

Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero

Márcio Antônio Salvato
Tânia Maria F. de Souza
Maria Beatriz Rocha Cardoso
Sérgio Araújo Moreira

Resumo:

Estudos mostram que a desigualdade de renda pode ser explicada por características produtivas e não-produtivas dos ocupados no mercado de trabalho. Dentre as características produtivas destacam-se a educação e a experiência. Por outro lado, fatores discriminatórios de raça e gênero são apontados como relevantes. Este estudo busca identificar o quanto da diferença de renda entre Homens Brancos e demais grupos pode ser devida a aspectos de discriminação para a Bahia e Minas Gerais, para o ano de 2005, a partir dos microdados da PNAD. Para tanto, fez-se uso de duas metodologias: na primeira estima-se as curvas de probabilidade de rendimento por um modelo PROBIT, calculando as diferenças de probabilidade relativas como medida de discriminação para indivíduos de características selecionadas; na segunda, considerou-se o procedimento de decomposição de Oaxaca-Blinder para estimar o termo de discriminação para a diferença média de rendimento. Como principais resultados destacam-se: a discriminação na Bahia é maior em média, contudo para cada nível de renda ela é ligeiramente menor que em Minas Gerais; quanto maior o nível de renda, maior a discriminação. Além disso, não se pode rejeitar a hipótese de que a educação é uma característica produtiva que, além do seu retorno sobre o rendimento médio, também influencia na redução do efeito discriminação.

Palavras-chave: Discriminação – raça – gênero – mercado de trabalho

Abstract:

Studies show that the inequality of income can be explained by productive and non-productive characteristics in the labour market. The education and experience appear among the main productive characteristics. Furthermore, race and gender discrimination is seen as relevant. This study seeks to identify how much of the difference in income between White Men and other groups may be due to issues of discrimination for Bahia and Minas Gerais states, for the year 2005, using PNAD microdatas. Thus, it was made use of two methods: first it is estimated the probability curves of yield by a PROBIT model, calculating the differences of probability as a measure of discrimination relating to individuals of selected characteristics; in the second, it was considered the Oaxaca-Blinder decomposition to estimate for the discrimination term to the mean difference of income. The main results are: discrimination in Bahia is greater on average, but for each level of income it is slightly lower than in Minas Gerais state; higher level of income is related to higher discrimination. Moreover, we can not reject the hypothesis that education is a production characteristic that, in addition to its return on average income, it also influences the effect in reducing discrimination.

Keywords: Discrimination – race – gender – labour market

Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero¹

Márcio Antônio Salvato²
Tânia Maria F. de Souza³
Maria Beatriz Rocha Cardoso⁴
Sérgio Araújo Moreira⁵

1. Introdução

Estudos recentes sobre a relação entre o pertencimento racial da população brasileira e suas formas de inserção no mercado de trabalho, assim como sobre as diferenças de gênero nesse mesmo contexto, apontam no sentido da validação de um viés discriminatório que reforça as desigualdades sociais e econômicas no país.

Nesse âmbito, os trabalhos de Henriques (2000, 2001) e Barros, Henriques e Mendonça (2000a, 2000b e 2000c) mostram, já para os anos de 1990, um padrão de exclusão econômica e racial expresso na estrutura da distribuição de renda no país. Segundo Henriques (2001, p.20), isso decorre do fato de que a maioria dos negros pertence aos segmentos de menor renda *per capita* e que os negros⁶ ricos são menos ricos que os brancos ricos.

Acrescentam Barros, Henriques e Mendonça (2000c) que grande parte da desigualdade de renda no Brasil pode ser explicada pela heterogeneidade na escolaridade da população adulta do país. Devem ser também considerados outros estudos recentes que igualmente apontam a mesma variável para explicar a desigualdade racial e de gênero no interior do mercado de trabalho. Neste sentido, a simples observação da diferença de rendimento médio entre brancos e negros sobreestima o efeito discriminatório do mercado de trabalho, pois os grupos apresentam características produtivas distintas.

Registrem-se, a esse propósito, alterações relevantes no perfil da desigualdade reveladas pelos principais resultados da análise na década de 1990, em que se destacam os seguintes aspectos: aumento da média de anos de escolaridade, aumento da “feminização” do mercado de trabalho brasileiro, redução da desigualdade salarial de gênero e raça e aumento da participação política das mulheres. De fato, para Soares (2000a, p.45), 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.

Assim, e tendo em vista que a literatura sugere ser o perfil educacional um dos determinantes na agregação de renda dos trabalhadores, e se a metodologia disponível permite a decomposição da diferença de renda em características individuais e fator de discriminação, então é possível verificar se diferenças educacionais e outras características produtivas afetam o perfil de discriminação de raça e gênero.

¹ Este trabalho constitui uma versão preliminar dos resultados da pesquisa “A discriminação de raça e gênero nos rendimentos do trabalho: Minas Gerais e Bahia”, em desenvolvimento pelos autores com recursos do FIP/PROPPG/PUC Minas.

² Doutor em Economia pela EPGE/FGV – RJ e Professor Adjunto da PUC Minas

³ Doutora em História Econômica pela F.F.L.C.H./USP e Professora Adjunta da PUC Minas

⁴ Mestre em Administração pela PUC Minas e Professora Assistente da PUC Minas

⁵ Graduando em Economia da PUC Minas

⁶ Neste artigo, a população negra ou afro-descendente no Brasil refere-se ao conjunto das populações parda e preta declaradas na PNAD.

Para tanto, pretende-se analisar o aspecto da discriminação de raça e gênero para o ano de 2005⁷, em duas unidades da federação selecionadas: Bahia e Minas Gerais, usando os microdados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) do IBGE. A escolha das unidades federativas se dá por causa da grande concentração de população negra. Assim, um dos objetivos é a comparabilidade do efeito discriminação no mercado de trabalho em estados brasileiros vizinhos.

Para avaliar o aspecto de discriminação no mercado de trabalho pretende-se utilizar duas metodologias. A primeira é a estimação de curvas de probabilidade de participação em grupos de renda limite, seguindo Cacciamali e Hirata (2005), construindo modelos PROBIT para identificar como características produtivas afetam a probabilidade de pertencer a um grupo de renda. As características produtivas usadas foram: idade, idade ao quadrado, anos de escolaridade, setor de trabalho (público ou privado), com ou sem carteira de trabalho assinada. A partir das curvas de probabilidade de rendimento pode-se avaliar a distância entre as curvas de probabilidade por nível de renda, denotando a medida de discriminação variando por grupo de pessoas limitadas pelo padrão de renda e características produtivas escolhidas (.

A segunda metodologia é fazer uma decomposição do diferencial de rendimento médio, usando o procedimento desenvolvido por Blinder (1973) e Oaxaca (1973), conhecido como decomposição Oaxaca-Blinder. Esta técnica de decomposição permite identificar o quanto do diferencial de renda pode ser interpretado como discriminação. Segundo Darity e Mason (1998), é similar àquela que inclui variáveis *dummies* para os grupos, contudo permite que as demais variáveis objetivas para identificar as características produtivas assumam diferentes valores para os diferentes grupos de raça e gênero. A decomposição de Oaxaca-Blinder é realizada a partir de estimativas de funções mincerianas para cada grupo. Neste aspecto, a primeira fase de estimação seguirá o procedimento realizado por Reis e Crespo (2005).

A comparação dos resultados das duas metodologias permite-nos avaliar vários aspectos dos efeitos discriminatórios presentes no mercado de trabalho, construindo medidas de discriminação para as médias, controladas por características produtivas médias (termo de discriminação da decomposição de Oaxaca-Blinder) e medidas específicas de discriminação para ocupados no mercado de trabalho com características produtivas escolhidas (diferencial de probabilidade relativa para cada nível de renda limite). Além disso, a comparabilidade para duas unidades federativas nos permite identificar aspectos diferenciais do padrão de discriminação nos mercados de trabalho.

Como principais resultados a partir da metodologia de curvas de probabilidade de rendimentos podem-se destacar: *i*) quanto maior a faixa de renda menor a probabilidade dos ocupados participarem deste grupo de renda; *ii*) quanto maior a faixa de renda maior a distância relativa de probabilidade entre os gêneros e raças, isto é, maior a discriminação; *iii*) a maior discriminação ocorre entre Homens Brancos e Mulheres Negras, embora as discriminações entre Homens Brancos e Mulheres Brancas ou Homens Negros depende do estado analisado e a faixa de renda limite; *iv*) as curvas de probabilidade para ocupados de 18 anos do setor público estão acima do setor privado com carteira, que por sua vez estão acima do setor privado sem carteira assinada, para todos os gêneros e raças; entretanto, no setor privado ocorre uma tendência à igualdade dessas probabilidades para níveis de rendas mais elevados, ficando ainda abaixo do setor público (perfil é semelhante nos dois estados avaliados); *v*) em Minas Gerais as probabilidades de rendimento são superiores à Bahia; *vi*) em Minas Gerais as probabilidades de rendimento para os Homens Negros é superior a das Mulheres Brancas, independentemente do setor de trabalho e idade, enquanto que, para a Bahia, as probabilidades para esses dois grupos é muito semelhante, invertendo por algumas

⁷ Dados da PNAD disponíveis quando do início da pesquisa; a extensão da mesma englobará toda a série histórica da PNAD.

vezes a direção da discriminação, dependendo do nível de renda limite; *vii*) a diferença de probabilidade relativa (medida de discriminação) é maior em Minas Gerais entre Homens Brancos e Mulheres Negras e Homens Brancos e Mulheres Brancas, quando comparado com a Bahia; mas, a discriminação entre Homens Brancos e Homem Negro é semelhante nos dois estados; *viii*) as curvas de probabilidade aos 30 anos são superiores às curvas para 18 anos de idade, contudo o padrão de discriminação é inferior, para os mesmos níveis de renda; *ix*) aos 30 anos de idade, ter ou não carteira assinada não contribui para o efeito discriminação.

