial da proporção do diferencial de salário entre homens e mulheres é devido à presença de discriminação no mercado de trabalho. Este modelo, que pode ser considerado como o mais empregado na literatura, utiliza funções de salário da Teoria do Capital Humano¹¹. A teoria do capital humano aplicada à análise de regressão fornece um arcabouço para avaliar como decisões individuais influenciam nos retornos dos rendimentos (CAVALCANTI et alli, 2006).

Reis & Crespo (2005) ressaltam que a metodologia proposta por Oaxaca (1973) se destacou pela capacidade de decompor a desigualdade entre um montante referido à discriminação e outro montante à desigualdade de dotações. A idéia básica do modelo foi utilizada também por Blinder (1973) em um estudo de comparação inter-racial.

O coeficiente de discriminação proposto por Becker (1957, 1971) é o ponto de partida para a metodologia de decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Denominado por coeficiente de discriminação de mercado (MDC) foi precursor devido à capacidade de mensurar a discriminação em termos monetários. O MDC é a taxa diferencial de salários entre dois tipos de mão-de-obra perfeitamente substituíveis, ou seja:

$$\text{MDC} = \frac{w_{ma}}{w_{mi}} - \frac{w_{ma}^0}{w_{mi}^0} \quad (1)$$

Onde:

w_{ma} é o salário efetivo do grupo majoritário;

w_{mi} é o salário efetivo do grupo minoritário; e

w_{ma}^0 e w_{mi}^0 são os salários de ambos os grupos em equilíbrio e sem a existência de

discriminação.

¹¹Essa teoria deve-se ao trabalho de Gary Becker, Economista da Escola de Chicago e Premio Nobel em 1992, que deu grande impulso à noção de capital humano. Esse conceito refere-se a todas as características das pessoas que influenciam a sua produtividade e, em particular, escolaridade, habilidade e experiência. De acordo com sua teoria, investir em educação e treinamento de um indivíduo é o mesmo que investir em equipamentos em uma indústria (Becker, 1993).

Baseado no coeficiente de discriminação de Becker (1957,1971), a metodologia Oaxaca-Blinder (1973) estima funções-salários separadamente para os dois grupos analisados. A partir dessas equações calcula-se os rendimentos contrafactuais do grupo minoritário caso eles fossem remunerados como o grupo majoritário. Ou seja, transfere os coeficientes da equação do grupo majoritário para o grupo minoritário.

Algebricamente temos:

$$D = \frac{W_{ma}/W_{mi} - (W_{ma}/W_{mi})^0}{(W_{ma}/W_{mi})^0} \quad (2)$$

onde:

D é o coeficiente de discriminação;

(W_{ma}/W_{mi}) é a taxa de salário majoritário-minoritário observada; e

$(W_{ma}/W_{mi})^0$ é a taxa de salário majoritário-minoritário na ausência de discriminação.

Com uma manipulação algébrica temos em termos de logaritmo natural:

$$\ln(D + 1) = \ln(W_{ma}/W_{mi}) - \ln (W_{ma}/W_{mi})^0 \quad (3)$$

A equação (3) indica que a discriminação pode ser mensurada como sendo a diferença entre a desigualdade vigente e a desigualdade em um mundo sem discriminação¹². Para o autor em um mundo sem discriminação os retornos às características dos agentes do grupo minoritário deveriam ser iguais aos do grupo majoritário (CRESPO, 2003 e NOGUEIRA, 2005)

Se o mercado de trabalho funcionasse sem discriminação, o preço implícito desses atributos seria o mesmo para todos os indivíduos. Em outras palavras, o conteúdo econômico de uma educação superior ou de dez anos de experiência de trabalho seria igualmente remunerado, independentemente de quem o detém (SOARES, 2000).

Para investigar a existência de discriminação, o referido modelo recomenda a estimação das distribuições de salários de cada grupo por meio das equações mincerianas:

¹² O sobre-índice 0 indica um mundo igualitário.

$$\text{Ln } W_{mi} = \alpha_{mi} + \beta_{mi}X_{mi} + u_{mi} \quad (4)$$

$$\text{Ln } W_{ma} = \alpha_{ma} + \beta_{ma}X_{ma} + u_{ma} \quad (5)$$

Onde:

LnW é o logaritmo dos salários do grupo minoritário (4) e majoritário (5);

α é o intercepto da regressão;

X é o vetor das características individuais;

β é o parâmetro a ser estimado; e

u é o erro aleatório - independente e identicamente distribuído.

O modelo de regressão implica que o diferencial de salário pode ser escrito em termos de decomposição. A análise de decomposição de Oaxaca (1973) explica o diferencial de salário entre grupos em termos de características produtivas e discriminação. Assim temos:

$$\overline{\text{Ln}W_{ma}} - \overline{\text{Ln}W_{mi}} = \hat{\alpha}_{ma} - \hat{\alpha}_{mi} + (\hat{\beta}_{ma} - \hat{\beta}_{mi})\overline{X_{ma}} + (\overline{X_{ma}} - \overline{X_{mi}})\hat{\beta}_{mi} \quad (6)$$

Onde:

$\overline{\text{Ln}W_{ma}} - \overline{\text{Ln}W_{mi}}$ é a diferença média logaritmos (natural) dos salários entre o grupo majoritário e o minoritário.

Ressalte-se que \bar{X} indica o valor médio e o acento circunflexo sobre os $\hat{\alpha}$ e $\hat{\beta}$ representam os valores estimados, de forma que a diferença de rendimentos pode ser determinada como as diferenças entre as equações (4) e (5).

Para aplicar a decomposição de Oaxaca (1973) e resultar na equação (6) foi incluída a subtração e a soma de uma média artificial, que é dada pelo produto dos coeficientes da regressão do grupo minoritário, o grupo considerado em desvantagem, e a média da dotação dos atributos do grupo majoritário, o grupo considerado em vantagem, ou seja, $X_{ma}\hat{\beta}_{mi}$ (NOGUEIRA, 2005).

Assim baseado na equação (6) a expressão $(\overline{X_{ma}} - \overline{X_{mi}})\hat{\beta}_{mi}$ é a parte do diferencial dos salários entre o grupo majoritário e o grupo minoritário atribuído às diferenças das características produtivas, enquanto o termo $\hat{\alpha}_{ma} - \hat{\alpha}_{mi} + (\hat{\beta}_{ma} - \hat{\beta}_{mi})\overline{X_{ma}}$ é

atribuído a diferença nos retornos por pertencer a grupo minoritário. Esse termo deve ser visto como o termo discriminação, uma vez que na ausência de discriminação as diferenças nos rendimentos devem ser explicadas apenas pelo capital humano ou outras variáveis observáveis.

Resumidamente a equação mostra que o diferencial de salário bruto consiste em duas partes (SANTOS, 2005):

- i) Se o grupo majoritário possui a mesma escolaridade média do grupo minoritário ($\overline{X_{ma}} - \overline{X_{mi}} = 0$), o segundo termo da equação será zero. Portanto, uma parte do diferencial de salários brutos surgirá quando os dois grupos possuírem diferentes habilidades.
- ii) Se para um empregador a utilidade da escolaridade de um indivíduo do grupo majoritário é maior que a do grupo minoritário ($\beta_{ma} > \beta_{mi}$), ou ainda, se o empregador paga mais ao grupo majoritário que ao minoritário para qualquer nível de escolaridade ($\hat{\alpha}_{ma} > \hat{\alpha}_{mi}$) o primeiro termo da equação será positivo. Dessa forma, a diferença de salários surgirá pelo tratamento diferencial entre os grupos, demonstrando uma situação de discriminação.

Cabe ressaltar, entretanto, que alguns autores relataram certas limitações deste modelo. Jaqueline Nogueira (2005) descreve que a metodologia de Oaxaca (1973) ignora os efeitos de equilíbrio geral e dependência na ordenação de fatores explicativos. Ou seja, não se tem como captar os efeitos de uma mudança na estrutura educacional sobre o preço do capital humano, assim como o efeito de outras relações que estão sendo deixadas fora da estimação.

Santos (2005) corrobora a idéia de Nogueira (2005) ao ressaltar que esta limitação advém do fato do modelo de Oaxaca (1973) se basear em modelos de regressão, que geram médias condicionais. Assim, as informações existentes se referem apenas aos valores de rendimentos médios, o que pode ser insuficiente para entender a discriminação no mercado de trabalho. Não há como saber onde a discriminação é maior ou menor na escala de salários. É possível ter discriminação muita elevada em um nível salarial alto e, em contrapartida, pequena ou inexistente nos níveis salariais mais baixos. Porém, esta informação não é fornecida através da média condicional ou vice-versa.

Além disso, como o modelo não leva em conta o resíduo que é composto pelos fatores não observados, acredita-se que algumas características importantes não estão sendo computadas ao longo da decomposição. Para Yun (2007) o problema conhecido por “omissão de variável” pode ocorrer uma vez que a função salário não é capaz de incluir todas as variáveis relevantes na mensuração de habilidade e produtividade individual.

No entanto Soares (2000) alerta que ao se trabalhar com grupos definidos por características predeterminadas, como sexo ou cor, este problema pode ser corrigido facilmente. Uma vez que não são características escolhidas podemos transportar o resíduo de uma equação para a outra como é feito na decomposição de Juhn, Murphy e Pierce.

Loureiro (2003) também destaca um problema mencionado por Butler (1982). Segundo o autor, tentativas de medir discriminação no mercado de trabalho por diferenças nos coeficientes das regressões entre grupos distintos (brancos e negros), não levam em conta o fato de que tais coeficientes são obtidos de equações na forma reduzida. Dessa maneira, por causa das discriminações do lado da oferta, sofrida no passado, a provisão de educação e de outras oportunidades de qualificação é menor para os negros (grupo denominado nesta seção de minoritário). Em tais casos estaríamos falando de uma discriminação pré-mercado que a decomposição de Oaxaca (1973) não é capaz de diagnosticar (CRESPO, 2003).

2.2 A Decomposição de Juhn, Murphy e Pierce (JMP)

As variações temporais no diferencial entre grupos demográficos sujeitos à discriminação podem ser avaliadas por meio do método desenvolvido por Juhn, Murphy e Pierce (1993), e aplicado a questões de discriminação. Contudo, ao contrário do método anterior, considera-se a posição que o indivíduo ocupa na distribuição residual, assim como a própria dispersão da distribuição residual (MONSUETO, 2003).

A principal inovação da metodologia de Juhn, Pierce e Murphy (1993) é que ela permite operacionalizar decomposições para a distribuição de rendimentos como um todo. O trabalho propôs uma extensão simples da decomposição Oaxaca levando em consideração a distribuição dos resíduos. Assim, com a simulação feita através de uma transformação preservadora da ordem, os autores viabilizaram a transposição da distribuição dos resíduos de

um grupo para o outro. Isto, por sua vez, não só torna factível o estudo das disparidades das distribuições como um todo, como também embute mais um termo na decomposição das diferenças, no que concerne à forma das distribuições dos resíduos (CRESPO, 2003).

De forma mais específica, a partir também de regressões MQO, os autores utilizam as variáveis de controle (quantidade), os coeficientes estimados (os preços) e os resíduos das regressões (os não-observáveis) para reconstruir seqüencialmente a distribuição de rendimentos em um dado período. Por esse procedimento, é possível obter distribuições contrafactuais que permitem identificar a contribuição de cada um dos componentes mencionados (ULYSSEA, 2007).

Vale destacar que apesar do resíduo ser considerado para representar características não-observáveis, a análise da decomposição não pode endereçar o efeito às características não-observáveis quando utilizamos MQO para estimar a equação salário. A fim de solucionar este problema, JMP propuseram uma equação de decomposição alternativa que nos permitisse estudar o efeito das características não observáveis mesmo com a utilização do MQO (YUN, 2007).

Seguindo, Arabsheibani et alli (2003) apud Monsueto (2003) e Yun (2007), para cada ano t , a regressão de rendimentos para os grupos (majoritário e minoritário), pode ser assim reescrita:

$$Y_{jt} = \beta_{jt} \bar{X}_{jt} + \sigma_{jt} \theta_{jt} \quad j = ma, mi \quad (7)$$

Onde:

\bar{X} é a matriz das médias dos atributos produtivos;

σ_{jt} representa a estimativa do desvio padrão dos resíduos para cada grupo no ano t ; e

θ_{jt} é o resíduo padronizado da regressão, sendo $\theta_{jt} = \mu_{jt} / \sigma_{jt}$.