Como principais resultados a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder podem-se destacar: *i*) a diferença de rendimento médio entre Brancos e Negros é maior na Bahia e o termo de discriminação também: 31% da diferença de renda entre Brancos e Negros na Bahia são explicados pelo fator de discriminação e 27% para Minas Gerais, semelhantemente aos resultados de Soares (2000); *ii*) 30% da diferença de rendimento médio entre Homens Brancos e Homens Negros na Bahia são devidos ao termo de discriminação, enquanto em Minas Gerais é 27%; *iii*) o termo de discriminação dos Homens Brancos com respeito a Mulheres Negras chega a 67% na Bahia e a 66% em Minas Gerais; *iv*) o termo de discriminação com respeito às Mulheres Brancas é superior a 100% - resultado semelhante ao encontrado por Soares (2000) - e simplesmente denota que a diferença salarial deveria ser em favor das mulheres, uma vez que possuem maior média de educação no mercado de trabalho.

Comparando as duas metodologias, pode-se afirmar que a discriminação na Bahia é maior em média, entretanto para cada nível de renda ela é ligeiramente menor. Além disso, não se pode rejeitar a hipótese de que a educação é uma característica produtiva que, além do seu retorno sobre o rendimento médio, também influencia na redução do efeito discriminação.

Além dessa introdução, o artigo está dividido em mais quatro seções. Na segunda seção discute-se o aspecto de discriminação no mercado de trabalho, levantando as principais evidências teóricas e empíricas da literatura. Na terceira, será apresentada, em detalhes, a metodologia de construção de curvas de probabilidade de rendimento e a decomposição de Oaxaca-Blinder. A seguir, serão mostrados os resultados estimados para Bahia e Minas Gerais usando os microdados da PNAD 2005. Por fim, na quinta seção são sumarizadas as principais conclusões deste trabalho.

2. A Discriminação de Raça e Gênero

O estudo da discriminação de raça e gênero nos mercados de trabalho das regiões metropolitanas brasileiras e seus respectivos estados constitui-se um campo de pesquisa ainda em fase exploratória, considerando-se as contribuições relativamente recentes dos pesquisadores da área de Ciências Sociais aplicadas (IPEA, PNUD, IUPERJ e outros). Essas contribuições devem ser analisadas no contexto dos progressos institucionais no tratamento da questão e dos resultados obtidos no campo das políticas públicas.

Some-se a isso a discussão sobre discriminação racial presente na literatura internacional, mais abrangente e avançada do que no caso brasileiro, segundo Campante, Crespo e Leite (2004, p.186), os quais destacam os seguintes artigos como seminais no Brasil: Henriques (2001), que traça um amplo perfil das desigualdades raciais no país e sua evolução na década de 1990; Cavalieri e Fernandes (1998), e Soares (2000b), que procuram identificar e quantificar a discriminação (de raça e gênero) existente no mercado de trabalho brasileiro.

Para Jaccoud e Beghin (2002), o histórico da intervenção pública para o enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil registra que todos os avanços obtidos em benefício da população afro descendente resultaram das conquistas do Movimento Negro. Os mecanismos de exclusão social dos negros, perpetuados desde a abolição da escravidão em 1888, permaneceram no século XX e, somente na década de 1970, o movimento negro conseguiu

espaço político para denunciar o mito da democracia racial. No entanto, até os anos 1980, pouco espaço teve tal movimento para atuar junto ao Estado e desmistificar o referido mito.

Embora a ditadura militar ignorasse a problemática racial no plano interno, deve-se ressaltar que o Brasil era, à época, signatário de três importantes tratados internacionais antidiscriminatórios: Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1968); a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino (1968); e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1969).

O governo brasileiro também esteve presente a duas conferências mundiais sobre o racismo, realizadas em 1978 e 1983. Nos anos 1980's vieram as primeiras respostas do poder público e os avanços obtidos na Constituição Federal de 1988 constituem a melhor síntese desse esforço. Os anos 1990's presenciaram uma série de novas respostas à problemática racial brasileira, tanto em nível estadual quanto federal.

Além disso, registre-se ainda, no campo das políticas voltadas para combater a discriminação por gênero, a participação do Brasil em várias conferências e convenções internacionais, com ratificação dos termos das convenções propostas para assegurar os direitos da mulher, ampliando o espaço da mulher na sociedade. Destacam-se como sinalizações relevantes: *i*) Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher, de 1979; *ii*) Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo), de 1994, e *iii*) 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing), de 1995.

Para Cacciamali e Hirata (2005), a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais, aprovada em junho de 1998 na Conferência Internacional do Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), também tem a sua relevância no sentido de reforçar a atuação dos atores sociais e do governo no combate a quaisquer tipos de discriminação com relação ao emprego e ocupação, ou seja, a discriminação no mercado de trabalho.

Estes mesmos autores sustentam que estudos vêm confirmando o senso comum, ou seja, a herança escravocrata e patriarcal é responsável pela significativa desigualdade de rendimentos e de oportunidades, sobremaneira no acesso de negros à educação. Este estado de coisas teria levado à formação e manutenção de um tecido social impregnado de preconceitos, provocadores de discriminação social e no mercado de trabalho, obstaculizando a mobilidade social da população negra.

A partir de 2000, a preparação do Brasil para a Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, promovida pela ONU e realizada em Durban na África do Sul, recoloca a temática racial na agenda do país e joga novas luzes sobre a questão da exclusão social dos brasileiros afro descendentes. Nesse processo, o Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada – IPEA – teve um papel crucial, por meio da produção de diagnósticos, até então inéditos, sobre a magnitude das desigualdades raciais no Brasil.

Conforme aponta Fernandes (2002), a discussão sobre os aspectos teóricos da desigualdade salarial remete a uma preocupação de economistas como Adam Smith e Jonh Stuart Mill que já relacionavam, de alguma forma, as suas possíveis causas às diferenças dos trabalhadores em termos de suas características produtivas e preferências e/ou imperfeições de mercado, as quais bloqueavam o acesso dos mesmos 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, sexo, etc. 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.

Reis e Crespo (2005) destacam que a literatura divide os modelos econômicos de discriminação em duas principais classes: modelos baseados nas preferências por discriminação e aqueles de discriminação estatística. Fernandes (2002) considera ainda, entre as possibilidades para justificar a existência de discriminação, aquela que ocorre em mercados não-competitivos. Seguindo a premissa de Becker (1957), citado por Reis e Crespo (2005), o modelo baseado em preferências acentua o fato de alguns empregadores incorporarem uma *desutilidade* ao empregar membros de um grupo minoritário. A idéia básica para Fernandes (2002) é que o mercado é formado por agentes preconceituosos e, assim, a fonte de discriminação estaria nos indivíduos.

Nessa perspectiva, Becker (1957), citado por Fernandes (2002), em seu trabalho seminal de 1971 “A economia da discriminação”, incorpora a noção de preconceito dentro do conceito de preferências – leia-se preferências por discriminação – e busca avaliar os reflexos disso para a dinâmica do mercado de trabalho. O autor também discute as preferências discriminatórias em três situações distintas: discriminação por parte dos consumidores, discriminação por parte dos trabalhadores e discriminação por parte dos empregadores. Já os modelos de discriminação estatística associados a Phelps (1972) e Arrow (1973), segundo Reis e Crespo (2005), enfatizam o papel das crenças e expectativas dos empregadores em relação a produtividade dos empregados.

Nesse contexto, o modelo diz que os empregadores utilizam a raça observada como uma *proxy* para aferir características não observáveis que seriam a fonte de produtividade. Também para Cacciamali e Hirata (2005), que são usuários desse modelo, o conceito-chave para explicar a discriminação, segundo Arrow (1973), é a *desutilidade*, com a qual um agente econômico se depara quando em presença de um indivíduo portador de uma característica indesejável em função de seu preconceito. Assim sendo, esse indivíduo ou esse grupo seria discriminado, pois a sua potencial produtividade seria descartada ou desvalorizada pelo seu empregador *a priori*. Em outras palavras, mesmo que esse trabalhador tenha a mesma qualificação e potencial de outro candidato seria considerado menos produtivo.

Conforme anteriormente mencionado, os trabalhos de Henriques (2000, 2001) e Barros, Henriques e Mendonça (2000a, 2000b e 2000c) são unânimes em demonstrar um padrão de exclusão econômica e racial expresso na estrutura da distribuição de renda no país, para os anos de 1990. Para Henriques (2001, p.20), considerando que a maioria da população negra concentra-se nos segmentos de menor renda *per capita* e, por outro lado, que os negros ricos são menos ricos que os brancos ricos, é possível desenhar dois Brasis: um “Brasil branco”, mais rico e mais desigual, e um “Brasil negro”, mais igual. Acrescenta o autor que o “Brasil branco” é cerca de 2,5 vezes mais rico que o “Brasil negro”.

Os estudos do DIEESE sobre o perfil do mercado de trabalho brasileiro no final da década de 1990 (dados de 1998) para mulheres e negros também reforçam o argumento da discriminação para esses segmentos da população, enfatizando, no dizer de Sanches (2000, p.13), a hierarquia invisível e pré-determinada existente nesse mercado. Nele, ocupando o topo estão os homens brancos seguidos pelas mulheres brancas; em seguida, vêm os homens negros e, por fim, as mulheres negras. Entretanto, se o parâmetro considerado for o rendimento como principal indicador da qualidade da inserção no mercado de trabalho, as mulheres negras lideram como as vítimas mais marcantes do duplo preconceito de cor e sexo: em 1998, seus rendimentos variaram entre 28% e 47% daqueles dos homens não-negros nas regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Porto Alegre, Belo Horizonte e Distrito Federal. No mesmo período, para Salvador e Belo Horizonte, esses índices foram de 28,3% e 36,1%, respectivamente.

Contudo, como já enfatizado, a simples análise do rendimento médio não representa por si só o tamanho da discriminação, porque diz respeito a características produtivas e não-produtivas. Como características produtivas, Barros, Henriques e Mendonça (2000c) afirmam

que grande parte da desigualdade de renda no Brasil pode ser explicada pela heterogeneidade na escolaridade da população adulta do país, destacando-se dentre uma das principais características produtivas. Por outro lado, Henriques (2001) destaca que a educação também é capaz de explicar as diferenças da desigualdade racial no interior do mercado de trabalho. Ou seja, a desigualdade explicada por fatores não-produtivos pode ser menor, quanto maior forem os atributos produtivos de educação. Testar essa hipótese será um dos objetivos deste trabalho.

Neste sentido, os trabalhos de Henriques (2001) e Zuchi (2004) sustentam que parte das desvantagens com os quais os negros se defrontam no mercado de trabalho pode ser explicada pelas diferenças nos níveis de escolaridade. Além disso, para Zuchi (2004), 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.

Numa perspectiva análoga, Soares (2000b), a partir da análise dos anos de 1987 e 1998, sustenta 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. Quer ele ressaltar que o problema não está só na forma de inserção, mas, também, na sua formação educacional. Nos seus termos, “*é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado*”. (SOARES, 2000b, p.23)

A esse propósito, Cacciamali e Hirata (2005), concordando com a tese de Soares (2000b), segundo a qual o mercado de trabalho atua muito mais como ratificador da desigualdade do que como gerador, afirmam também, com base em pesquisa realizada na Bahia e em São Paulo, que a diferença salarial dos negros em relação aos brancos cresce com o aumento da renda dos primeiros, sugerindo, com isso, que a educação e a experiência não se mostram suficientes para minimizar a discriminação.

Ainda com referência à pesquisa acima mencionada, os autores fazem uma interessante observação: muito embora pardos e negros, no geral, apresentem menores níveis de escolaridade, inclusive com menor número de universitários, a diferença de rendimentos entre brancos e negros não se relaciona, no caso de Bahia e São Paulo, aos níveis de escolaridade. Tal diferenciação resultaria das condições de oferta e de demanda dos mercados de trabalho e, ainda, da maior produtividade dos trabalhadores em São Paulo, decorrente de ambiente mais intensivo em tecnologia.

No que diz respeito às mulheres, o que se coloca é que a maioria delas não consegue traduzir maior nível educacional em maiores rendimentos, sendo a situação da parda e da negra pior, na medida em que estas auferiam apenas 2/5 e 1/3 do salário do homem branco. Acrescentam Cacciamali e Hirata (2005) que, no mercado formal, predomina a discriminação por gênero, e, no informal, por raça, além do que, entre os mais pobres, há discriminação por gênero, não por raça.

Osório (2004) coloca em cena a discussão sobre a possibilidade de mobilidade social por meio do desenvolvimento econômico. Ocorre que alguns autores que, em 1940 e 1950, estudavam a desigualdade racial acreditavam que tal desenvolvimento permitiria melhor distribuição dos negros nas camadas da pirâmide social. Contudo, na década de 1970, pesquisas vieram a demonstrar que as desigualdades raciais não foram dirimidas em razão do grande crescimento econômico verificado no pós-guerra. Quanto aos anos 1980, estudos comprovaram que, mesmo na comparação entre brancos e negros de igual nível socioeconômico, persistiam desigualdades. A ideologia racista reproduziria, ao longo das gerações, o confinamento dos negros em escalões inferiores da estrutura social.

Sustenta o autor que todos os levantamentos feitos a partir de então “*mostraram tanto a persistência temporal das desigualdades raciais quanto a sua reprodução nos processos de mobilidade, e, ainda, a perpetuação das distinções intraclasses, ou inter-estratos*”. (OSÓRIO, 2004, p. 22).

A discussão sobre a existência de discriminação no mercado de trabalho está, conforme Cavalieri e Fernandes (1998), distante de um consenso. Reconhecem eles, no entanto, que estudos têm demonstrado, de forma sistemática, e após uma série de controles, que, no Brasil, os salários das mulheres são menores do que os dos homens, assim como os dos negros são inferiores aos dos brancos por fatores não-produtivos. A partir, pois, de tais evidências, os autores, com base em uma sub-amostra da PNAD de 1989, buscaram avaliar o comportamento das diferenças salariais por gênero e cor, especialmente no que se refere às diferenças regionais.

Podem, então, ser apontados alguns dos achados, como o que se refere, no caso de Salvador e São Paulo, à presença de o maior e o menor, respectivamente, diferencial de salários entre brancos e pardos. Alertam os autores para o fato de que a região que apresenta o maior diferencial ser justamente aquela que detém a menor proporção de indivíduos brancos.

Afirmam eles, ainda, que, para o conjunto das regiões metropolitanas, os negros apresentavam, à época, salário inferior aos indivíduos de cor parda. Por outro lado, pôde-se perceber que o diferencial entre brancos e não-brancos crescia cerca de 3% por ano de estudo.

Cavalieri e Fernandes (1998) acreditam que o fato de as mulheres receberem, em média, salários inferiores aos dos homens poderia ser explicado ou por apresentarem menor aquisição de capital humano – especialmente, experiência -, ou por terem menor produtividade no trabalho, ou, ainda, por preferirem postos de trabalho menos produtivos que permitiriam mais dedicação à família.

Ainda no que tange às mulheres, Soares (2000b, p.25) sustenta que brancas, tão ou mais qualificadas que os homens brancos, ganhavam, em 1998, 35% menos do que estes últimos. Quanto às negras, arcam com o ônus da discriminação de cor e de gênero “e ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional mais que os homens da mesma cor e as mulheres brancas”. Também conforme o autor, os rendimentos de brancas e negras são significativamente menores que os dos brancos, e, considerando 1998, enquanto a diferença entre brancas e brancos vinha diminuindo 1% ao ano, em média, o hiato entre negros e brancos mantinha-se constante. Ele fornece, no entanto, uma visão alentadora: a discriminação salarial contra brancas e negras vem apresentação lenta, mas constante, redução.

3. Metodologia de Estimação da Discriminação de Raça e Gênero

Para estudar a discriminação no mercado de trabalho é necessário decompor o diferencial de renda entre grupos (gênero e raça) em duas partes essenciais, a saber, aquela que depende do diferencial de níveis de habilidades explicado por fatores objetivos inerentes à produtividade da mão-de-obra (como, por exemplo, educação, experiência, setor de trabalho) e outra que depende de fatores exclusivamente discriminatórios, controlado pelos primeiros. Neste caso, em uma decomposição, após o controle por fatores objetivos, o termo restante será devido ao efeito discriminatório.

Algumas técnicas que envolvem este tipo de decomposição procuram estimar uma função de determinantes dos rendimentos incluindo uma variável *dummy* que representa o grupo de discriminação. Se o objetivo é decompor para efeito de discriminação de raça, então inclui-se uma *dummy* de raça; se o objetivo é decompor para efeito de discriminação de gênero, é incluída uma *dummy* de gênero. Assim, o coeficiente estimado na função de

determinantes do rendimento explica o diferencial da renda média para o grupo de discriminação, controlado pelas demais variáveis incluídas na função. Um teste simples para a existência de discriminação é verificar a hipótese de que esse coeficiente da variável *dummy* é nulo, indicando ausência de discriminação.

Neste trabalho optou-se por usar duas metodologias para avaliar o tamanho da discriminação por raça e gênero. A primeira buscará analisar o impacto da discriminação de raça e gênero sobre a probabilidade de se obter um determinado nível de renda, para indivíduos com características objetivas semelhantes, conforme Cacciamali e Hirata (2005). A segunda é realizar o procedimento desenvolvido por Blinder (1973) e Oaxaca (1973), conhecido como decomposição Oaxaca-Blinder. Esta técnica de decomposição permite identificar o quanto do diferencial de renda pode ser interpretado como discriminação.

A decomposição de Oaxaca-Blinder, segundo Darity e Mason (1998), é similar àquela que inclui variáveis *dummies* para os grupos. Porém, os autores afirmam ser preferível usar a decomposição de Oaxaca-Blinder porque os coeficientes para as demais variáveis objetivas assumem diferentes valores para os diferentes grupos.

3.1. Curvas de Probabilidade de rendimento

Segundo Cacciamali e Hirata (2005), pode-se decompor a probabilidade de se auferir um determinado nível de renda a partir de um modelo PROBIT, cuja variável dependente indica se o indivíduo pertence ao grupo daqueles que têm renda superior a certo limite (incluindo o valor limite). Para tanto, busca-se explicar os determinantes da probabilidade do indivíduo pertencer a tal grupo de renda, segundo características tais como: raça, gênero, idade e escolaridade. Assim, pode-se avaliar a diferença nesta probabilidade devido ao efeito discriminação, por raça ou gênero.

Considere a equação do modelo probit:

$$\Pr(Y_i > y) = \alpha + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{ij} + \varepsilon_i \quad (1)$$

em que a variável dependente será uma variável *dummy* que assume o valor 1, se a renda do ocupado *i* for maior que R\$y e 0 caso contrário; x_j , $j=1, \dots, k$, é um conjunto de variáveis explicativas, dentre as quais estão: *dummy* de raça (1 se branco, 0 não branco), *dummy* de gênero (1 se homem, 0 mulher), idade, idade ao quadrado⁸, escolaridade (anos de educação), *dummy* setor de trabalho (1 se setor público e 0 se setor privado) e *dummy* carteira de trabalho (1 se tem carteira de trabalho assinada e 0 caso contrário).

Pretende-se analisar se indivíduos com características semelhantes, exceto quanto à sua raça e gênero, possuem diferentes probabilidades de participar de um grupo de renda limite. Além disso, será objetivo deste trabalho comparar os diferenciais de probabilidade entre os estados da Bahia, que concentra a maior população não branca do país, e Minas Gerais. Para tanto, é necessário construir curvas de probabilidade por nível de renda limite para indivíduos de características produtivas semelhantes. A curva representa um mapa de pontos da probabilidade estimada para um indivíduo com características produtivas específicas participar do grupo de renda limite para uma grade de rendas escolhidas. Consideraram-se limites de renda múltiplos de R\$100,00, assim como em Cacciamali e Hirata (2005).

Tais curvas de probabilidade são construídas para indivíduos de mesmas características (mesmo nível educacional, mesmo setor de trabalho, mesma idade e mesma condição com respeito a possuir ou não carteira de trabalho), modificando apenas a *dummy*

⁸ É comum considerar que as equações de rendimento consideram que a relação entre renda e idade (*proxy* para experiência) é côncava.

para efeito discriminação. Como resultado, temos 4 curvas de probabilidade comparáveis: para homem branco, homem não branco, mulher branca e mulher não branca. A medida de discriminação de raça (ou gênero) será o diferencial de probabilidade relativa, medida pela distância vertical entre as curvas de probabilidade relativa a probabilidade da curva mais alta. Tal distância pode ser averiguada para cada nível de renda e, portanto, permite avaliar se a discriminação é maior/menor para níveis de renda superiores. Apenas a distância vertical já sinaliza o tamanho da discriminação, porém ela mascara a mesma, ao tratarmos com níveis de renda menores, pois a curva de probabilidade é decrescente e, portanto, as distâncias também tendem a diminuir, mas não necessariamente a discriminação. Ao contrário, pode ser inclusive maior relativamente à probabilidade da curva mais alta.