Ressalte-se que para tanto, os autores assumiram que os retornos das características individuais são os mesmos para ambos os grupos ($\beta_{ma} = \beta_{mi}$) e construíram uma equação salário auxiliar para o grupo minoritário. Assim, o diferencial entre o grupo majoritário e minoritário fica redefinido como sendo:

$$Dt = Y_{mat} - Y_{mit} = (\bar{X}_{mat} - \bar{X}_{mit})\beta_{mat} - \bar{\Delta\theta}_t \sigma_{mat} \quad (8)$$

Onde:

$\bar{\Delta\theta}$ é a diferença média entre os resíduos padronizados para o grupo majoritário e minoritário

A variação no diferencial de rendimento entre dois anos é dada por:

$$\begin{aligned} Dt - Dt-1 = & [(\bar{X}_{mat} - \bar{X}_{mat-1}) - (\bar{X}_{mit} - \bar{X}_{mit-1})]\beta_{mat} \\ & + (\bar{X}_{mat-1} - \bar{X}_{mit-1}) - (\beta_{mat-1} - \beta_{mit-1}) \\ & + (\bar{\Delta\theta}_t - \bar{\Delta\theta}_{t-1})\sigma_{mat} \\ & + (\bar{\Delta\theta}_{t-1})(\sigma_{mat} - \sigma_{mat-1}) \end{aligned} \quad (9)$$

Assim temos:

- i) O primeiro termo do lado direito da equação, $[(\bar{X}_{mat} - \bar{X}_{mat-1}) - (\bar{X}_{mit} - \bar{X}_{mit-1})]\beta_{mat}$, mede os efeitos de uma variação nas características observáveis dos indivíduos sobre a variação do diferencial entre os grupos em dois pontos no tempo, usando-se o retorno do grupo majoritário como referência.
- ii) O segundo termo, $(\bar{X}_{mat-1} - \bar{X}_{mit-1}) - (\beta_{mat-1} - \beta_{mit-1})$, mede a mudança no diferencial em decorrência de mudanças na forma de como o mercado valoriza os atributos observáveis, ou seja, o efeito-preço. Tendo sempre por referência o valor atribuído às características do grupo majoritário.
- iii) Já o terceiro termo, $(\bar{\Delta\theta}_t - \bar{\Delta\theta}_{t-1})\sigma_{mat}$ representa o “efeito-gap” que capta a mudança na posição relativa dos indivíduos do grupo minoritário na distribuição de rendimentos do grupo majoritário. Este efeito deve estar associado à discriminação no mercado de trabalho, pois captura o que aconteceria se a desigualdade residual do grupo majoritário fosse mantida constante, mas o ranking percentil do grupo minoritário se modificasse. Desta

forma, os indivíduos do grupo minoritário deveriam se mover em direção ao topo da distribuição, caso estivessem menos sujeitos à discriminação entre dois períodos selecionados.

- iv) Por fim, o último termo $(\overline{\Delta\theta}_{t-1})(\sigma_{mat} - \sigma_{mat-1})$ representa as variações nas características não-observáveis, ou residuais.

Alguns problemas desse modelo foram descritos em alguns trabalhos. Um deles é o fato desta decomposição não esclarecer a heterocedasticidade. O trabalho de JMP permite formalmente a distribuição dos resíduos depender das características, mas não explica como fazê-la empiricamente. A maioria das aplicações desta decomposição não se condiciona às covariadas. Se o erro é realmente independente e normalmente distribuído, este procedimento é eficiente. Entretanto, se o modelo é inapropriado, esta decomposição pode produzir resultados enganadores (MELLY, 2005).

Além disso, Foguel & Azevedo (2006) destacam que essa metodologia não parece muito apropriada para análises contrafactuais entre períodos de tempo. Isto porque ela não isola plenamente os efeitos de interesse ao longo do tempo, o que complica sua interpretação como uma abordagem de natureza contrafactual.

Ao longo dos anos, outros trabalhos, que não serão detalhados neste trabalho, têm utilizado essas ou metodologias semelhantes para decompor a distribuição de rendimentos. Entre eles, destacam-se Di Nardo, Fortin e Lemieux (1996), Bourguignon, Ferreira e Lustig (1998), Bourguignon, Ferreira e Leite (2002), Foguel, e Azevedo (2007), Firpo e Reis (2007).

2.3 Regressão Quantílica e a Metodologia de Melly

Seguindo a mesma direção, existe na literatura a opção por modelos que utilizam a regressão quantílica para tratar do diferencial de rendimentos, a saber, Cavalcanti e Guimarães (1999), Wanjman e Menezes (2003), Machado e Mata (2004), Nogueira (2005) e Melly (2005 e 2006).

Para Melly (2005) a utilização de regressão quantílica é superior aos métodos de simulações contrafactuais baseados em modelos de regressão por mínimos quadrados ordinários. Isso porque com essa técnica é possível decompor diferenças em qualquer ponto da distribuição, ou seja, podemos distinguir os mecanismos que diferenciam os grupos na mediana e nos quantis altos e baixos.

Além disso, em comparação ao método dos mínimos quadrados ordinários (MQO), as estimativas por meio de regressões quantílicas se mostram mais eficientes nos casos de não normalidade dos erros, conduzindo a resultados mais robustos. Deaton (1995) enfatiza que o uso de tal método tem a vantagem de captar mudanças nos parâmetros do modelo ao longo dos diversos quantis, além de fornecer uma descrição do comportamento da distribuição da variável dependente, algo não alcançado pelo MQO (apud MONSUETO, 2003)

Mais uma vantagem é que a possibilidade de estimar a distribuição condicional nos permite que obtenhamos a distribuição incondicional, a respeito Melly (2005) descreve:

“The estimation of the conditional distribution allows us to naturally integrate the results in order to obtain of the unconditional distribution; a procedure that is not possible with the conditional mean” (MELLY, 2005, p. 578).

Segundo Melly (2006) a utilização de regressão quantílica considera o impacto das características (como mudanças na educação, na experiência, na idade, etc.) no total da decomposição, ao contrário do que ocorre em outras metodologias como usada por JMP (1993), que pode acabar por superestimar o efeito dos prêmios associados às covariadas, especial das características não-observáveis.

Alguns fatores existentes também são descritos por superestimar os efeitos dos resíduos. O preço ou o retorno das características não-observadas podem ser majorados por um aumento nas habilidades, e tanto a dispersão nas habilidades não-observadas quanto à medida do erro podem crescer no tempo. Tal argumento foi endossado por Melly (2005), baseado na hipótese de Mincer (1974), onde se sustentou que a dispersão dos resíduos dos salários pode ser aumentada com a experiência e a escolaridade.

Destarte, conforme descrito por Arabsheibani et alli (2003), na literatura internacional trabalhos como o de Buchinsky (1998) e Machado e Mata (2001) têm mostrado que a utilização do MQO falha ao revelar que os efeitos da educação nos salários são constantes ao

longo da distribuição condicional de salário. Isso reforça a necessidade de investigar a hipótese de seleção através da distribuição de salário. Uma estratégia empírica apropriada é ajustar modelos através de diferentes pontos da distribuição amostral condicional, usando o método de regressão quantílica.

Vale destacar, que conforme mencionado por Maciel et alli (2001) a distribuição de rendimentos é intrinsecamente assimétrica e seu comportamento é bastante distinto ao longo dos quantis, portanto a regressão clássica não parece ser satisfatória para estudar fenômenos dessa natureza.

No trabalho de Koenker e Hallock (2001) a análise do mercado de trabalho e mobilidade social é colocada como a arena natural para aplicações de regressões quantílicas, já que nessas áreas a possibilidade de observar o efeito das covariadas ao longo da distribuição da variável de interesse traz ganhos expressivos à análise (apud Bartalotti & Leme, 2007). Além disso, segundo, Koenker e Basset (1978), na presença de *outliers*, MQO produzem estimadores com pouca precisão. O que é comum em uma distribuição cuja homocedasticidade dos erros não ocorre. Em especial, no caso de dados sobre rendimentos dos trabalhadores os erros costumam ser heterocedásticos.

A seguir será apresentado em linhas gerais o arcabouço de estimação utilizado para obter os coeficientes de regressão quantílica, assim como um esboço do processo de decomposição contrafactual utilizado neste trabalho e proposto por Blaise Melly (2006).

Faz-se mister mencionar que o modelo de Melly (2006) propõe um novo estimador de função distribuição na presença de covariadas. A distribuição condicional da função salário é estimada por regressão quantílica e os coeficientes estimados podem ser interpretados como taxas de retorno das características nos diferentes pontos da distribuição.

2.3.1 A Regressão Quantílica

A fim de investigar se os efeitos do salário variam em pontos diferentes da distribuição condicional do salário, utiliza-se os modelos de regressão quantílica de Koenker e de Bassett (1978). Seguindo os procedimentos de Buchinsky (1998), especifica-se o $\theta_{\text{ésimo}}$ ($0 < \theta < 1$)

quantil condicional da distribuição do (log) salário (w), condicionado em um vetor de covariadas (características) x , dado por:

$$F_{y/x}^{-1}(\theta|x_i) = Q_\theta(w|x) = x_i'\beta(\theta) \quad (10)$$

Onde,

$F_{y/x}^{-1}(\theta|x_i)$ é o θ ésimo quantil da distribuição condicional

$\beta(\theta)$ é o vetor de coeficientes de Regressão Quantílica (QR).

$$w = x\beta(\theta) + \varepsilon_\theta, \text{ sendo } Q_\theta(\varepsilon_\theta | x) = 0 \quad (11)$$

Sabe-se que ε_θ é o erro do θ ésimo quantil condicional. Em uma regressão quantílica a única premissa distributiva em ε_θ é que no θ ésimo quantil condicional (em x) é igual a zero.

Para um dado $\theta \in (0,1)$, $\beta(\theta)$ pode ser estimado por,

$$\hat{\beta}(\theta) = \arg \min_{\beta} \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (w_i - x_i\beta)(\theta - 1(w_i \leq x_i\beta)), \text{ minimizando sobre } \beta \quad (12)$$

Onde:

$1(\cdot)$ é a função indicadora (Koenker and Bassett 1978);

$\beta(\theta)$ é estimado separadamente para cada $\theta \in (0,1)$

Seguindo a metodologia, estima-se uma única equação do modelo de regressão quantílica.

$$w = \alpha(\theta)Z + x_i\beta(\theta) + \varepsilon_\theta, \quad (13)$$

Onde:

Z é uma variável *dummy* igual a um se o indivíduo for branco e zero se o indivíduo for negro;

x_i é o vetor de variáveis que podem afetar os salários, e

β é a taxa de retorno das características.

Assim, $\alpha(\theta)$ mede o retorno do salário dos brancos no θ ésimo quantil condicional e $\beta(\theta)$ o efeito de outras variáveis naquele ponto da distribuição. Se o retorno do salário dos brancos é o mesmo diante da distribuição condicional dos salários, podemos esperar que $\alpha(\theta)$ não se altera nos diferentes quantis (θ). Por outro lado, se o fato de ser branco não tem efeito no salário, então $\alpha(\theta)$ não deve ser significativamente diferente de zero em qualquer θ .

Baseado no proposto pela equação (13) supõe-se que o processo da determinação do salário é idêntico para ambos os grupos, brancos e negros. Entretanto, os resultados da análise mostrados adiante sugerem que a suposição esteja violada: os fatores determinantes do salário afetam brancos e negros diferentemente. Assim, para esclarecer as diferenças nos retornos dos fatores de determinação do salário entre trabalhadores brancos e negros, são necessárias equações salário distintas para cada grupo.

Como feito nas estimações acima mencionadas, após estimar a equação salário separadamente para ambos os grupos utilizando regressões quantílicas, as diferenças nos vários quantis das distribuições do salário entre os dois grupos de trabalhadores pode ser decomposta por diferença nas características e a diferença nos retornos dessas características.

2.3.2 Decomposição com regressão quantílica

Um método muito usado na literatura é a decomposição em modelos de regressão quantílica desenvolvido por Machado e Mata (2004). Aqui nós utilizamos um procedimento modificado e proposto por Melly (2006).

Uma vez estimados os parâmetros do modelo de regressão quantílica o próximo passo é decompor a diferença entre as duas distribuições do *log* do salário-hora em um componente que é baseado na diferença em características individuais entre brancos e negros, e em um componente que é baseado na diferença dos retornos que os dois grupos recebem pelas suas características individuais.