Cacciamalli e Hirata (2005) consideram como características básicas da curva de probabilidade por nível de renda limite: i) inclinação negativa, pois para rendas limites maiores a probabilidade de um ocupado apresentar rendimento acima desta é menor; ii) a inclinação para negros (mulheres) é maior, controlado para outras variáveis, dado o efeito discriminação por raça (gênero). Portanto, observa-se o efeito discriminação pela curva de probabilidade estar abaixo e com inclinação maior.

3.2. Decomposição de Oaxaca-Blinder

Inicialmente, constrói-se a função de determinantes do rendimento, utilizando o log dos salários dos ocupados no mercado de trabalho como função de um conjunto de variáveis que definem as características dos indivíduos, x_i . Logo, a função pode ser escrita por:

$$\ln Y_i = \theta_0 + \sum_{j=1}^k \theta_j x_{ij} + \eta_i \quad (2)$$

ou na forma matricial:

$$\ln Y = X\theta + \eta \quad (3)$$

em que X é a matriz de variáveis explicativas, incluindo o termo constante; $\ln Y$ é o log da renda do indivíduo e η o vetor do termo aleatório. Segue que a diferença entre o log da renda média entre brancos e não brancos ou entre homens e mulheres pode ser expressa por,

$$\ln \bar{Y}_B - \ln \bar{Y}_{NB} = \bar{X}_B \theta_B - \bar{X}_{NB} \theta_{NB} \quad (4)$$

$$\ln \bar{Y}_H - \ln \bar{Y}_M = \bar{X}_H \gamma_H - \bar{X}_M \gamma_M \quad (5)$$

em que \bar{Y}_i é a renda média do grupo i , \bar{X}_i é o vetor que contém as características avaliadas na média para o grupo i , θ_i e γ_i são os vetores de coeficientes para a função de determinantes da renda para a amostra no grupo i e os subscritos B , NB , H e M referem-se aos grupos Branco, Não Branco, Homem e Mulher, respectivamente.

Se o mercado avalia diferentemente como que as características produtivas dos indivíduos afetam o nível de renda para os diferentes grupos, então os θ_i 's e γ_i 's devem ser diferentes entre os grupos. Logo, as equações (4) e (5) podem ser reescritas como:

$$\ln \bar{Y}_B - \ln \bar{Y}_{NB} = (\bar{X}_B - \bar{X}_{NB})\theta^* + \bar{X}_B(\theta_B - \theta^*) + \bar{X}_{NB}(\theta^* - \theta_{NB}) \quad (6)$$

$$\ln \bar{Y}_H - \ln \bar{Y}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)\gamma^* + \bar{X}_H(\gamma_H - \gamma^*) + \bar{X}_M(\gamma^* - \gamma_M) \quad (7)$$

em que θ^* e γ^* são os vetores de coeficiente que prevalecerão na ausência de discriminação de raça e gênero, respectivamente. O primeiro termo do lado direito da equação representa o diferencial de salário explicado pela diferença de características produtivas entre brancos e não brancos (ou homem e mulher). O segundo termo representa o diferencial de renda de brancos (ou homens) se comparado com um mercado de trabalho sem discriminação, ou seja, a vantagem do branco (ou a vantagem do homem). O terceiro termo representa o diferencial de renda de não brancos (ou mulheres) se comparado com um mercado de trabalho sem discriminação, ou seja, a desvantagem do não branco (ou a desvantagem da mulher).

Considerando que os homens brancos recebem pela sua produtividade marginal, então pode-se reescrever as equações (6) e (7), fazendo $\theta^* = \theta_B$ e $\gamma^* = \gamma_H$, conforme sugere Burger e Jafta (2006), seguindo Blinder (1973), obtendo-se:

$$\ln \bar{Y}_B - \ln \bar{Y}_{NB} = (\bar{X}_B - \bar{X}_{NB})\theta_B + \bar{X}_{NB}(\theta_B - \theta_{NB}) \quad (8)$$

$$\ln \bar{Y}_H - \ln \bar{Y}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)\gamma_H + \bar{X}_M(\gamma_H - \gamma_M) \quad (9)$$

O primeiro termo do lado direito das equações (8) e (9) corresponde à diferença no rendimento médio dos grupos em virtude de diferenças na dotação de atributos produtivos. O segundo termo, por sua vez, define a diferença no rendimento médio a despeito dos atributos produtivos, aquele devido a fatores de discriminação de raça (ou gênero). Ou seja, fatores que explicam porque ocupados com mesmas características produtivas recebem salários médios diferenciados. Este é o que chamaremos de *Termo de Discriminação*.

Neste trabalho optou-se ainda por calcular o termo de discriminação, comparando com o grupo de homens brancos (aquele de maior renda) e assim geramos outras três equações de decomposição de Oaxaca-Blinder, conforme descritas abaixo.

$$\ln \bar{Y}_{H,B} - \ln \bar{Y}_{H,NB} = (\bar{X}_{H,B} - \bar{X}_{H,NB})\delta_{H,B} + \bar{X}_{H,NB}(\delta_{H,B} - \delta_{H,NB}) \quad (10)$$

$$\ln \bar{Y}_{H,B} - \ln \bar{Y}_{M,B} = (\bar{X}_{H,B} - \bar{X}_{M,B})\delta_{H,B} + \bar{X}_{M,B}(\delta_{H,B} - \delta_{M,B}) \quad (11)$$

$$\ln \bar{Y}_{H,B} - \ln \bar{Y}_{M,NB} = (\bar{X}_{H,B} - \bar{X}_{M,NB})\delta_{H,NB} + \bar{X}_{M,NB}(\delta_{H,B} - \delta_{M,NB}) \quad (12)$$

em que δ_i são os vetores de coeficientes para características produtivas para os grupos de amostras homem branco (H,B), homem não branco (H,NB), mulher branca (MB) e mulher não branca (M,NB).

4. Análise de resultados

Para avaliar a discriminação de raça e gênero, optou-se por utilizar a base de dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) do ano de 2005. Foram considerados os indivíduos ocupados, entre 15 e 65 anos, moradores de área metropolitana, com informações disponíveis para idade, salário, horas trabalhadas, setor de trabalho (privado ou público), anos de estudo e se têm ou não carteira assinada. Com respeito ao rendimento auferido pelo ocupado, considerou-se o salário equivalente de um trabalhador com 40 horas semanais para que os resultados não fossem influenciados pelo número de horas trabalhadas pelo ocupado. A Tabela 1 reporta as estatísticas básicas para a amostra considerada.

Tabela 1
Estatísticas Descritivas, Bahia e Minas Gerais, 2005

Grupos de raça e gênero em 2005	Percentual da População metropolitana de 15 a 65 anos	Salário médio Equivalente a 40 horas semanais (R\$) (1)	Desvio-padrão (R\$) (2)	Coeficiente de Variação (2)/(1)
Homens Brancos (BA)	10,0%	1.389,71	2.102,30	1,51
Homens Brancos (MG)	22,2%	1.400,91	2.275,67	1,62
Mulheres Brancas (BA)	8,7%	1.306,86	2.266,06	1,73
Mulheres Brancas (MG)	18,1%	1.118,19	1.615,23	1,44
Mulheres Negras (BA)	36,2%	555,55	2.119,72	3,81
Mulheres Negras (MG)	25,5%	558,70	866,57	1,55
Homens Negros (BA)	45,1%	681,42	1370,18	2,01
Homens Negros (MG)	34,1%	731,18	1.192,61	1,63

Fonte: cálculo dos autores; PNAD-IBGE 2005.

Da população ocupada de 15 a 65 anos na Bahia, em 2005, 45% são homens negros, 36% mulheres negras, 10% homens brancos e apenas 8,7% mulheres brancas, mostrando a predominância de população negra naquele estado (81,3%). Em Minas Gerais, a população negra também é predominante, embora em menor proporção se comparada com a Bahia: 40,3% são brancos e 59,7% não brancos.

O salário médio equivalente a um trabalhador de 40 horas semanais é ligeiramente superior em Minas Gerais, exceto para mulher branca, no comparativo com Bahia. Além disso, observa-se um alto grau de desigualdade de renda em qualquer dos grupos considerados, principalmente entre os negros (homens ou mulheres) na Bahia que é bem superior a desigualdade observada em Minas Gerais. No comparativo com Minas Gerais, a desigualdade de renda só é menor na Bahia entre os homens brancos.

Neste tipo de análise cabe a ressalva de que os diferenciais de salários observados entre brancos e não brancos e entre homens e mulheres não se refere ao tamanho da discriminação, uma vez que não está controlado por características produtivas dos grupos, que são diferentes. Nesse sentido, a média de salário de brancos poderia ser superior a de não brancos pelo simples fato de que os brancos possuem uma média de anos de estudos superior à dos não brancos. Assim, para identificar o tamanho do efeito discriminação deve-se proceder de acordo com as metodologias discutidas na seção anterior, considerando-se que as diferenças de salário médio são controladas por características produtivas. Nas seções seguintes tais procedimentos serão realizados.

4.1. Curvas de probabilidade de rendimento

Nesta seção serão estimadas as curvas de probabilidade de rendimento, conforme Cacciamali e Hirata (2005) considerando alguns sub-grupos de indivíduos de acordo com suas características produtivas, a saber:

- Ocupados do setor público, 30 anos de idade e nível superior de escolaridade;
- Ocupados do setor privado com carteira de trabalho, 30 anos de idade e nível superior de escolaridade;
- Ocupados do setor privado sem carteira de trabalho, 30 anos de idade e nível superior de escolaridade;

- Ocupados do setor público, 18 anos de idade e nível médio de escolaridade;
- Ocupados do setor privado com carteira de trabalho, 18 anos de idade e nível médio de escolaridade;
- Ocupados do setor privado sem carteira de trabalho, 18 anos de idade e nível médio de escolaridade;
- Ocupados do setor público, 30 anos de idade e nível médio de escolaridade;
- Ocupados do setor privado com carteira de trabalho, 30 anos de idade e nível médio de escolaridade;
- Ocupados do setor privado sem carteira de trabalho, 30 anos de idade e nível médio de escolaridade.

Ou seja, consideramos os grupos sendo diferenciados por seu setor de trabalho e, no caso de setor privado, se o ocupado tem ou não carteira de trabalho assinada; se o ocupado é entrante no mercado de trabalho ou se já tem algum tempo de experiência (18 ou 30 anos de idade); e se possui nível de escolaridade de ensino médio ou superior.

Com respeito à idade de 18 anos escolhida, significa que pretendemos avaliar se a entrada no mercado de trabalho de pessoas com características produtivas semelhantes, exceto pela raça e gênero, define algum diferencial de probabilidade para auferir níveis de renda comparáveis. Ou seja, nesta idade, o empregador ainda não tem informação suficiente sobre possíveis diferenciais de habilidade que possam ocorrer entre os ocupados com características produtivas semelhantes e, dessa forma, qualquer diferencial (controlado por educação e setor de trabalho) pode ser representado grandemente por efeito discriminação. Já aos 30 anos, os profissionais têm alguma experiência no mercado de trabalho e as aptidões por gênero e raça para funções/profissões diferentes podem ainda explicar, em parte, os diferenciais de probabilidade. Este efeito é mais importante em diferenciais por gênero, mas não deve influenciar muito os diferenciais por raça. Assim, os diferenciais de probabilidade verificados para raça podem ser interpretados grandemente por efeito discriminação.

4.1.1. *Empregados de nível médio*

Os gráficos 1 a 4, abaixo, representam as curvas de probabilidade e diferenciais de probabilidade para ocupados com ensino médio, empregados no setor público ou privado, com ou sem carteira assinada. Gráficos 1 e 2 são ocupados de 18 anos de idade, entrantes no mercado de trabalho, e os gráficos 3 e 4 para ocupados de 30 anos de idade. Para auxiliar a leitura dos gráficos, a ordenada à esquerda representa as probabilidades de rendimento; a ordenada à direita representa os diferenciais de probabilidades relativos a curva de probabilidade mais alta.

As curvas de probabilidade de renda são decrescentes indicando que a probabilidade de participar de grupos de renda superiores é menor. As curvas de diferenciais de probabilidade relativa representam a discriminação por raça ou gênero. A avaliação da inclinação desta curva denotará se a discriminação é crescente (inclinação positiva) para níveis maiores de renda.

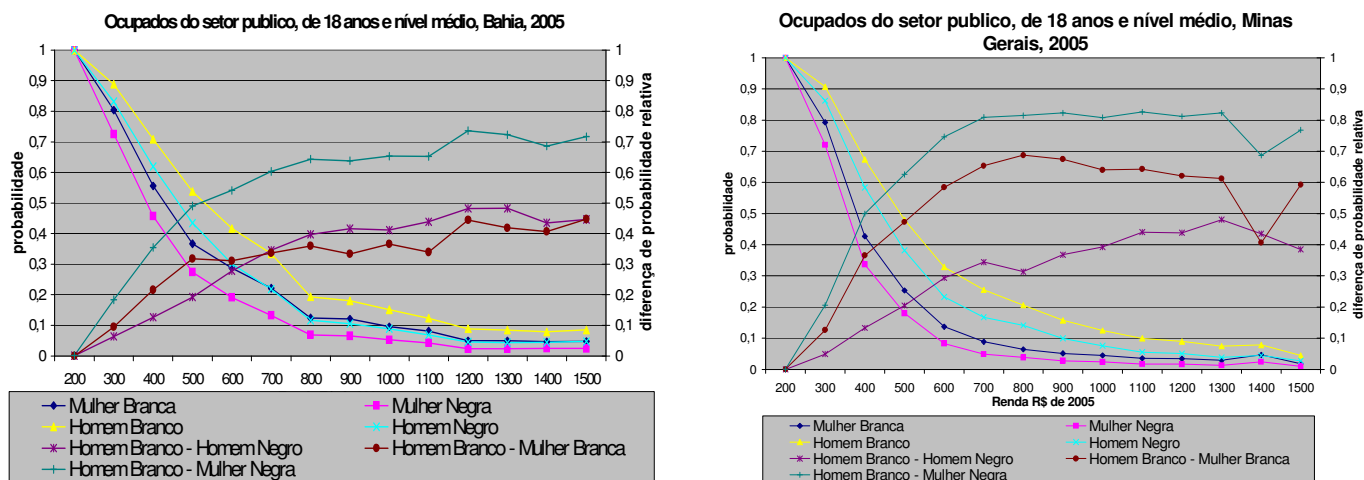
Logo no início da vida profissional, desde os primeiros rendimentos, para todos os ocupados de 18 anos, percebe-se o perfil discriminatório, para as duas unidades da federação estudadas (Bahia e Minas Gerais), e de maneira geral é crescente com a renda. Este perfil de discriminação também se repete aos 30 anos de idade: *quanto maior a faixa de renda menor a probabilidade dos ocupados participarem deste grupo de renda e maior a distância relativa de probabilidade entre os gêneros e raças.*

A maior discriminação ocorre entre Homens Brancos e Mulheres Negras. No entanto, as discriminações entre Homens Brancos e Mulheres Brancas ou Homens Negros depende do estado analisado e da faixa de renda limite.

Comparando as curvas de probabilidade de rendimento para ocupados com nível médio de ensino e distintos apenas pelo setor de trabalho e idade, podem-se destacar várias diferenças marcantes. Primeiramente observa-se que as curvas de probabilidade para ocupados de 18 anos do setor público estão acima do setor privado com carteira, que, por sua vez, estão acima do setor privado sem carteira assinada, para todos os gêneros e raças. Todavia, no setor privado ocorre uma tendência à igualdade dessas probabilidades para níveis de rendas mais elevados, ficando ainda abaixo do setor público. Esse perfil é semelhante nos dois estados avaliados.

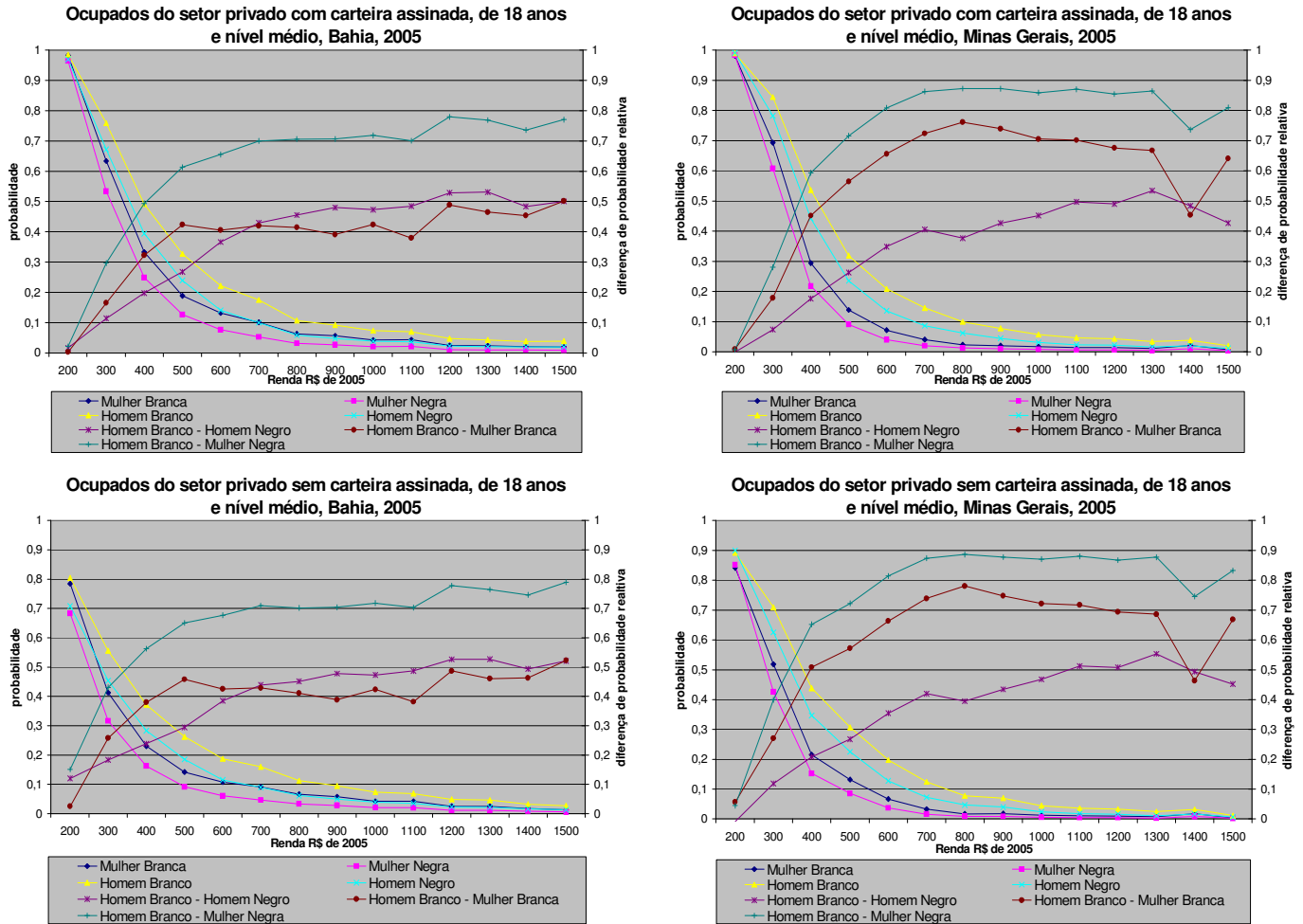
Por outro lado, podem-se destacar três diferenças marcantes entre os estados da Bahia e Minas Gerais: *i*) em Minas Gerais as probabilidades de rendimento são superiores à Bahia; *ii*) em Minas Gerais as probabilidades de rendimento para os Homens Negros é superior a das Mulheres Brancas, independentemente do setor de trabalho e idade, enquanto que, para a Bahia, as probabilidades para esses dois grupos é muito semelhante, invertendo por algumas vezes a direção da discriminação, dependendo do nível de renda limite; *iii*) A diferença de probabilidade relativa (medida de discriminação) é maior em Minas Gerais entre Homens Brancos e Mulheres Negras e Homens Brancos e Mulher Branca, quando comparado com a Bahia, mas a discriminação entre Homens Brancos e Homem Negro é semelhante nos dois estados.