Melly (2006) sugere um procedimento para decompor diferenças em diferentes quantis da distribuição incondicional. Primeiramente estima-se toda a distribuição dos rendimentos por regressão quantílica. Em seguida, utilizando o Teorema da Probabilidade Inversa, obtém-

se a distribuição condicional do salário invertendo a função quantílica. A partir desse resultado integra-se a distribuição condicional em relação às variáveis explicativas.

Vale destacar que no procedimento modificado, o autor se refere à metodologia como uma modelagem do efeito do tratamento realizado por regressão quantílica. Segundo Melly (2006) o método de decomposição possui o conceito de “Efeito Tratamento na Média¹³”, e a decomposição pode ser estendida para se estimar a distribuição contrafactual utilizando o modelo de regressão quantílica.

A idéia se baseia em um grupo amostral n indexado por i com n_0 indivíduos do grupo controle e n_1 do grupo tratado. Assim $T_i=0$, se i for do grupo controle e $T_i=1$, se for do grupo que recebe o tratamento. Nesse caso teremos $T_i=0$ para os brancos e $T_i=1$ para os negros.

Ao invés de escolher aleatoriamente θ e x , nós simplesmente estimamos regressões quantílica para um grande número θ 's selecionados, tal como $\theta_1, \theta_2, \theta_3... \theta_j$, e utilizamos a amostra observada x para formar as distribuições marginais dos salários exigidas.

O objetivo é obter os quantis incondicionais que são derivados por $F_{y(t)}^{-1}(\cdot)$ para estimar o rendimento contrafactual do grupo tratado, ou seja, dos negros. Algebricamente, as seguintes etapas são envolvidas na decomposição das diferenças salariais entre brancos e negros em diferentes pontos da distribuição:

1º PASSO: Estima-se a $F_{y(t)}^{-1}(\cdot|X)$

2º PASSO: Inverte-se a função $F_{y(t)}^{-1}(\cdot|X) \rightarrow F_{y(t)}(\cdot|X)$

3º PASSO: A partir de $F_{y(t)}(\cdot|X)$, integra-se em $X \rightarrow F_{y(t)}(\cdot)$

4º PASSO: Inverte-se a função $F_{y(t)}(\cdot) \rightarrow F_{y(t)}^{-1}(\cdot)$

Tendo em vista que a função quantílica condicional não é necessariamente monotônica, necessariamente ela não poderá ser invertida. Para resolver este problema definimos $F_{y(t)}(\cdot|X)$ pela seguinte equação que não exige a monotonicidade da função quantílica:

¹³ O trabalho de Melly (2006) resume as metodologias de tratamento: efeito de tratamento na média (ATE) e efeito de tratamento na média dos tratados (ATET).

$$F_{y(t)}(q|X) = \int_0^1 \mathbf{1}(F_{y(t)}^{-1}(\theta|X) \leq q) d\theta = \int_0^1 \mathbf{1}(X\beta(\theta) \leq q) d\theta, \quad (14)$$

Assim um estimador natural da distribuição condicional de $Y(t)$ dado X_i em q é dado por:

$$\hat{F}_{y(t)}(q|X) = \int_0^1 \mathbf{1}(X\hat{\beta}(\theta) \leq q) d\theta = \sum_{j=1}^J (\hat{\theta}_j - \hat{\theta}_{j-1}) \mathbf{1}(X\hat{\beta}(\hat{\theta}_j) \leq q) \quad (15)$$

Onde uma aproximação simples seria $\hat{\theta}_j = \frac{j}{J}$.

O que implica que é possível estimar a função distribuição incondicional simplesmente fazendo:

$$\hat{F}_{y(t)}(q|T = t) = \int_0^1 F_{y(t)}(q|x) dF_x(x|T = t) = \frac{1}{N} \sum_{i=T=t}^N F_{y(t)}(q|X_i) \quad (16)$$

Finalmente a estimativa da θ -ésimo quantil de y é dado por

$$\hat{q}_t(\theta, \hat{\beta}, x) = \inf \left\{ q: \frac{1}{N} \sum_{i=T=t}^N F_{y(t)}(q|X_i) \geq \theta \right\} \quad (17)$$

E o quantil contrafactual usado para decompor diferenças em distribuições e estimar os quantis do efeito tratamento (QTE) é dado por

$$\hat{q}_c(\theta, \hat{\beta}, x) = \inf \left\{ q: \frac{1}{N} \sum_{i=T=1}^N F_{y(t=0)}(q|X_i) \geq \theta \right\} \quad (18)$$

Dessa forma a diferença entre o θ -ésimo quantil da distribuição incondicional dos tratados e não-tratados é dada por

$$\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_0(\theta) = [\hat{q}_1(\hat{\beta}^n, x^n) - \hat{q}_c(\hat{\beta}^b, x^n)] + [\hat{q}_c(\hat{\beta}^b, x^n) - \hat{q}_0(\hat{\beta}^b, x^b)] \quad (19)$$

A primeira parte do resultado representa a diferença dos retornos que os dois grupos recebem como retornos de suas características no mercado de trabalho (o fator discriminação), e a segunda parte representa o efeito das diferenças das características entre os dois grupos.

Vale ressaltar que Melly (2006) prova que \hat{q}_t e \hat{q}_c são consistentes e normalmente distribuídos assintoticamente. Uma descrição detalhada desta metodologia e demais propriedades estatísticas podem ser encontradas em Melly (2006).

3. Descrição e Limites da Amostra para Construção do Modelo

Vimos anteriormente que existem diferentes modelos econométricos para se abordar o tema das desigualdades salariais entre grupos. Esta seção tem por objetivo apresentar o banco de dados utilizado no trabalho e o modelo estimado baseado na metodologia descrita por Melly (2006).

3.1 Fonte dos dados e Descrição

O trabalho utiliza dados da Pesquisa Nacional de Domicílios (Pnad) para os anos de 1996 e 2006. A amostra é composta por homens com idade entre 24 e 65 anos, residentes nas áreas urbanas e empregados na semana de referência¹⁴. No que tange a raça foram incluídos apenas os brancos e negros¹⁵.

O termo negro designa os indivíduos que nas pesquisas demográficas declaram ter raça/cor preta ou parda. Tal metodologia foi utilizada devido a fatores, conforme descrito no Relatório Anual das Desigualdades Raciais - 2007/2008:

- i) A usual proximidade dos indicadores sociais dessas duas populações, tal como pode ser visto na literatura que trata do tema das relações raciais; e
- ii) Esta aproximação só se torna compreensível pelo fato de que pardos, apesar de não apresentarem uma identidade negra, são assim identificados e discriminados pelos demais contingentes, sendo, portanto, sujeitos as mesmas barreiras de realização socioeconômica que os de raça/cor preta.

Além da variável raça, são utilizadas outras variáveis relacionadas às características observáveis dos trabalhadores, a saber: rendimento do trabalho principal, horas do trabalho principal, anos de estudo, idade, unidade da federação, posição na ocupação e setor de

¹⁴ Foram retirados da amostra os dados da área rural. A justificativa para esta exclusão está na falta de confiabilidade destes dados, conforme apontado em Ferreira et alli (2000).

¹⁵ Inclui a população declarada preta ou parda.

atividade. Todos os dados foram ponderados pelos pesos da Pnad, a fim de gerar estimativas mais próximas dos valores populacionais.

Vale mencionar que, conforme descrito por Soares (2000), a variável a ser usada como régua para medir a discriminação deve ser a renda padronizada pelo número de horas trabalhadas. Isso porque, ainda que existam dificuldades de mensuração, não há ambigüidade sobre a desejabilidade da renda. As demais variáveis – ocupação, horas trabalhadas, setor de atividade, etc - não são capazes de captar o efeito discriminação uma vez que a complexidade de resultados pode refletir apenas escolhas individuais. Keynes (1930, 1984) já dizia em seu artigo intitulado “*The economic possibilities for our grandchildren*” que amor ao dinheiro é o sentimento que move o indivíduo na economia mercantil-capitalista.

Para a posição na ocupação limitamos a amostra em trabalhadores formais e informais, excluindo todos aqueles que se declararam como trabalhadores por conta própria e empregadores¹⁶. Como estamos interessados em traçar um perfil para a discriminação no mercado de trabalho faz sentido nos referirmos somente àqueles que podem ser discriminados pelos seus empregadores (CAMPANTE et alli, 2004). Segundo Carvalho et alli (2006) o controle definido pela ocupação elimina alguns dos efeitos das barreiras ocupacionais como fonte de discriminação.

Os setores de atividades foram divididos em três grandes grupos: agricultura, indústria (indústria de transformação, construção, outras atividades industriais) e serviços (comércio e reparação, alojamento e alimentação, transporte armazenagem e comunicação, educação saúde e serviços sociais, serviços domésticos, outros serviços coletivos, sociais e pessoais).

O valor dos rendimentos do trabalho principal foi deflacionado utilizando o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), com base no procedimento sugerido em Corseuil e Foguel (2002). Destaque-se que a variável de renda do trabalho principal foi padronizada pelo número de horas trabalhadas para evitar que a jornada de trabalho influenciasse na avaliação dos diferenciais de rendimentos. Faz-se mister enfatizar que foram incorporados na amostra apenas os trabalhadores que declararam trabalhar entre 40 e 50 horas semanais trabalhadas.

¹⁶ Nesse caso foram considerados apenas os empregados com carteira e os empregados sem declaração de carteira. Ressalta-se que também foram excluídos os militares e os trabalhadores domésticos.

Dentre as características individuais¹⁷ capazes de influenciar os rendimentos temos a experiência e a escolaridade como fatores de maior peso. Segundo Ramos e Vieira (2001) e Barros e Mendonça (1995), as diferenças de salário também podem ser provenientes da heterogeneidade dos trabalhadores no que se refere a atributos produtivos individuais, entre os quais vale destacar, por normalmente se revelarem de maior importância, a educação e a experiência.

No entanto, a busca de informações que descrevam o efeito da experiência sobre o salário é prejudicada pela falta de informação desse atributo do trabalhador. Dessa forma, conforme utilizado no trabalho de Carvalho et alii (2006), foi utilizado como *proxy* para a experiência no mercado de trabalho a idade descontada a escolaridade e a idade de ingresso na escola (6 anos).

Destaque-se que foram incluídos dois termos experiência: um linear e outro quadrático. A variável experiência ao quadrado foi incluída para captar o decréscimo de renda que provavelmente ocorre quando o indivíduo atinge determinada quantidade de anos de experiência. Isso porque nesse caso, provavelmente, a idade também está avançada e a produtividade tende a cair.

As sub-amostras aqui analisadas totalizam 18221 observações no ano de 1996 e 24936 em 2006 de homens com idade entre 24 e 65 anos que satisfazem as seguintes restrições: (a) trabalharam no ano da pesquisa; (b) tiveram rendimento mensal do trabalho positivo; (c) tiveram todas as informações de interesse completas no banco de dados da Pnad.

A *Tabela 3* e a *Tabela 4* apresentam as estatísticas descritivas e as descrições das variáveis utilizadas para os subgrupos de brancos e negros nos anos de 1996 e 2006. Na maioria dos casos as descrições são auto-explicativas, cabendo, contudo, algumas observações breves.

17 Mincer (1974) parte do pressuposto de que os rendimentos individuais em qualquer período correspondem ao retorno em nível de suas habilidades - estoque de capital humano incorporado e acumulado pelo indivíduo ao longo desse período.

Cabe mencionar, primeiramente que, de 1996 a 2006, o peso relativo da população branca caiu. De 55% em 1996 para 47% em 2006, um decréscimo de 8 pontos percentuais. Já a população negra evoluiu em termos relativos de 45% para 53%.

Esses dados reiteram as conclusões de Pertrucelli (2002) que em estudo com dados do Censo 2000 observou um aumento no quantitativo de pessoas que se declaravam pretas. Além disso, conforme descrito no Relatório Anual das Desigualdades Raciais (2008), desde 2005 as pessoas de raça branca já tinham deixado de responder por mais da metade da população. Essa mudança, em parte, pode ser atribuída pelas incorporações dos domicílios das áreas rurais da região Norte pela Pnad, mas principalmente pelas questões descritas por Soares (2008):

“Em algum momento, entre 1996 e 2001, há o início de um processo de mudança em como as pessoas se vêem. Passam a ter menos vergonha de dizer que são negras; passam a não precisar se branquear para se legitimarem socialmente. [...] Pode-se dizer que o que está ocorrendo não é que o Brasil esteja tornando-se uma nação de negros, mas, sim, que está se assumindo como tal.” (SOARES, 2008, p. 116)

Assim como apontado em diversos estudos realizados sobre a situação da população negra no Brasil os dados aqui analisados, 1996 e 2006 apontam para uma posição de desvantagem em relação à população branca em diversos aspectos, dentre eles a renda, escolaridade, posição na ocupação e etc. Essa também foi a conclusão do Relatório de Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas de 2005 (ONU, 2005). Segundo o documento, as diferenças raciais persistem ao longo de décadas, tanto em fases de crescimento quanto em fases de desaceleração da economia. Em vários casos, mesmo quando negros e brancos melhoram em algum indicador, os brancos melhoram mais e as desigualdades entre ambos persistem ou aumentam.

No que se refere ao rendimento mensal médio, nota-se que mesmo trabalhando em média mais horas recebem salários inferiores, resultado esse que pode ser visto ao comparar a variável salário-hora. No ano de 1996 o salário-hora auferido foi de R\$7,93 para os brancos e R\$3,92 para os negros. Já em 2006 o rendimento salário-hora caiu para R\$6,29 no caso dos trabalhadores brancos e R\$3,67 no caso dos negros. Conforme visto na Seção 1, os dados retratam uma queda no rendimento real de 1996 para 2006.

Um fenômeno interessante é que apesar dos homens negros possuírem menos anos de estudo em relação aos homens brancos - 6,15 anos contra 8,42 em 1996 e 7,94 contra 9,71 em

2006 - quando auferimos a variável experiência nota-se que os negros se destacam com mais anos de experiência. Tendo em vista a forma de cálculo da variável (experiência = idade – escolaridade – 6/anos de ingresso escolar), este acontecimento pode ser atribuído ao fato dos negros interromperem os estudos mais cedo para ingressarem no mercado de trabalho.

Um resultado mencionado no trabalho de Henriques (2001) e corroborado na amostra é que a escolaridade de brancos e negros, por sua vez, nos expõe, com nitidez, a inércia do padrão de discriminação racial. Apesar da melhoria nos níveis médios de escolaridade de brancos e negros no período, o padrão de discriminação, isto é, a diferença de escolaridade dos brancos em relação aos negros, mantém-se estável.

Outro ponto que merece destaque é a proporção de brancos e negros no que se refere à ocupação, setor de atividade e região. No mercado formal - trabalhadores com carteira – a maioria dos trabalhadores declarou raça/cor branca, cerca de 63% em 1996 e 55% em 2006. Por outro lado, no mercado informal a maioria dos trabalhadores declarou raça/cor negra, 51,45% em 1996 e 58,22% em 2006.

Nos setores de atividade agregados da amostra percebe-se que os negros se concentraram nas atividades de agricultura, enquanto os brancos nos setores de indústria e serviços. Por fim, analisando os dados regionais os números demonstram que em ambos os períodos os negros se concentram nas regiões norte, nordeste e centro-oeste e os brancos nas regiões sul e sudeste.

Tabela 3

Descrição da Amostra – 1996

VARIÁVEL	BRANCOS		NEGROS	
	Média	Desvio	Média	Desvio
Rend Mensal (1)	R\$ 1.484,24	R\$ 1.796,15	R\$ 744,41	R\$ 757,81
Horas_trab (semanal)	43,96	3,55	44,40	3,60
Sal_hora (1)	R\$ 7,93	R\$ 9,82	R\$ 3,92	R\$ 4,13
Idade	37,15	9,86	37,18	10,05
Escolaridade	8,42	4,32	6,15	3,92
Experiência	22,73	11,54	25,02	11,75
	BRANCOS (Proporção)		NEGROS (Proporção)	
<i>Raça</i>	55,10		44,90	
<i>Ocupação</i>				
Com carteira	63,33		36,67	
Sem carteira	48,55		51,45	
<i>Setor de Atividade</i>				
Agricultura	40,92		59,08	
Industria	60,82		39,18	
Serviços	61,75		38,25	
<i>Região</i>				
Norte	28,48		71,52	
Nordeste	28,47		71,53	
Sudeste	65,31		34,69	
Sul	83,62		16,38	
Centro-Oeste	44,45		55,55	
Número de observações	10.038		8.183	

Fonte: Pnad/1996- IBGE - Elaboração própria.

Nota: (1) Valores a preços de dezembro de 2006.

Tabela 4
Descrição da Amostra – 2006

VARIÁVEL	BRANCOS		NEGROS	
	Média	Desvio	Média	Desvio
Rend Mensal (1)	R\$ 1.181,01	R\$ 1.396,90	R\$ 696,82	R\$ 653,59
Horas_trab (semanal)	44,03	3,43	44,25	3,45
Sal_hora (1)	R\$ 6,29	R\$ 7,56	R\$ 3,67	R\$ 3,53
Idade	37,51	9,90	36,69	9,62
Escolaridade	9,71	4,04	7,94	4,00
Experiência	21,80	11,50	22,74	11,38
	BRANCOS (Proporção)		NEGROS (Proporção)	
<i>Raça</i>	47,49		52,51	
<i>Ocupação</i>				
Com carteira	55,18		44,82	
Sem carteira	41,78		58,22	
<i>Setor de Atividade</i>				
Agricultura	35,24		64,76	
Industria	52,22		47,78	
Serviços	54,45		45,55	
<i>Região</i>				
Norte	24,93		75,07	
Nordeste	27,43		72,57	
Sudeste	57,08		42,92	
Sul	77,17		22,83	
Centro-Oeste	39,86		60,14	
Número de observações	11.843		13.093	

Fonte: Pnad/2006- IBGE - Elaboração própria.

Nota: (1) Valores a preços de dezembro de 2006.

3.3 A Metodologia

Primeiramente, vale lembrar que o objetivo deste trabalho é verificar se o diferencial existente entre salários de brancos e negros advém de diferenças na produtividade ou é fruto também da discriminação. Assim busca-se conhecer o que aconteceria com diferenciais de rendimentos não condicionais entre brancos e negros se o tratamento diferenciado de características pessoais fosse eliminado. Para tanto, a metodologia básica adotada neste trabalho consiste em decomposições feitas a partir de micro-simulações contrafactuais, derivada de modelos paramétricos (MELLY, 2006).

O procedimento se baseia em classificar como grupo controle os homens brancos, uma vez que este grupo se depara com melhores oportunidades ao longo do ciclo da vida, tanto dentro quanto fora do mercado de trabalho. Diante dessa hipótese as distribuições de rendimentos dos negros, considerados nessa metodologia como grupo tratado, são confrontadas com a dos homens brancos. Mediante comparação entre brancos e negros podemos inferir sobre o efeito raça na desigualdade salarial.

Diferentemente dos demais modelos o método é baseado na estimação de distribuição condicional por regressão quantílica. Para Melly (2005) a utilização de regressão quantílica é superior aos métodos de simulações contrafactuais baseados em modelos de regressão por mínimos quadrados ordinários. O método utilizado é capaz de modelar a evolução da distribuição completa dos salários ao invés de apenas a média condicional (Koenker & Basset, 1978 apud Wajnman & Menezes, 2003).

Para investigar a existência de discriminação por raça, dividimos a amostra em dois grupos, a saber, o grupo dos homens brancos (B) e o grupo dos homens negros (N). Assim, a equação a ser estimada consiste em um modelo minceriano de determinação de rendimentos com coeficientes de educação, experiência, experiência ao quadrado, posição na ocupação, atividade do trabalho principal e unidade da federação:

$$\ln sal_i = \alpha + \beta_1 Educ + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp2 + \beta_4 ocup + \beta_5 ativ + \beta_6 uf + u_i \quad (20)$$

Onde:

$\ln sal$ é o logaritmo do rendimento-hora;

α é a constante,

$Educ$ representa a variável de anos de estudo, e

Exp representa a experiência que foi calculada como (idade – educ – 6)

$Exp2$ representa a variável experiência ao quadrado

A educação afeta positivamente os níveis salariais das pessoas, à medida que o aumento do nível da escolaridade tende a elevar os salários. Por outro lado, a experiência contribui positivamente para o aumento da renda salarial, mas com um percentual menor, pelo fato de que à medida que as pessoas obtêm mais experiência vão avançando na idade e os salários tendem a crescer mais lentamente. Já a variável experiência ao quadrado tenta captar

a depreciação do capital humano. De acordo com a Teoria do Capital Humano a partir de certa idade, quando se tem mais anos de experiência, os rendimentos tendem a decrescer em virtude da queda da capacidade laborativa dos indivíduos.

As variáveis *ocup*, *ativ* e *uf* foram introduzidas no modelo como *dummies* para que seja possível ver os diferentes efeitos para cada posição na ocupação (*ocup*), atividade do trabalho principal (*ativ*) e unidade de federação (*uf*). Tais variáveis podem ser vistas como um controle para evitar um resultado viesado. Caso não fossem utilizadas o simples fato de existir mais trabalhadores negros no nordeste (ou numa atividade ou ocupação), onde os salários são menores, poderia interferir nos resultados ao superestimar o diferencial de salários no mercado de trabalho entre brancos e negros.

Cabe mencionar que para aplicar o modelo, foi estimada uma equação para os brancos e outra para os negros nos dois períodos estudados, 1996 e 2006. Assim, utilizando a base do modelo proposto por Melly (2005), as seguintes etapas são desenvolvidas:

1º PASSO: Utilizando as amostras de ambos os grupos estima-se $\beta^b(\tau_j)$ para o grupo dos brancos e $\beta^n(\tau_j)$ para os negros, onde $\tau_j \in (0,1)$ e $j=1,\dots,j$. Seguindo Koenker & Bassett (1978), sabemos que para $t \in \{b,n\}$, $\beta^t(\tau)$ pode ser estimado por:

$$\hat{\beta}(\tau) = \underset{\beta}{\operatorname{argmin}} \frac{1}{N} \sum_{t=1}^N (w_i - x_{b,n} \beta^{b,n})(\tau - 1(w_i \leq x_{b,n} \beta^{b,n})) \quad (21)$$

2º PASSO: Integra-se para todos os quantis e observações, $\tau_j \in (0,1)$ e $j=1,\dots,j$, um estimador do θ ésimo quantil incondicional do log do salário-hora, dado por:

$$\hat{q}(\beta, x) = \inf \left\{ q: \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^J (\tau_j - \tau_{j-1}) 1(x_i \hat{\beta}(\tau_j) \leq q) \geq \theta \right\} \quad (22)$$

Onde,

$1(\cdot)$ é a função indicadora.

A seguir estimamos a distribuição countrafactual dos salários dos negros se a distribuição de atributos individuais fosse a mesma dos brancos. Ou seja, utilizando a distribuição de características (X) para os negros usando os coeficientes estimados dos

brancos (β^b). Dessa forma é possível separar a diferença em cada quantil da distribuição incondicional em um componente que é baseado na diferença salarial que brancos e negros recebem devido diferenças nas características – experiência, escolaridade, idade – e outro componente que é baseado nas diferenças nos retornos dessas mesmas características.

3º PASSO: Obtém-se a decomposição da diferença entre o $\theta_{\text{ésimo}}$ quantil da distribuição incondicional dos brancos em relação aos negros. Sendo:

$$\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_0(\theta) = [\hat{q}_1(\tilde{\beta}^n, x^n) - \hat{q}_c(\tilde{\beta}^b, x^n)] + [\hat{q}_c(\tilde{\beta}^b, x^n) - \hat{q}_0(\tilde{\beta}^b, x^b)] \quad (23)$$

A primeira parte do resultado representa a diferença dos retornos que os dois grupos recebem pelas suas características no mercado de trabalho (QTET), e a segunda parte representa o efeito das diferenças das características entre os dois grupos. Assim é possível medir o diferencial entre a distribuição salarial atual dos negros e a contrafactual, onde a contrafactual representa o resultado potencial dos negros se eles fossem tratados com brancos. Por outro lado, a segunda parte estima o diferencial resultante de diferenças nas quantidades das características quando os brancos são considerados o grupo padrão.

Baseado nas informações fornecidas por Melly (2006) em seu trabalho foi utilizado o programa estatístico R, o que tornou o procedimento descrito acima mais simples¹⁸.

¹⁸ No R, foi utilizado o pacote estatístico “foreign”, o pacote estatístico “quantreg” de Roger Koenker, além das notas e sintaxes fornecidas pelo autor, Blaise Melly.

4. Resultados: Uma Análise dos anos de 1996 e 2006

A presente seção tem por objetivo analisar o diferencial de rendimentos entre brancos e negros, nos dois anos selecionados. Mais do que isso, pretende-se avaliar como se comporta este diferencial entre trabalhadores em partições distintas da distribuição incondicional do rendimento, aplicando-se o modelo de simulação contrafactual por regressão quantílica proposto por Melly (2006).