Gráfico 1 – Curvas de Probabilidade e diferencial de probabilidade, ocupados do setor público, 18 anos de idade, ensino médio, Bahia e Minas Gerais, 1005



Fonte: cálculo dos autores; PNAD-IBGE, 2005

Gráfico 2 – Curvas de Probabilidade e diferencial de probabilidade, ocupados do setor privado, 18 anos de idade, ensino médio, Bahia e Minas Gerais, 1005



Fonte: cálculo dos autores; PNAD-IBGE, 2005

Aos 30 anos de idade e com ensino médio ainda observamos que a probabilidade de rendimento é maior em Minas Gerais, maior entre os Homens Brancos, maior para o setor público e apenas maior no setor privado com carteira de trabalho para os níveis mais baixos de renda. Destaca-se apenas que a discriminação em Minas Gerais não é tão superior àquela verificada na Bahia, como acontecia para a idade de 18 anos.

As curvas de probabilidade aos 30 anos são superiores às curvas para 18 anos de idade, o que é de se esperar, pois a experiência é um dos determinantes do rendimento, com retorno positivo. Por outro lado, comparativamente com a discriminação aos 18 anos, pode-se verificar que ela é menor aos 30 anos, para os mesmos níveis de renda.

Praticamente não há distinção entre as curvas de diferenças de probabilidade relativa para ocupados de 18 ou 30 anos entre aqueles que estão no setor privado com ou sem carteira de trabalho assinada. Nesse sentido, pode-se concluir que o fato de ter carteira assinada não contribui para o efeito discriminação.

Gráfico 3 – Curvas de Probabilidade e diferencial de probabilidade, ocupados do setor público, 30 anos de idade, ensino médio, Bahia e Minas Gerais, 1005

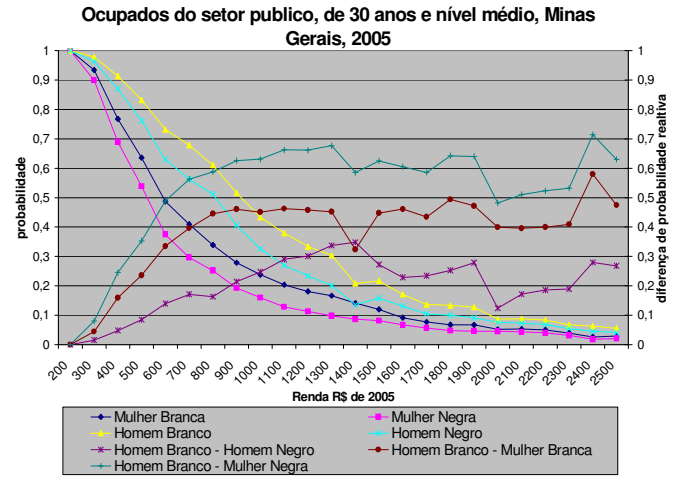
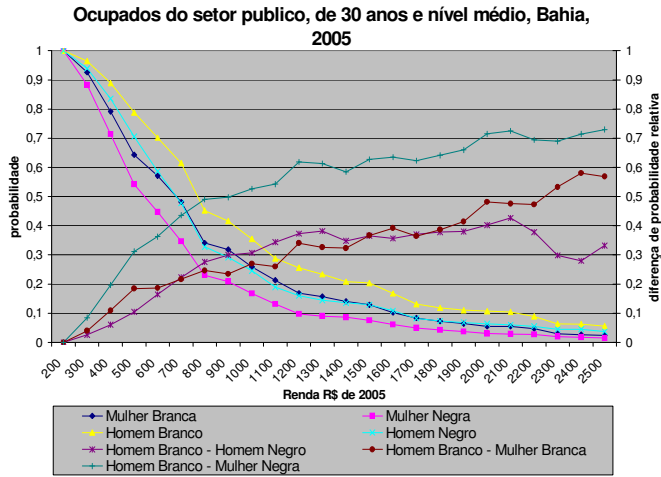
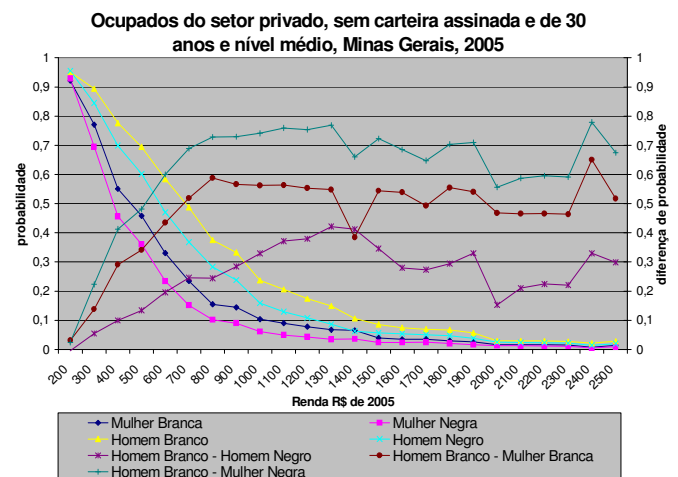
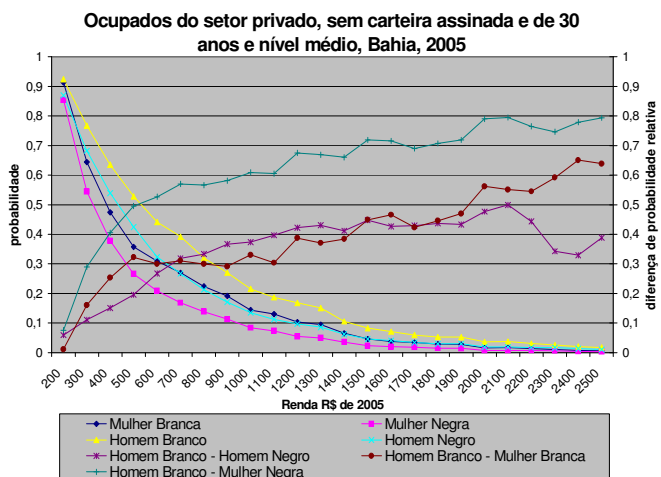
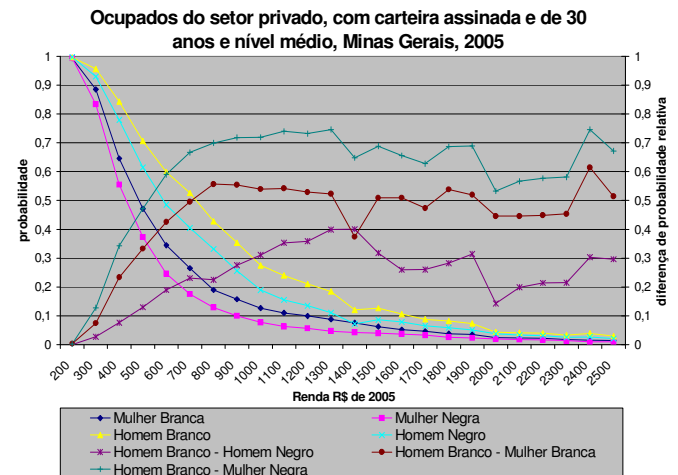
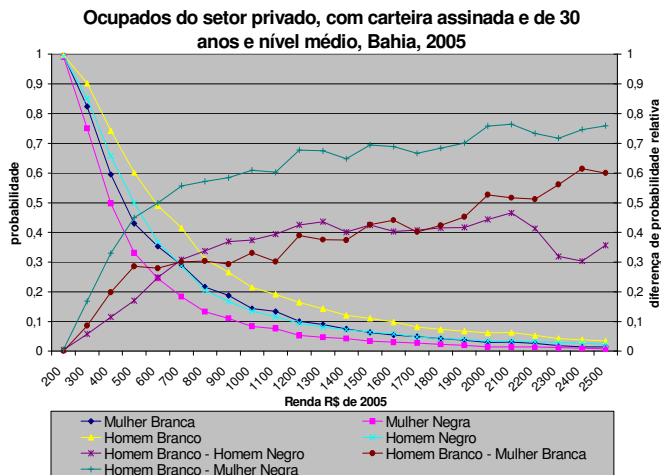


Gráfico 4 – Curvas de Probabilidade e diferencial de probabilidade, ocupados do setor privado, 30 anos de idade, ensino médio, Bahia e Minas Gerais, 1005



Fonte: cálculo dos autores; PNAD-IBGE, 2005

4.1.2. Empregados de nível superior

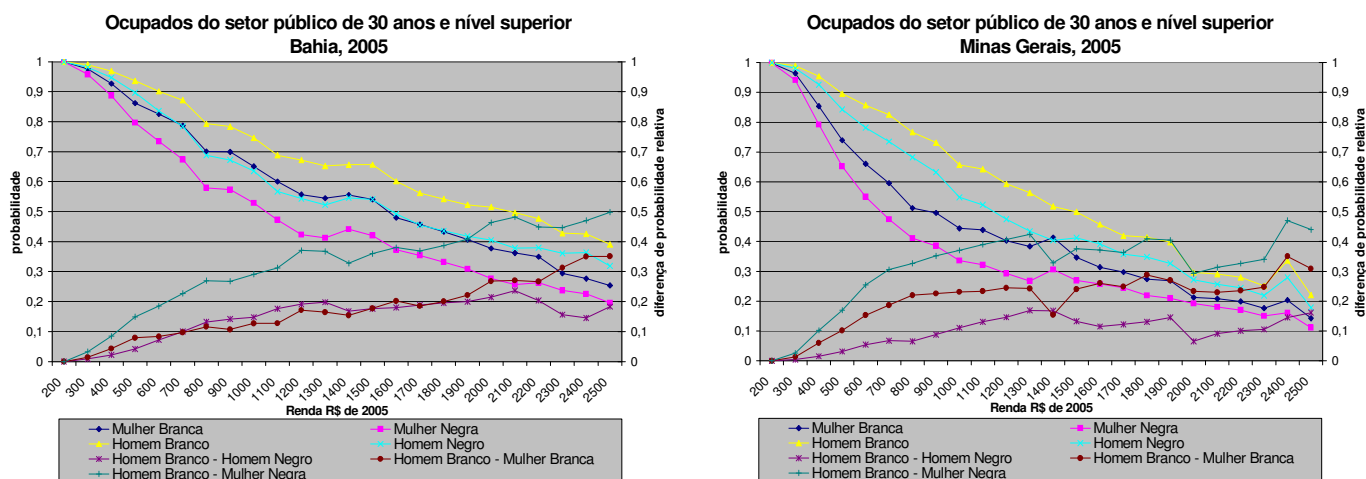
Para o grupo de ocupados com nível superior foram analisados os ocupados com 30 anos de idade para os setores público e privado, com ou sem carteira assinada. Os resultados encontrados são muito semelhantes àqueles do grupo de ensino médio, com ligeiras diferenças.