A partir dos resultados verificaremos qual parcela da desigualdade pode ser atribuída a diferenças nas características individuais entre os grupos e qual parcela deve ser atribuída à discriminação racial. Por fim, para uma análise mais clara da discriminação são quantificados em termos reais e percentuais o termo discriminação ao longo da distribuição de rendimentos.

4.1 A mensuração do diferencial salarial de brancos e negros

Conforme mencionado anteriormente, as equações de rendimentos foram ajustadas separadamente para cada grupo pelo método regressão quantílica. Como o procedimento consegue decompor diferenças em qualquer ponto da distribuição é possível distinguir os mecanismos que diferenciam os grupos na mediana e nos quantis altos e baixos. Os gráficos 4 e 5 mostram a decomposição do diferencial salarial entre homens brancos e homens negros para um intervalo de confiança de 95%.

Analisando o gráfico 4 podemos notar o diferencial total de rendimentos¹⁹, aumenta a medida em que avançamos para faixas de renda mais altas. Os negros recebem cerca de 35% menos que brancos nos quantis mais baixos da distribuição, enquanto, nos quantis mais altos, esse diferencial aumenta para 55%.

Além disso, destaca-se que grande parte do diferencial está associado às diferenças devido às características²⁰ que se mantém praticamente constante ao longo da distribuição. No entanto, não podemos desprezar a importância das diferenças nas remunerações dos

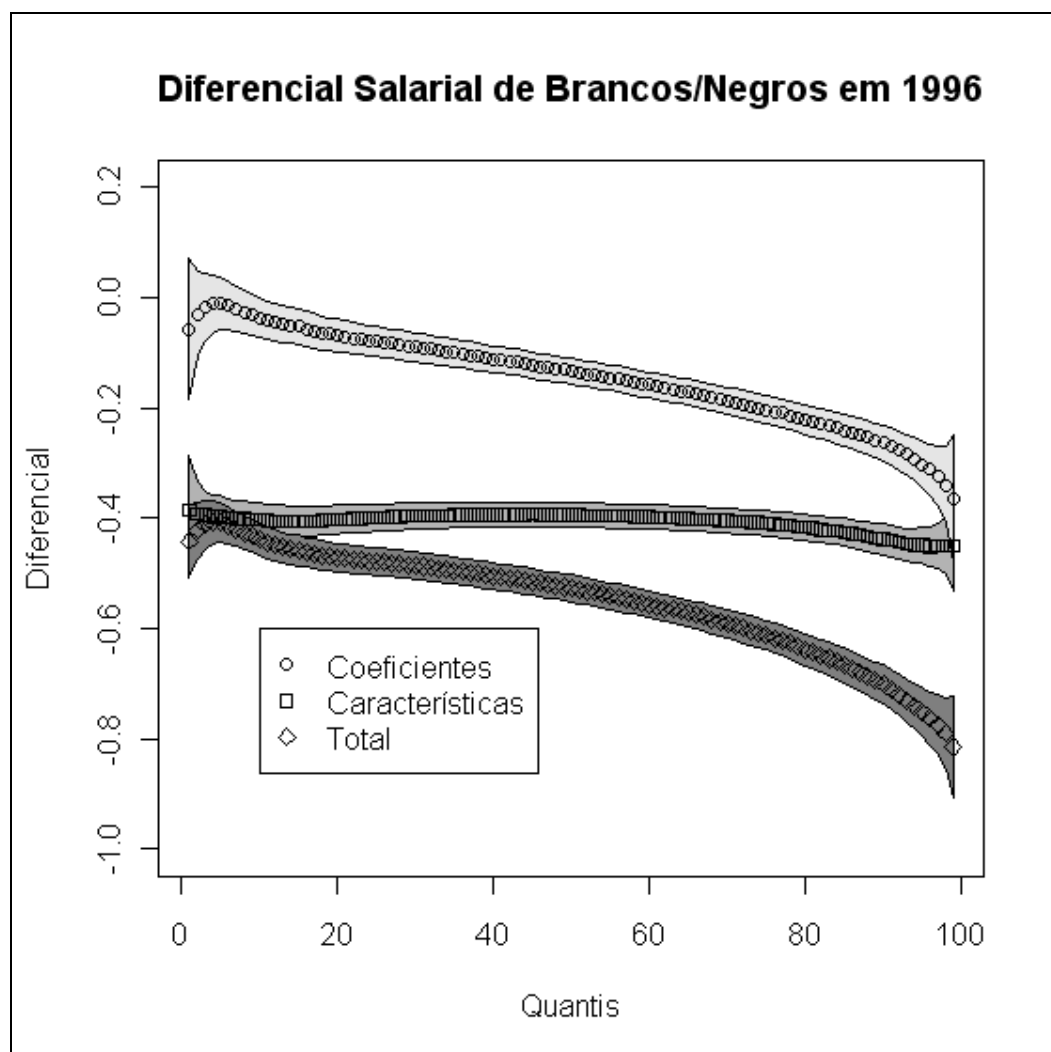
¹⁹ Refere-se ao primeiro termo da equação 23.

²⁰ Refere-se ao segundo termo da equação 23.

atributos²¹, principalmente quando se avança na distribuição. Na medida em que mudamos para os quantis mais altos, negros começam a receber menos pelos seus atributos que os brancos. A partir do primeiro decil foi estimada uma discriminação contra os homens negros em relação aos brancos, alcançando o patamar de 29% na final das distribuições.

Gráfico 4

Decomposição do diferencial salarial entre homens brancos e homens negros – 1996



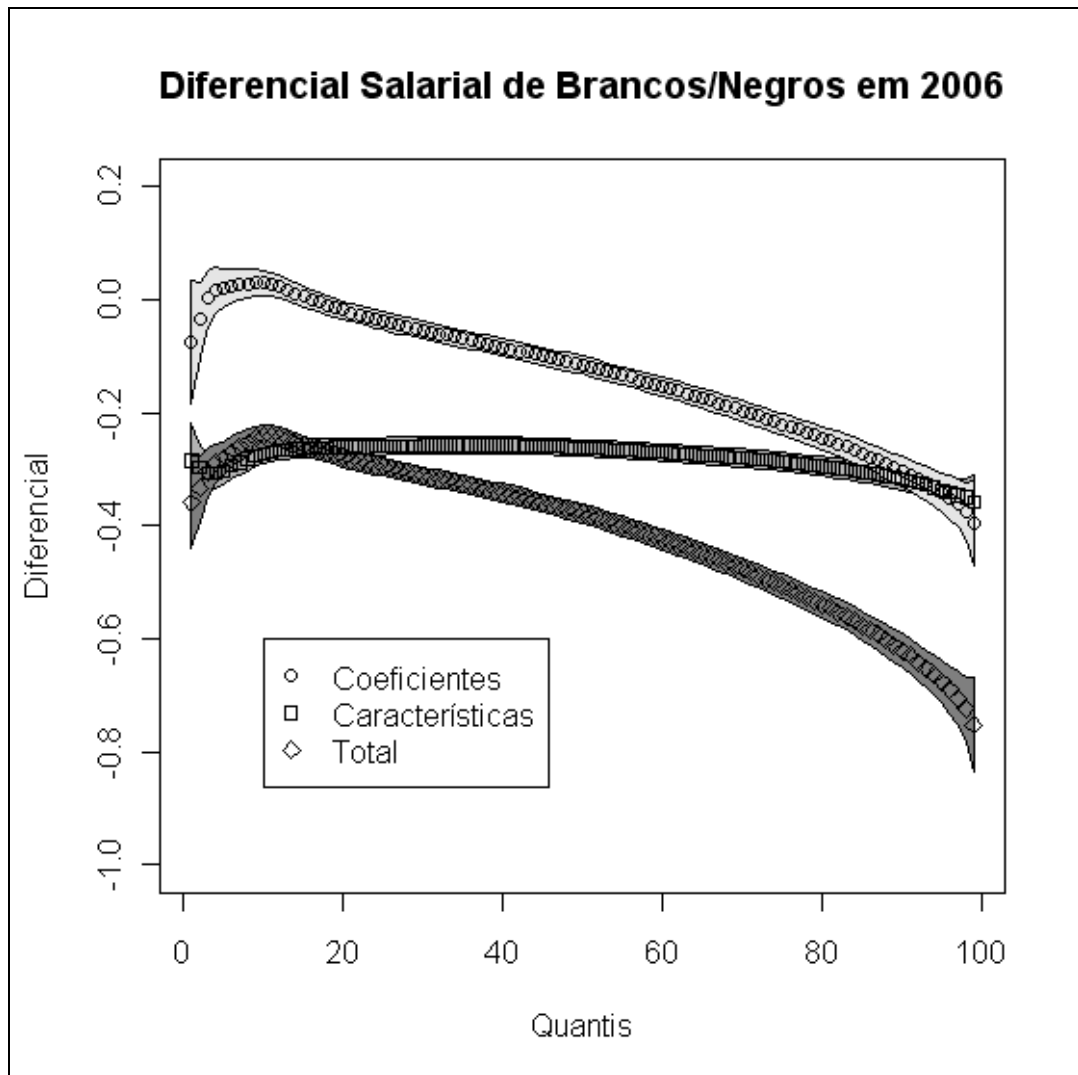
Fonte: Elaboração própria

Para os dados de 2006, gráfico 5, é possível notar uma dinâmica similar. Na maior parte da distribuição fica clara a discriminação crescente contra homens negros, corroborando a idéia de que homens negros não são bem aceitos em posições melhor remuneradas pelo mercado de trabalho brasileiro.

²¹ Refere-se ao terceiro termo da equação 23.

Gráfico 5

Decomposição do diferencial salarial entre homens brancos e homens negros – 2006



Fonte: Elaboração própria

Nos quantis mais baixos os negros recebem cerca de 22% menos que brancos, já nos quantis mais altos esse diferencial²² alcança o patamar de 50%. Mesmo com todo esse esforço para ter acesso a posições mais bem remuneradas, o diferencial salarial continua a se ampliar a favor dos brancos, demonstrando a força de fatores não associados às suas características na determinação salarial entre as raças. Com isto, acompanhamos um aumento relativamente suave da diferença na remuneração dos atributos dos homens brancos. Até o 20º quantil o diferencial²³ é pequeno e em alguns casos inexistente, mas a discriminação se acelera

²² Refere-se ao primeiro termo da equação 23.

²³ Refere-se ao terceiro termo da equação 23.

conforme nos aproximamos de posições melhor remuneradas. No final da distribuição esse diferencial, chega a cerca de 30%.

Bartalotti & Leme (2007) que utiliza dados de 2004, expõem um resultado distinto. Para os autores a dinâmica ao longo da distribuição do diferencial salarial entre homens negros e brancos é dada em sua maior parte pela diferença na estrutura salarial das duas categorias, ainda que a parcela mais importante do diferencial seja provocada por diferenças em atributos, conforme avançamos para faixas de renda mais altas.

A partir desses resultados, pode-se concluir que o mercado de trabalho não disponibiliza os melhores postos de trabalho para os negros. Conforme descreve Melly (2006), quando verificamos um resultado como este, os negros estão sendo discriminados em relação às promoções. Ou seja, a possibilidade de um negro ser promovido para um posto de trabalho com responsabilidades mais elevadas, mesmo possuindo a mesma distribuição de características que um branco é muito baixa. Tal fenômeno é conhecido na literatura por teto de vidro.

No entanto, autores como Zuchi (2004) e Soares (2000) sustentam uma outra opinião. Para eles os negros apresentam menor grau de mobilidade social em razão de sua maior concentração em locais economicamente menos dinâmicos, caracterizados por menores rendimentos e oportunidades educacionais. A partir da análise dos anos de 1987 e 1998, Soares (2000) descreve que, se os homens negros sofrem discriminação salarial, isto decorre do fato de “trabalharem em setores ou terem vínculo com o mercado de trabalho inferiores aos dos homens brancos”. Ou seja, os negros ganham 40% menos que os brancos em razão de deterem menor qualificação e por estarem vinculados a setores pouco dinâmicos.

4.2 A discriminação em termos reais

O tratamento desigual de iguais baseado em critérios irrelevantes para atividade desenvolvida é conhecido na literatura econômica por discriminação. Tal discriminação registra-se por diferenças no rendimento devido a atributos não-produtivos. A partir da simulação contrafactual é possível mensurar esse diferencial e atribuir um valor real ao termo discriminação.

A fim de facilitar a interpretação dos resultados foram calculados os salários mensais padronizados para 44 horas semanais de trabalho a partir dos resultados obtidos com a regressão do *log* do salário-hora. As tabelas 5 e 7 apresentam os resultados para os brancos, para os negros e para os negros se fossem tratados como brancos enquanto nas tabelas 6 e 8 são calculados os termos discriminação ao longo dos quantis.

Como pode ser visto na tabela 5, no ano de 1996 o diferencial salarial dos negros em relação aos brancos foi grande, variando ao longo da distribuição. Enquanto nos primeiros quantis os negros receberam 64% do salário dos brancos ao final da distribuição, 9º e 10º decil de renda, o percentual cai para 50% e 44%, respectivamente.

Porém, se os atributos dos indivíduos negros fossem tão bem remunerados quanto os atributos dos homens brancos esta diferença seria menor, principalmente para os percentis mais bem remunerados. Dessa forma, como pode ser visto na tabela abaixo, o percentual do salário dos negros em relação aos brancos oscilaria entre 68% e 64% ao longo da distribuição. Uma diferença de quatro pontos percentuais para o 1º decil de renda e 14 pontos percentuais para o 10º decil.

Tabela 5
Decomposição do diferencial salarial mensal (em R\$ preço dez/2006):
homens negros e homens brancos – 1996 (*)

Quantil	Salário dos Brancos (1)	Salário dos Négros (2)	% (2)/(1)	Salário Contrafactual (3)	% (3)/(1)
1	R\$ 166,19	R\$ 106,86	64%	R\$ 113,12	68%
10	R\$ 342,98	R\$ 221,18	64%	R\$ 229,32	67%
20	R\$ 473,68	R\$ 295,76	62%	R\$ 316,74	67%
30	R\$ 600,24	R\$ 369,30	62%	R\$ 404,08	67%
40	R\$ 740,54	R\$ 447,04	60%	R\$ 499,66	67%
50	R\$ 906,87	R\$ 535,46	59%	R\$ 611,69	67%
60	R\$ 1.119,81	R\$ 642,49	57%	R\$ 752,68	67%
70	R\$ 1.414,59	R\$ 783,61	55%	R\$ 944,14	67%
80	R\$ 1.882,59	R\$ 994,74	53%	R\$ 1.241,62	66%
90	R\$ 2.849,93	R\$ 1.413,62	50%	R\$ 1.840,37	65%
100	R\$ 7.697,12	R\$ 3.409,28	44%	R\$ 4.907,73	64%

Fonte: Pnad/1996 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (*) Salário mensal padronizado para 44 horas de trabalhos semanais.

A tabela 6 mostra em valores monetários, a preço de dezembro de 2006, o preço da discriminação. Conclui-se por esta simulação que a discriminação existente no mercado de trabalho faz com que os negros do centésimo de renda 20 deixem de receber cerca de R\$ 21,00 ao final do mês, o que representa que 12% da diferença salarial entre brancos e negros. Para os do centésimo de renda próximos da mediana, centésimo 50, temos que 21% do diferencial advém da discriminação, ou seja, aproximadamente R\$ 76,23. Já no último centésimo de renda quase R\$ 1.500,00 reais referem-se ao termo discriminação que representa 35% da diferença total existente.

Tabela 6

**Diferencial salarial mensal (em R\$ preço dez/2006):
diferencial total e termo discriminação – 1996 (*)**

Quantil	Diferença Salarial (1)		Termo Discriminação (2)		% (2)/(1)
1	R\$	59,34	R\$	6,26	11%
10	R\$	121,80	R\$	8,14	7%
20	R\$	177,92	R\$	20,99	12%
30	R\$	230,94	R\$	34,77	15%
40	R\$	293,51	R\$	52,62	18%
50	R\$	371,41	R\$	76,23	21%
60	R\$	477,33	R\$	110,19	23%
70	R\$	630,97	R\$	160,53	25%
80	R\$	887,85	R\$	246,88	28%
90	R\$	1.436,30	R\$	426,74	30%
100	R\$	4.287,84	R\$	1.498,46	35%

Fonte: Pnad/2006 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (*) Salário mensal padronizado para 44 horas de trabalhos semanais.

Analisando os dados da tabela 7 é possível verificarmos a diferença salarial entre negros e brancos no ano de 2006. Para os decis de renda mais baixos, os negros recebem cerca de 70% do salário dos brancos, enquanto no último percentil esta diferença chega a menos da metade do salário dos brancos, cerca de 47%. Vale ressaltar, que parte desse diferencial deve ser atribuído, também, à diferenças nas características como a escolaridade.

No entanto, o que o exercício proposto neste trabalho mostra é que se as características dos negros fossem remuneradas como a dos brancos o diferencial seria menor. Neste caso, a

distribuição salarial contrafactual dos negros em relação à dos brancos oscilaria entre 75% e 70% para os centésimos de renda baixos e altos, respectivamente.

Tabela 7
Decomposição do diferencial salarial (em R\$ preço dez/2006):
homens negros e homens brancos – 2006 (*)

Quantil	Salário dos Brancos (1)	Salário dos Négros (2)	% (2)/(1)	Simulação Contrafactual (3)	% (3)/(1)
1	R\$ 184,08	R\$ 128,60	70%	R\$ 138,48	75%
10	R\$ 366,78	R\$ 287,99	79%	R\$ 279,49	76%
20	R\$ 464,89	R\$ 351,61	76%	R\$ 358,08	77%
30	R\$ 556,81	R\$ 407,95	73%	R\$ 430,33	77%
40	R\$ 656,32	R\$ 466,60	71%	R\$ 507,61	77%
50	R\$ 776,55	R\$ 532,08	69%	R\$ 597,27	77%
60	R\$ 931,77	R\$ 609,88	65%	R\$ 711,34	76%
70	R\$ 1.150,17	R\$ 713,88	62%	R\$ 869,36	76%
80	R\$ 1.498,25	R\$ 874,32	58%	R\$ 1.116,25	75%
90	R\$ 2.227,70	R\$ 1.197,96	54%	R\$ 1.623,33	73%
100	R\$ 6.188,27	R\$ 2.918,62	47%	R\$ 4.328,27	70%

Fonte: Pnad/2006 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (*) Salário mensal padronizado para 44 horas de trabalhos semanais.

Medindo o termo discriminação no mercado de trabalho, tabela 8, temos que os negros do centésimo de renda 20 deixaram de receber cerca de R\$ 6,47 reais ao final do mês. Esse valor representa 6% da diferença salarial total. Para os indivíduos do 7º decil de renda aproximadamente R\$ 155,48 reais, que equivale a 36% do diferencial, não foi recebido devido a discriminação existente. Por fim, vale destacar que para o último percentil de renda esse valor chega a R\$ 1409,64 reais que representa 43% da discriminação.

Analisando os dados para 1996 e 2006 nota-se uma leve queda na desigualdade salarial entre brancos e negros, principalmente para os decis de renda mais baixos. O gráfico 6 indica que até aproximadamente o 4º decil de renda são pequenas as diferenças entre os anos analisados e até em relação as simulações contrafactuais realizadas. A partir do 5º decil de renda é nítida a ordenação que se segue até o final da distribuição. Primeiro temos os brancos em 1996 seguido do mesmo grupo para o ano de 2006, em seguida temos a distribuição

contrafactual de 1996 seguida pela distribuição de 2006 e, por fim, temos os negros para os anos de 1996 e 2006.

Vale destacar, que conforme vimos na primeira seção, houve uma queda da renda real entre os anos de 1996 e 2006. No entanto, a desigualdade de renda entre brancos e negros se matem ao longo dos anos.

Tabela 8

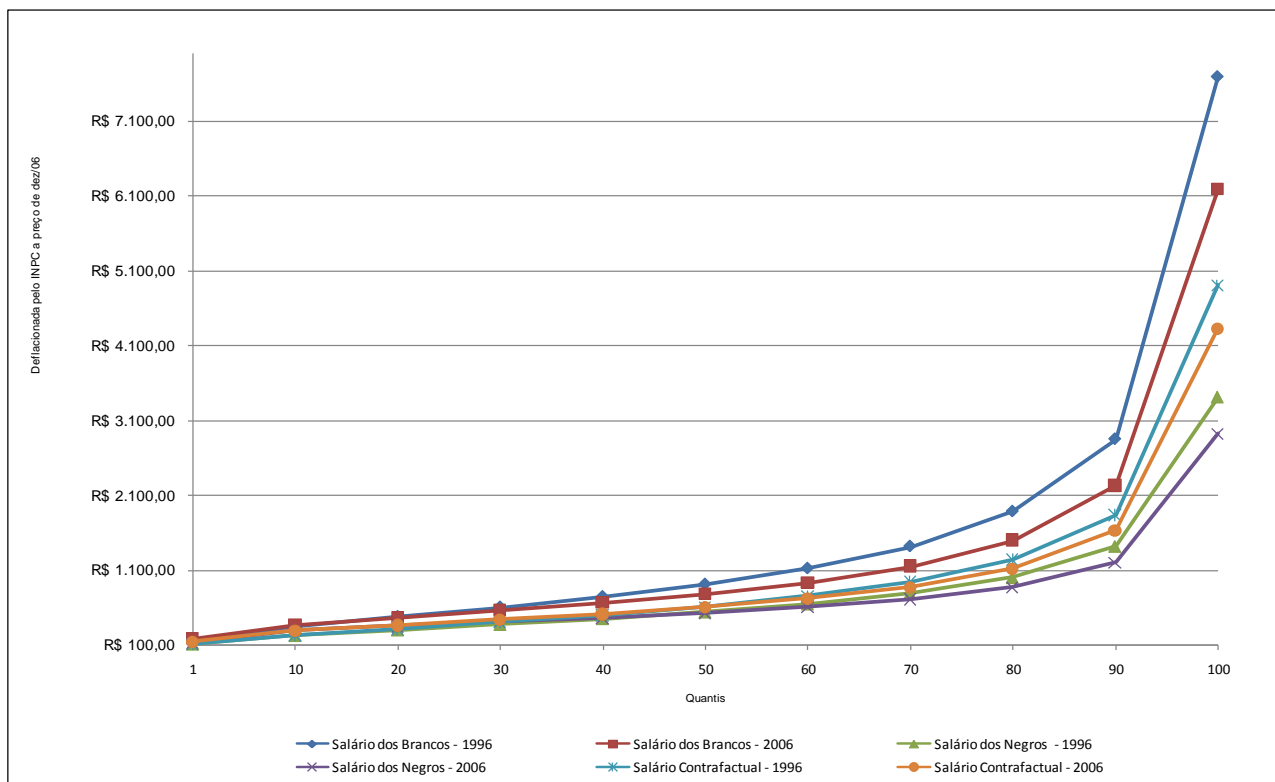
**Diferencial salarial mensal (em R\$ preço dez/2006):
diferencial total e termo discriminação – 2006 (*)**

Quantil	Diferença Salarial (1)		Termo Discriminação (2)		% (2)/(1)
1	R\$	55,48	R\$	9,87	18%
10	R\$	78,79	-R\$	8,50	-11%
20	R\$	113,28	R\$	6,47	6%
30	R\$	148,87	R\$	22,38	15%
40	R\$	189,72	R\$	41,01	22%
50	R\$	244,48	R\$	65,19	27%
60	R\$	321,90	R\$	101,46	32%
70	R\$	436,29	R\$	155,48	36%
80	R\$	623,92	R\$	241,93	39%
90	R\$	1.029,74	R\$	425,37	41%
100	R\$	3.269,65	R\$	1.409,64	43%

Fonte: Pnad/2006 - IBGE - Elaboração própria.

Nota: (*) Salário mensal padronizado para 44 horas de trabalhos semanais.

Gráfico 6
Distribuição dos salários estimados por decil – 1996/2006 (*)
(em R\$ a preços de dezembro de 2006)



Fonte: Pnad/1996 e 2006 - IBGE - Elaboração própria
 (*) Salário mensal padronizado para 44 horas de trabalhos semanais.