Novamente, as probabilidades são maiores no estado de Minas Gerais do que na Bahia pelo mesmo fato observado de que o nível de renda médio deste estado ser maior. O grupo que apresenta maiores probabilidades de rendimentos continua sendo os Homens Brancos, e o grupo Mulher Negra permanece com as menores probabilidades para os dois estados estudados.

As curvas de probabilidades estão sensivelmente mais altas para o ensino superior, o que era esperado pelo fato de a educação ser um dos principais determinantes do rendimento no mercado de trabalho, com retorno positivo.

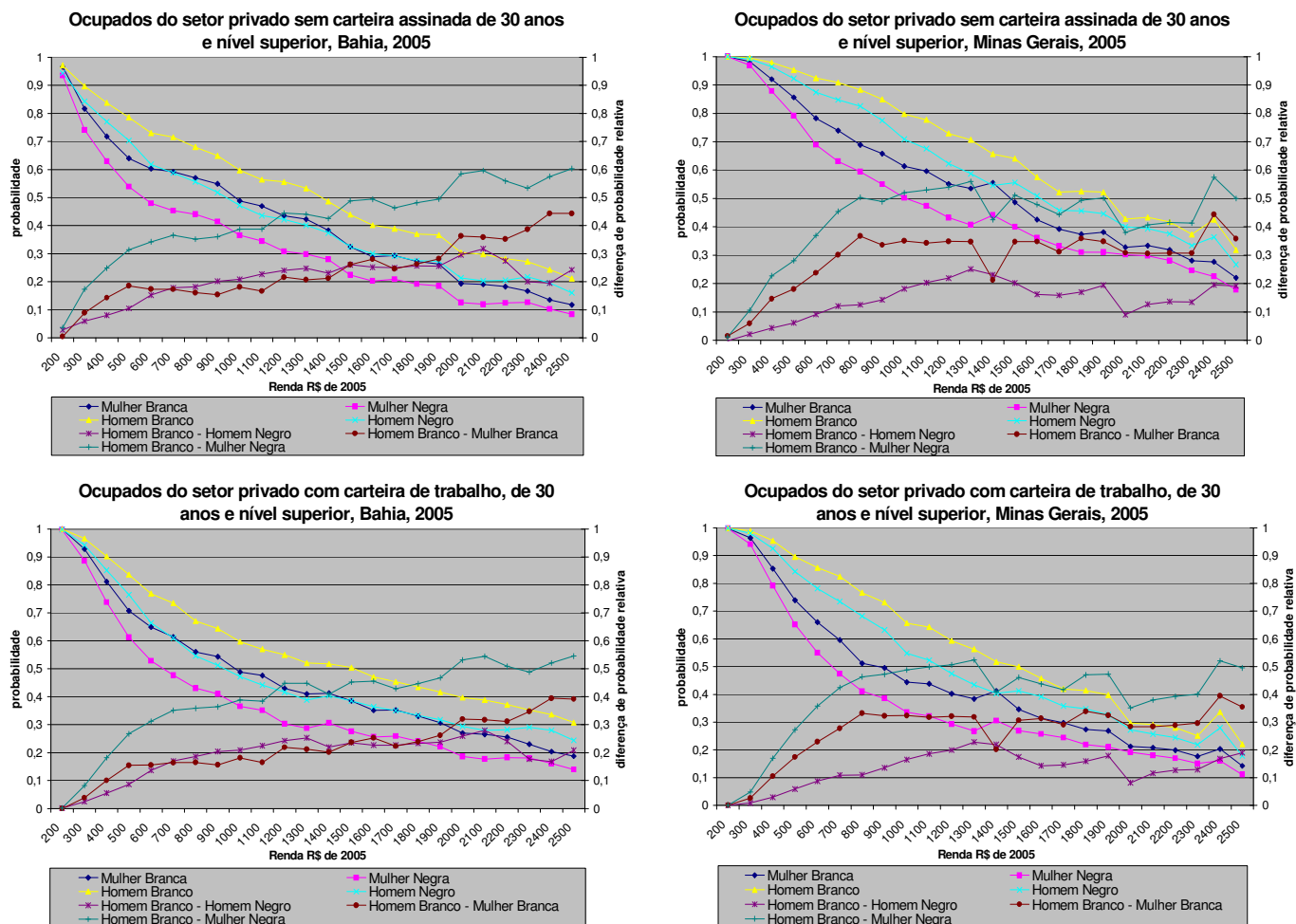
Por outro lado, a principal diferença reside nos menores diferenciais de probabilidade relativa, ou seja, menor discriminação de gênero ou raça. Esse resultado é muito importante, pois remete ao fato de que uma política universalista de expansão da educação poderá gerar um resultado de redução da discriminação no mercado de trabalho.

Gráfico 5 – Curvas de Probabilidade e diferencial de probabilidade, ocupados do setor público, 30 anos de idade, ensino superior, Bahia e Minas Gerais, 1005



Fonte: cálculo dos autores; PNAD-IBGE, 2005

Gráfico 6 – Curvas de Probabilidade e diferencial de probabilidade, ocupados do setor privado, 30 anos de idade, ensino superior, Bahia e Minas Gerais, 1005



Fonte: cálculo dos autores; PNAD-IBGE, 2005

4.2. Decomposição de Oaxaca-Blinder

A seguir, estão reportados nas tabelas 2, 3 e 4 os resultados das regressões das equações de rendimento (equações mincerianas), geradas por OLS com resíduos robustos à heterocedasticidade, a decomposição do diferencial de renda entre Brancos e Negros e a decomposição do diferencial de renda entre Homens Brancos e Homens Negros, Homens Brancos e Mulheres Brancas e, por fim, entre Homens Brancos e Mulheres Negras, usando as equações (8), (9), (10), (11) e (12) da seção metodológica.

Observa-se que a idade apresenta um formato côncavo na determinação do rendimento dos indivíduos no mercado de trabalho, independentemente do gênero ou raça. O retorno da educação está entre 9% e 18%, dependendo do sub-grupo amostral e unidade da federação analisada. De maneira geral, o retorno da educação é maior na Bahia que em Minas Gerais, mas sendo maior para os brancos e para as mulheres.

Tabela 2 – Estimativas das Equações de Rendimento, Bahia e Minas Gerais, 2005

Variáveis Explicativas	Variável dependente: Ln(salário equivalente)					
	Não Brancos	Branco	Mulher Não Branca	Homem Não Branco	Mulher Branca	Homem Branco
BAHIA						
Idade	0.061254 (0.00039)	0.0675791 (0.00092)	0.0473415 (0.00057)	0.0738293 (0.00051)	0.0717503 (0.00142)	0.0675528 (0.00120)
Idade^2	-0.0005542 (0.00001)	-0.0005158 (0.00001)	-0.0003802 (0.00001)	-0.0006994 (0.00001)	-0.0006098 (0.00002)	-0.0004938 (0.00002)
Escolaridade	0.1070818 (0.00020)	0.1624331 (0.00041)	0.1145351 (0.00030)	0.1071554 (0.00026)	0.1845222 (0.00063)	0.1560848 (0.00052)
Constante	3.720144 (0.00685)	3.175902 (0.01695)	3.741067 (0.01032)	3.608691 (0.00896)	2.770977 (0.02658)	3.329844 (0.02172)
R2	0.2651		0.2696	0.2977	0.4405	0.4497
Prob > F-teste	0.00000		0.00000	0.00000	0.00000	0.00000
MINAS GERAIS						
Idade	0.0700374 (0.00031)	0.0840914 (0.00041)	0.0529736 (0.00048)	0.083045 (0.00039)	0.0872483 (0.00061)	0.087492 (0.00052)
Idade^2	-0.0006647 (0.00000)	-0.0007475 (0.00001)	-0.000474 (0.00001)	-0.0008011 (0.00001)	-0.0008153 (0.00001)	-0.0007619 (0.00001)
Escolaridade	0.0946937 (0.00018)	0.14811 (0.00021)	0.0930784 (0.00027)	0.1018745 (0.00024)	0.1571136 (0.00032)	0.1464552 (0.00028)
Constante	3.865447 (0.00569)	3.183553 (0.00727)	4.053337 (0.00911)	3.658725 (0.00705)	2.908042 (0.01107)	3.231108 (0.00925)
R2	0.2577	0.4439	0.2413	0.3091	0.4581	0.4712
Prob > F-teste	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000

Fonte: cálculo dos autores; PNAD-IBGE 2005.

Obs.: em parêntesis o desvio-padrão robusto; todos os coeficientes estimados são estatisticamente diferentes de zero a 1% de significância.

A partir dos coeficientes estimados na tabela 2 e das médias das variáveis explicativas e explicada, pode-se aplicar a decomposição de Oaxaca-Blinder, identificando o termo de discriminação entre os sub-grupos populações de raça e gênero, conforme destacado nas tabelas 3 e 4.

Primeiramente observa-se que a diferença de rendimento médio entre Brancos e Negros é maior na Bahia e o termo de discriminação também. Cerca de 31% da diferença de renda entre Brancos e Negros na Bahia é explicada pelo fator de discriminação, sendo que o restante é devido às diferenças de características produtivas destacadas na equação de rendimento (idade, idade ao quadrado e anos de escolaridade). Para Minas Gerais, 27% da diferença de renda entre Brancos e Negros é explicada pelo fator de discriminação. Estes resultados vão ao encontro daqueles estimados por Soares (2000) num estudo comparativo entre Bahia e São Paulo, aplicando metodologia semelhante.

Tabela 3 – Decomposição do Diferencial de Rendimentos com entre Brancos e Negros, Bahia e Minas Gerais, 2005

Grupo em 2005	Diferença em relação a Brancos	Termo de Discriminação	Porcentagem da Diferença devido à discriminação
Branco / Negro (BA)	312,71	95,63	31%
Branco / Negro (MG)	280,19	74,65	27%

Fonte: cálculo dos autores, metodologia de Oaxaca-Blinder; PNAD-IBGE 2005.