4.3 A discriminação em termos percentuais

Para uma análise mais clara da discriminação utilizamos o procedimento descrito no Soares (2000). A log-diferença (diferença dos logaritmos) entre as curvas de quantil representa aproximadamente quantos pontos percentuais a mais os homens negros receberiam sobre seus salários observados se não sofressem discriminação. Formalmente, temos:

$$\ln(\beta_b X_n) - \ln(\beta_n X_n) \approx [(\beta_b X_n) / (\beta_n X_n)] - 1 \quad (24)$$

O gráfico 7 apresenta log-diferença entre a distribuição de salários contrafactuais e o da distribuição de salários dos negros, ou seja, o que cada negro teria que ganhar em termos percentuais e não em termos de reais para os anos de 1996 e 2006. A partir do gráfico é

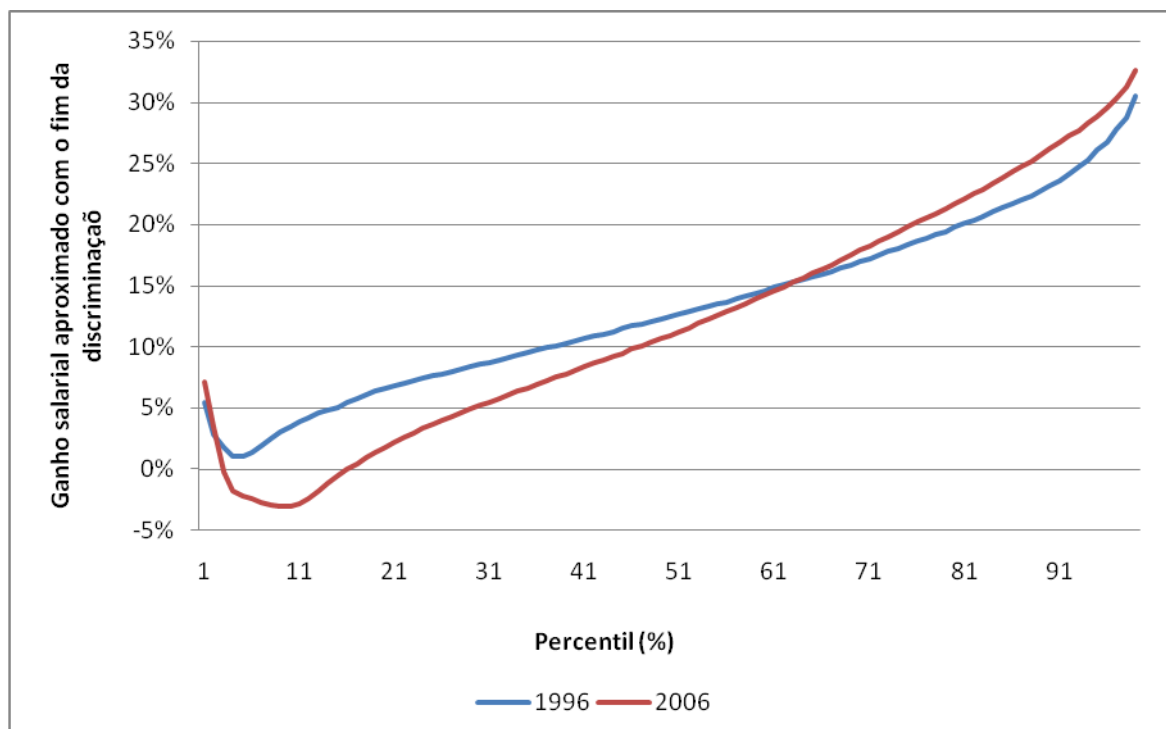
possível extrair o poder explicativo desta simulação, isto é, quanto os homens negros ganhariam se tivessem seus atributos remunerados da mesma forma que os homens brancos.

Percebe-se a partir do gráfico que no ano de 1996, a extinção da discriminação poderia significar salários cerca de 12% superiores na mediana, 18% superiores na faixa do 75º quantil e um salário cerca de 30% mais altos entre os indivíduos nos 5% do topo da distribuição. Tal comportamento é similar para o ano de 2006, com o fim da discriminação os salários do início da distribuição até a mediana ficariam até 11% mais altos chegando a 33% de aumento para o último centésimo da distribuição.

É possível notar, comparando-se os dados de 1996 e 2006, que apesar do comportamento similar, no ano de 2006 houve uma queda na discriminação nos quantis mais baixos da distribuição até cerca do 65º quantil. A partir desse quantil os dados apresentam um aumento no termo discriminação para os quantis mais altos da discriminação.

Gráfico 7

Termo discriminação em 1996 e 2006 – Log-diferença entre as curvas de quantil



Fonte: Pnad/1996 e 2006 - IBGE - Elaboração própria.

Conforme descrito por Soares (2000) é possível perceber, também, que o termo de discriminação tem um poder explicativo maior para os centésimos mais altos. Quanto mais bem posicionado está o indivíduo na distribuição de renda dos negros – quanto mais alto o centésimo de renda – maior o termo de discriminação. Mais uma evidência do fenômeno conhecido por teto de vidro, ou seja, a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimentos e que quanto mais os negros avançam, mais são discriminados.

Conclusões

Passados 120 anos da abolição da escravidão somos espectadores das inaceitáveis distâncias que, ainda hoje, separam brancos e negros nos mais diferentes campos do ciclo da vida. Estudos como o de Carneiro (2000), Jaccoud (2002, 2008), Teodoro (2008), entre outros afirmam que somente o ativismo do movimento negro e o aperfeiçoamento das políticas públicas poderão interromper o ciclo de reprodução de desvantagens que estão sujeitos os negros brasileiros.

Nesse contexto, a presente dissertação busca aprimorar diagnósticos sobre a situação presente e recente da desigualdade existente no mercado de trabalho. Ancorada à teoria do capital humano de Becker (1957), aplicou-se a técnica microeconômica de simulações contrafactuais para estimar as estruturas salariais para cada percentil da distribuição de rendimentos dos negros e dos brancos a partir das regressões quantílicas de Koenker e Basset (1978). A solidez do instrumental permitiu uma distinção entre os mecanismos que diferenciam os grupos na mediana e nos quantis altos e baixos, uma vez que consegue decompor diferenças em qualquer ponto da distribuição de rendimentos.

Utilizando a abordagem de Melly (2006) para decomposição contrafactual da desigualdade salarial entre homens brancos e homens negros, foram obtidas as decomposições do diferencial salarial entre estes grupos, além do termo de discriminação. Com o termo discriminação foi possível mensurar, tanto de forma percentual quanto de forma monetária, quanto o salário dos negros seria maior para cada ponto da distribuição de renda caso a discriminação racial no mercado de trabalho fosse nula.

Como resultado padrão temos que nos dois períodos analisados, 1996 e 2006, o diferencial total de rendimentos aumenta à medida que avançamos para faixas de renda mais altas. Os dados de 1996 apontam que os negros recebem cerca de 35% menos que brancos nos quantis mais baixos da distribuição, enquanto, nos quantis mais altos, esse diferencial aumenta para 55%. Em 2006 a dinâmica é similar, nos quantis mais baixos os negros recebem cerca de 22% menos que brancos, e nos quantis mais altos esse diferencial alcança o patamar 50%.

Diferenciando o que da desigualdade total pode ser atribuída à discriminação no mercado de trabalho daquilo que estaria associado às diferenças nas características individuais temos que, em ambos os períodos, grande parte do diferencial está associado às diferenças nas características que se mantêm praticamente constantes ao longo da distribuição. Entretanto, não podemos desprezar a importância das diferenças nas remunerações dos atributos, principalmente quando se avança para os quantis mais altos da distribuição. Não é aceitável que negros mais produtivos sejam menos remunerados que brancos menos produtivos, causando assim ineficiência de mercado e injustiça social.

O que vemos é que na medida em que mudamos para os quantis mais altos da distribuição de rendimentos, negros começam a receber menos pelos seus atributos do que os brancos. No ano 1996 e 2006 foi estimada uma discriminação contra os homens negros em relação aos brancos, alcançando o patamar de 29% - 30% nos patamares mais altos de renda. Tal resultado demonstra que podemos estar vivenciando uma situação conhecida por teto de vidro ou *glass ceiling*. Nesse caso o mercado de trabalho estaria criando barreiras discriminatórias que impedem o acesso dos negros às melhores posições no mercado de trabalho.

Um resultado que merece destaque diz respeito ao valor percentual e monetário do termo discriminação. Analisando os dois períodos nota-se que houve uma queda da discriminação, principalmente para os quantis mais baixos. No entanto, vale mencionar que enquanto em 1996 os negros do último centésimo de renda deixaram de receber quase R\$1.500,00 reais que representa 35% da diferença total existente, no ano de 2006 esse valor caiu para R\$ 1409,64 reais, porém representando 43% da discriminação total. Parte desse resultado pode ser atribuído a queda da renda real entre os anos de 1996 e 2006.

Sob outra ótica, os valores percentuais nos mostram que a extinção da discriminação poderia significar salários cerca de 12% superiores na mediana, 18% superiores na faixa do 75º quantil e um salário cerca de 30% mais altos entre os indivíduos nos 5% do topo da distribuição para o ano de 1996. Tal comportamento é similar em 2006, com o fim da discriminação os salários do início da distribuição até a mediana ficariam até 11% mais altos chegando a 33% de aumento para o último centésimo da distribuição.

Mais uma vez os resultados corroboram com a idéia de que existe teto de vidro para os negros no mercado de trabalho brasileiro. O termo de discriminação aumenta à medida que avançamos para posições mais elevadas de renda, ou seja, a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimentos e quanto mais os negros avançam, mais são discriminados.

Diante do exposto, o governo tem desenvolvido ações de promoção de igualdade de oportunidade para os negros, por meio de articulação de políticas públicas que tem por objetivo promover a eliminação de todas as formas discriminação e marginalização decorrentes de motivos raciais.

Atualmente existem dois órgão do governo federal dedicados primordialmente aos temas das políticas de promoção da equidade racial: a Fundação Palmares Cultural, ligada ao Ministério da Cultura e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR), ligado à Presidência da República.

No âmbito do mercado de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego tem impulsionado ações e apoios estratégicos a políticas públicas, com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional integrada de inclusão social e redução das desigualdades sociais com geração de trabalho, emprego e renda, promoção e expansão da cidadania.

Diante da persistência dessas desigualdades autores como Jaccoud (2008) sugerem que compreendendo as desigualdades raciais como produto de um amplo e complexo processo de reprodução de iniquidades e de hierarquias sociais, seu enfrentamento não deve ficar restrito a ações que possam ser implementadas por um núcleo específico da ação pública. Para a autora é necessário que as desigualdades raciais sejam incorporadas como desafios em cada uma das políticas setoriais.

Referências Bibliográficas

- ARABSHEIBANI, G. R., CARNEIRO, F. G., HENLEY, A. **Gender wage differentials in Brazil: trends over turbulent era.** University of Wales Aberystwyth / Word Bank / Universidade Católica de Brasília. 2003. Disponível em: < http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2003/11/10/000160016_20031110151931/Rendered/PDF/wps3148.pdf>. Acesso em: out. 2008.
- BARROS, R. P. de, RAMOS, L. A., SANTOS, E. **Gender differences in Brazilian labor markets.** Anais do XX Encontro Nacional de Economia. Campos do Jordão, 1992.
- BARROS, R. & MENDONÇA, R. **Os Determinantes da Desigualdade no Brasil.** Texto para Discussão 377. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 1995.
- BARROS, R; HENRIQUES, R & MENDONÇA, R. **A Estabilidade Inaceitável: Desigualdade e Pobreza no Brasil.** Texto para Discussão 800. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001.
- BARTALOTTI, Otávio & LEME, Maria Carolina da Silva. **Discriminação Salarial Além Da Média: uma Abordagem De Decomposição Contrafactual Utilizando Regressões Quantílicas.** Anais do XXXV Encontro Nacional de Economia 138, ANPEC - Associação Nacional dos Centros de pós-graduação em Economia, 2007.
- BECKER, G. **The economics of discrimination.** Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BECKER, G. **The economics of discrimination.** Chicago: The University of Chicago Press, 1971.
- BECKER, G. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.** University of Chicago Press, 1993
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural variables. **Journal of Human Resources**, v. 8, 1973.
- BOURGUIGNON, F.; FERREIRA, F.; LEITE P.G. **Beyond Oaxaca –Blinder: accounting for differences in household income distributions.** Texto para Discussão do Depto. de Economia da PUC-Rio, no.452, 2002.
- BOURGUIGNON, F.; FERREIRA, F.; LUSTIG, N. **The microeconomics of income distribution dynamics in East Asia and Latin America.** World Bank Research Proposal, 1998.
- BRANDÃO, André Augusto P. **Pretos e pobres, parecidos, mas não iguais: desigualdades raciais em áreas pobres.** Rio de Janeiro, Políticas da cor, UERJ. 2003.
- BUCHINSKY, M. Recent advances in quantile regression models: a practical guideline for empirical research. **The Journal of Human Resources**, n. 33(1), p. 88-126, 1998.

- BUTLER, R. J. Estimating wage discrimination in the labor market. **Journal of Human Resources**, n.17, p. 606–621. 1982
- CAMARGO, J. M.; SERRANO, F. Os dois mercados: Homens e Mulheres na Indústria Brasileira. **Revista Brasileira de Economia**, v. 34, n. 4, 1983.
- CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna R. V.; LEITE, Phillippe G. P. G.. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Econometria**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, 2004 .
- CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R.. Diferenciais de Salários por Gênero e Cor: Uma Comparação entre as Regiões Metropolitanas Brasileiras. In: **Revista de Economia Política**, vol.18, nº 1, Janeiro-Março,1998.
- CARNEIRO, S. Estratégias legais para promover a justiça social. In: GUIMARÃES, Antônio Sérgio; HUNTLEY, Lynn. **Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- CARVALHO, Alexandre P.; NÉRI, Marcelo C.; SILVA, Denise B. **Diferenciais de Salários por Raça e Gênero no Brasil. Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas**. 2006.
- CAVALCANTI T. e GUIMARÃES J. F. **Labor Market Discrimination: Quantile Regression Approach**. Anais XXI Encontro Brasileiro de Econometria, p. 198-218, 1999.
- CORSEUIL C.; FOGUEL, M. Uma sugestão de autores para rendas obtidas a partir de algumas pesquisas domiciliares do IBGE. Mercado de Trabalho. **Conjuntura e Análise**, v. 1, n. 19. 2002.
- CRESPO, Anna Risi Vianna; FERREIRA, Francisco H. G. **Desigualdade entre Raças e Gêneros: uma análise com simulações contra-factuais**. Dissertação de Mestrado – Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2003.
- DEATON, A. Data and econometric tolls for development analysis. In: BERHMAN, J., SRINIVASAN, T. N. (Ed.) **Handbook of development economics**. Amsterdam: Elsevier, 1995.
- DINARDO, J.; FORTIN, N.; LEMIEUX, T. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semi-parametric Approach. **Econometrica**, v. 64(5), 1996.
- D'AMICO, T. The Conceit of Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 77(2), 1987.
- FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo, Ática. 1978.
- FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In: CORSEUIL, C. H.; FERNANDES, R.; FILHO, N. M.; COELHO, A. M.; SANTOS, D. D. (Eds.). **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. 2002. p. 1-49.

- FERREIRA, F. H. G.; LANJOUW, P.; E NERI, M. **A new poverty profile for Brazil using PPV, PNAD and census data.** Texto para Discussão do Departamento de Economia da PUC-Rio, n. 418, 2000.
- FIRPO, S.; REIS, M. C. O salário mínimo e a recente queda da desigualdade no Brasil. In: BARROS, R. P. de; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (Orgs.). **Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente.** Rio de Janeiro, 2007.
- FOGUEL, M.; AZEVEDO, J. P. Uma decomposição da desigualdade de rendimentos do trabalho no Brasil: 1995 - 2005. In: BARROS, R. P. de; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (Orgs.). **Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente.** Rio de Janeiro, 2007.
- FOGUEL, M. N. & AZEVEDO, J. P. **Uma Decomposição da Desigualdade de Rendimentos do Trabalho no Brasil: 1984-2005,** Texto de Discussão 1247, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2006
- GARCIA, V. **Questões de raça e gênero na desigualdade social brasileira recente.** Dissertação de Mestrado - Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia, 2005
- HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil,** Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
- HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil.** 2ª edição, Belo Horizonte: Editora UFMG: IUPERJ. Rio de Janeiro. 2005.
- HASENBALG, C. e VALLE e SILVA, N. **Estrutura social, mobilidade e raça.** São Paulo, Vértice. 1988.
- HENRIQUES, R. **Desigualdade Racial no Brasil: Evolução das Condições de Vida na Década de 90.** Texto para Discussão 807. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001.
- HERINGER, R.; SANT'ANNA, W.; MARTINS, S. & OLIVEIRA, S., 1989. **Negros no Brasil: Dados da Realidade.** Petrópolis: Editora Vozes/Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.
- HERINGER, R. **Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas.** Cad. Saúde Pública, vol.18. 2002.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Políticas sociais: acompanhamento e análise,** n. 13. Brasília: Ipea, 2007.
- JACCOUD, L. & BEGHIN, N. **Desigualdades raciais no Brasil: balanço da intervenção governamental.** Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2002.
- JACCOUD, L. **O desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial** In: As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil : 120 anos após a abolição. Mário Theodoro (org.), Brasília: Ipea, 2008.

- JUHN, C.; MURPHY, K. M.; PIERCE, B. **Wage inequality and the rise in returns to skill.** *Journal of Political Economy*, v. 101(3), 1993.
- KASSOUF, A. **Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market.** *Revista de Economia Aplicada*, v.2, n.2, abr./jun.,1998.
- KEYNES, J.M.[1930]. **The economic possibilities for our grandchildren.** In: Szmrecsányi, Tamás (org.), John Maynard Keynes. Editora Ática, 1984.
- KOENKER, R. e HALLOCK, K. Quantile regression, *Journal of Economic Perspectives*, 15, 143–156, 2001.
- KOENKER, R.; BASSETT, G. Regression quantiles. *Econometrica*, n. 46, p. 33–50, 1978.
- LANGONI, C. **Distribuição de renda e desenvolvimento econômico no Brasil.** Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973.
- LEMIEUX, T. Decomposing Changes in Wage Distributions: A Unified Approach, *Canadian Journal of Economics*, v.35, nº4, 646-88, 2002.
- LIMA, M. O quadro atual das desigualdades. In: **Cor e Estratificação Social** (C. Hasenbalg, N. V. Silva & M. Lima, org.), 231-240, Rio de Janeiro, 1999.
- LOUREIRO, P. R. A. **Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação.** *Revista Brasileira de Economia*, , vol. 57, no. 1, 125-157. 2003
- LOVELL, P. A. **Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil.** *Estudos Afro-asiáticos*, n. 22, p. 85-98, 1992.
- MACHADO, J. e MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 2004.
- MACHADO, J. e MATA, J. (2001), Earnings functions in Portugal 1982-1994: evidence from quintile regressions, *Empirical Economics*, 26(1): 115-134, 2001.
- MACIEL, M. C., CAMPÊLO, A. C., RAPOSO, M. C. F. **A dinâmica das mudanças na distribuição salarial e no retorno em educação para mulheres: uma aplicação de regressão quantílica.** In: Encontro Nacional de Economia, 29, 2001, Salvador. XXIX Encontro Nacional de Economia. Salvador: ANPEC, 2001.
- MELLY, B. **Estimation of counterfactual distribution using quantile regression.** Working Paper, University of St. Gallen. 2006.
- MELLY, B. **Decomposition of differences in distribution using quantile regression.** *Labour Economics* 12 (4), 577-590. 2005.
- MINCER, J. **Schooling, experience and earnings.** New York: NBER, 1974.
- MONSUETO, Sandro Eduardo. **Distribuição de renda no Brasil: a situação dos 25% mais pobres.** Dissertação apresentada ao curso de mestrado do Centro de Desenvolvimento e

Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, 2003

NOGUEIRA, Jaqueline. **Discriminação Salarial por Raça e Gênero no Mercado de Trabalho das Regiões Nordeste e Sudeste do Brasil: Uma Aplicação de Simulações Contrafactuais e Regressão Quantílica**. – Rio de Janeiro: Prêmio Ipea-Caixa, 2005.

OAXACA, R. L. **Male-female wage differentials in urban labor markets**. International Economic Review, v. 14. 1973.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego : guia para o leitor** . Brasília, 2005.

OLIVEIRA, L. **As teorias raciais e o negro do pós - abolição às primeiras décadas do século XX**”. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas: Faculdade de Educação. 2005.

OLIVEIRA, R. & RACY, J. **O negro na realidade socioeconômica brasileira: um estudo da participação do negro no mercado de trabalho**. Jovens Pesquisadores, ANO II, São Paulo, 2006.

ONU, Organização das Nações Unidas. Relatório de Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas. **Racismo, pobreza e violência**, 2005.

OSÓRIO, R. **O Sistema Classificatório de Cor ou Raça do IBGE**. Texto para Discussão 996. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2003.

OSÓRIO, R. **Desigualdade Racial e Mobilidade Social no Brasil: Um Balanço das Teorias**. In: As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil : 120 anos após a abolição. Mário Theodoro (org.), Brasília: Ipea, 2008.

PSACHAROPOULOS, G. Time trends of the returns of education: cross-national evidence. **Economics of Education Review**, v.8, n.3, 1991.

PERTRUCCELLI, José. **A declaração de cor / raça no Censo 2000: um estudo comparativo**. Texto para Discussão nº 6. Rio de Janeiro: IBGE, 2002.

PINHEIRO, L.; FONTOURA, N.; PRATA, A. e SOARES, V. **Retrato das Desigualdades - 2ª Edição**, Brasília: IPEA/UNIFEM, 2006.

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Relatório do Desenvolvimento Humano**. Lisboa, Trinova Editora, 1999.

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Atlas Racial Brasileiro**. (s.l.) Pnud, CEDEPLAR/UFMG, 2004.

RAMOS, L. e VIEIRA, M. L. **Desigualdade de rendimentos no Brasil na década de 90: Evolução e principais determinantes**. IPEA. Rio de Janeiro. 2001.

- REGUEIRA, A. **A contribuição das pesquisas populacionais para o estudo da desigualdade racial no Brasil.** Trabalho apresentado na 29ª Reunião da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd). Minas Gerais. 2006.
- REIS, M.; CRESPO, A. **Race discrimination in Brazil: an analysis of the age, period and cohort effects.** Texto para Discussão, 1114. Rio de Janeiro: IPEA, 2005.
- RELATÓRIO ANUAL DAS DESIGUALDADES RACIAIS NO BRASIL; 2007 - 2008
Organizador(es): Marcelo Paixão e Luiz M. Carvano (orgs). Instituto de Economia da UFRJ, 2008
- SANT'ANNA, W. & PAIXÃO, M. **Desenvolvimento humano e população afrodescendente no Brasil: Uma questão de raça.** Proposta, 73:20-37. 1997.
- SANTOS, H. **Discriminação Racial no Brasil.** In: Seminários Regionais, Brasília. Anais dos Seminários Regionais Preparatórios para Conferência Mundial contra o Racismo. 2001.
- SANTOS, Renato Vale. **Retornos a Educação e Diferencias por Gênero no Brasil..** Dissertação de Mestrado em Economia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 2005
- SILVA, N. V. **O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição da renda no Brasil.** Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, 1980.
- SOARES, S. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.** Texto para Discussão do Ipea, 769, 2000.
- SOARES, S et alii. **Diagnóstico da situação atual do negro na sociedade brasileira.** Mimeo, 2002.
- SOARES, S. **A demografia da cor: a composição da população Brasileira de 1890 a 2007.** In: As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil : 120 anos após a abolição. Mário Theodoro (org.), Brasília: Ipea, 2008.
- TELLES, E. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica** – tradução de Nadjeda Rodrigues Marques e Camila Olsen. Rio de Janeiro : Relume Dumará: Fundação Ford, 2003.
- THEODORO, M. **À guisa de conclusão: o difícil debate da questão racial e das políticas públicas de combate à desigualdade e à discriminação racial no Brasil.** In: As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil : 120 anos após a abolição. Mário Theodoro (org.), Brasília: Ipea, 2008.
- ULYSSEA, G. **Segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de rendimentos no Brasil: uma análise empírica.** Texto para discussão 1261. IPEA, 2007
- WAJNMAN, S., MENEZES, N. Os efeitos da mudança demográfica sobre a desigualdade de rendimentos no Brasil. In: WAJNMAN, S., MACHADO, A. F. (Orgs.). **Mercado de trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil.** Belo Horizonte: UFMG, p.151-172. 2003.

YUN, Myeong-Su. **Wage Differentials, Discrimination and Inequality: A Cautionary Note on the Juhn, Murphy and Pierce Decomposition Method**. Texto de Discussão 2937. IZA, Institute for the Study of Labor, 2007.

ZUCHI, Juliana. **Desigualdade de Salários no Brasil em 2001: A Influência da Cor e da Educação**. In: Rio de Janeiro: Prêmio Ipea 40 anos, 2004.