Na tabela 4 estão apresentados os resultados para a decomposição de Oaxaca-Blinder considerando o grupo de Homens Brancos como o padrão de comparação. O termo de

discriminação entre Homens Brancos e Homens Negros é muito parecido com aquele verificado entre o grupo de Brancos e Negros, 30% na Bahia e 27% em Minas Gerais. Por outro lado, o termo de discriminação com respeito a Mulheres Negras chega a ser o dobro, 67% na Bahia e 66% em Minas Gerais.

Ressalta-se o valor acima de 100% para o termo de discriminação com respeito às Mulheres Brancas: 271% na Bahia e 162% em Minas Gerais. Este resultado é muito semelhante àquele encontrado por Soares (2000) e simplesmente denota que a diferença salarial deveria ser em favor das mulheres, uma vez que possuem maior média de educação no mercado de trabalho. Apesar de serem mais educadas, possuem um rendimento inferior aos homens, o que faz com que a medida de discriminação na decomposição de Oaxaca-Blinder seja de dimensões acima da própria distância de renda.

Tabela 4 – Decomposição do Diferencial de Rendimentos entre Homens Brancos e demais grupos, Bahia e Minas Gerais, 2005

Grupo em 2005	Diferença em relação a homens brancos (R\$)	Termo de Discriminação (R\$)	Porcentagem da Diferença devido à discriminação (%)
Mulheres Brancas (BA)	67,10	181,58	271%
Mulheres Brancas (MG)	139,40	226,24	162%
Mulheres Negras (BA)	389,62	260,28	67%
Mulheres Negras (MG)	402,53	263,73	66%
Homens Negros (BA)	304,60	91,90	30%
Homens Negros (MG)	299,32	82,30	27%

Fonte: cálculo dos autores, metodologia de Oaxaca-Blinder; PNAD-IBGE 2005.

5. Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi analisar o aspecto da discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho da Bahia e Minas Gerais, para o ano de 2005, usando os microdados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) do IBGE. Nesse sentido, buscou-se uma metodologia que pudesse decompor a diferença salarial verificada entre os seus determinantes produtivos daqueles não-produtivos.

A discriminação é considerada um aspecto não-produtivo e, para avaliar o tamanho da discriminação de raça e gênero nestas unidades da federação, utilizaram-se duas metodologias. A primeira é a estimação de curvas de probabilidade de participação em grupos de renda limite, seguindo Cacciamali e Hirata (2005). Assim, identifica-se, a partir de um modelo PROBIT, como características produtivas afetam a probabilidade de ocupados pertencerem a grupos de renda. As características produtivas usadas foram: idade, idade ao quadrado, anos de escolaridade, setor de trabalho (público ou privado), com ou sem carteira de trabalho assinada.

A medida de discriminação é construída a partir da distância entre as curvas de probabilidade por nível de renda definindo características produtivas selecionadas. Neste trabalho utilizaram-se grupos de 18 e 30 anos para verificar se a experiência no mercado de trabalho afeta o tamanho do efeito discriminação. Além disso, foram considerados níveis de educação diferenciados (ensino médio e superior) para testar a hipótese de que a educação, além de ser uma característica produtiva com retorno positivo sobre o nível salarial, também é capaz de reduzir a discriminação no mercado de trabalho.

A segunda metodologia adotada foi realizar a decomposição de Oaxaca-Blinder para estimar o termo de discriminação para a distância de renda média entre grupos de raça e gênero.

Como principais resultados a partir da metodologia de curvas de probabilidade de rendimentos podem-se destacar: *i*) quanto maior a faixa de renda menor a probabilidade dos ocupados participarem deste grupo de renda; *ii*) quanto maior a faixa de renda maior a distância relativa de probabilidade entre os gêneros e raças, isto é, maior a discriminação; *iii*) a maior discriminação ocorre entre Homens Brancos e Mulheres Negras, contudo as discriminações entre Homens Brancos e Mulheres Brancas ou Homens Negros depende do estado analisado e a faixa de renda limite; *iv*) as curvas de probabilidade para ocupados de 18 anos do setor público estão acima do setor privado com carteira, que por sua vez estão acima do setor privado sem carteira assinada, para todos os gêneros e raças, contudo, no setor privado ocorre uma tendência a igualdade dessas probabilidades para níveis de rendas mais elevados, ficando ainda abaixo do setor público (perfil é semelhante nos dois estados avaliados); *v*) em Minas Gerais as probabilidades de rendimento são superiores à Bahia; *vi*) em Minas Gerais as probabilidades de rendimento para os Homens Negros é superior a das Mulheres Brancas, independente do setor de trabalho e idade, enquanto que para a Bahia as probabilidades para esses dois grupos é muito semelhante invertendo por algumas vezes a direção da discriminação, dependendo do nível de renda limite; *vii*) a diferença de probabilidade relativa (medida de discriminação) é maior em Minas Gerais entre Homens Brancos e Mulheres Negras e Homens Brancos e Mulher Branca, quando comparado com a Bahia, contudo a discriminação entre Homens Brancos e Homem Negro é semelhante nos dois estados; *viii*) as curvas de probabilidade aos 30 anos são superiores às curvas para 18 anos de idade, contudo o padrão de discriminação é inferior, para os mesmos níveis de renda; *ix*) aos 30 anos de idade, ter ou não carteira assinada não contribui para o efeito discriminação.

Como principais resultados a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder podem-se destacar: *i*) a diferença de rendimento médio entre Brancos e Negros é maior na Bahia e o termo de discriminação também: 31% da diferença de renda entre Brancos e Negros na Bahia é explicada pelo fator de discriminação e 27% para Minas Gerais, semelhantemente aos resultados de Soares (2000); *ii*) 30% da diferença de rendimento médio entre Homens Brancos e Homens Negros na Bahia é devido ao termo de discriminação, enquanto em Minas Gerais é 27%; *iii*) o termo de discriminação dos Homens Brancos com respeito a Mulheres Negras chega a 67% na Bahia e 66% em Minas Gerais; *iv*) o termo de discriminação com respeito às Mulheres Brancas é superior a 100%, resultado semelhante ao encontrado por Soares (2000) e simplesmente denota que a diferença salarial deveria ser em favor das mulheres, uma vez que possuem maior média de educação no mercado de trabalho.

A comparação dos resultados das duas metodologias permite-nos afirmar que a discriminação na Bahia é maior em média, porém, para cada nível de renda, ela é ligeiramente menor. Além disso, não se pode rejeitar a hipótese de que a educação é uma característica produtiva que, além do seu retorno sobre o rendimento médio, também influencia na redução do efeito discriminação. Este resultado se mostrou robusto para as duas unidades federativas escolhidas para análise.

Referências

- ARROW, K. (1973). The theory of discrimination. In: Ashenfelter, O.A. and Rees, A. (ed.), **Discrimination in labor market**. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 3-33.
- BARROS, Ricardo Paes de; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane (2000a). A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil. In: HENRIQUES, Ricardo (Org). **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.
- (2000b). Evolução recente da pobreza e da desigualdade: marcos preliminares para a política social no Brasil. *Cadernos Adenauer*, São Paulo, n.1, p.11-31, 2000.
- (2000c). Pelo fim das décadas perdidas: educação e desenvolvimento sustentado no Brasil. In: HENRIQUES, Ricardo. (Org). **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. p. 405-423.
- BECKER, G. (1957). **The Economics of Discrimination**. Chicago: the University of Chicago Press, 1957.
- BURGER, R., JAFTA, R. (2006). Returns to Race: Labour Market Discrimination in Post-Apartheid South Africa. Working Papers 04/2006, Stellenbosch University, Department of Economics, 2006.
- CACCIAMALI, M.C. e HIRATA, G. I. (2005). A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, v.35, n.4, p.767-795, Outubro-Dezembro, 2005.
- CAMPANTE, F.R., CRESPO, A.R.V., LEITE, P.G. (2004). Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. *Revista Brasileira de Economia*, 58(2): p. 185-210, abr./jun. 2004.
- CAVALIERI, C.H., FERNANDES, R. (1998). Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Revista de Economia Política*, v. 18, n. 1 (69), p.158-175, janeiro-março 1998.
- FERNANDES, R. (2002). Desigualdade salarial: aspectos teóricos. www.ipea.gov.br, acesso em 25/3/2008.
- HENRIQUES, R. (2000). Desnaturalizar a desigualdade e erradicar a pobreza: por um novo acordo social no Brasil. In: HENRIQUES, R. (Org). **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. p. 1-18.
- (2001a). Para acabar com a pobreza. *República*, São Paulo, n. 51, jan. 2001.
- (2001b). Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90. *Texto para Discussão IPEA*, nº 807, 2001.
- IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. 1992 e 2006.
- JACCOUD, L. e BEGHIN, N. (2002). *Desigualdades Raciais no Brasil: Um balanço da intervenção governamental*. Brasília: IPEA, 2002.
- LUNDBERG, S., R. STARTZ (1998). On the Persistence of Racial Inequality. *Journal of Labor Economics*, 16, 1998.
- OAXACA, R.L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v.14, p.693-709, 1973.
- OSÓRIO, R.G. (2004). A mobilidade social dos negros brasileiros. *Texto para discussão IPEA*, 1033, p.1- 24, 2004.
- PHELPS, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62 (4): 659-661.

- REIS, Maurício C. e CRESPO, Anna R. V. *Race discrimination in Brazil: an analysis of the age, period and cohort effects*. Texto para discussão IPEA, n. 114, 2005.
- KASSOUF, A.L., SILVA, N.D.V. (2000). Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação. *Nova Economia Aplicada*, 10(1), pp.41-7.
- KASSOUF, A.L. (1998). Gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market. *Economia Aplicada*, v. 2, pp.243-69.
- LOVELL, P. (1993), Development and discrimination in Brazil. *Development and Change*, v. 24 pp.83-101.
- ROSPABÉA, S. (2002). How did labour market racial discrimination evolve after the end of apartheid? *South African Journal of Economics*, 2002, vol. 70, issue 1, pages 185-217.
- SANCHES, Solange. Boletim de Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, Brasília, n. 13, Junho 2000.
- SOARES, Sergei S.D. (2000). O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. *Texto para discussão IPEA*, n. 769, 2000.
- _____. Boletim de Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, Brasília, n. 13, Junho 2000.
- ZUCHI, Juliana. Desigualdade de renda no Brasil em 2001: a influência da cor e da educação. *Prêmio IPEA 40 Anos*, 2004.