

Soares, Sergei

Working Paper

O perfil da discriminação no mercado de trabalho: Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras

Texto para Discussão, No. 769

Provided in Cooperation with:

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Soares, Sergei (2000) : O perfil da discriminação no mercado de trabalho: Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, Texto para Discussão, No. 769, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/295070>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 769

O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras

Sergei Suarez Dillon Soares

Brasília, novembro de 2000

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 769

O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras

Sergei Suarez Dillon Soares *

Brasília, novembro de 2000

* *Da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA.*

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
Martus Tavares – Ministro
Guilherme Dias – Secretário Executivo

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Presidente

Roberto Borges Martins

Chefe de Gabinete

Luis Fernando de Lara Resende

DIRETORIA

Eustáquio J. Reis

Gustavo Maia Gomes

Hubimaier Cantuária Santiago

Luís Fernando Tironi

Murilo Lôbo

Ricardo Paes de Barros

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o IPEA fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais e torna disponíveis, para a sociedade, elementos necessários ao conhecimento e à solução dos problemas econômicos e sociais do país. Inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro são formulados a partir dos estudos e pesquisas realizados pelas equipes de especialistas do IPEA.

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação pelo Instituto, para informar profissionais especializados e colher sugestões.

Tiragem: 130 exemplares

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Brasília – DF:

SBS Q. 1, Bl. J, Ed. BNDES, 10º andar

CEP 70076-900

Fone: (61) 315 5374 – Fax: (61) 315 5314

E-mail: editbsb@ipea.gov.br

Home page: <http://www.ipea.gov.br>

EQUIPE

Coordenação: Marco Aurélio Dias Pires; Secretaria: Gardênia Santos

Gerência: Suely Ferreira; Apoio: Aeromilson Mesquita

Revisão: Chico Villela (coord.); Carlos Alberto Vieira, Flávia Nunes de Andrade (estag.),

Isabel Villa-Lobos Telles Ribeiro, Luciana Soares Sargio (estag.)

Edição Gráfica: Iranilde Rego (coord.); Cecília Bartholo, Edineide Ramos,

Francisco de Souza Filho, Lúcio Flavo Rodrigues

Divulgação: Cláudio Augusto Silva (coord.); Edinaldo dos Santos, Mauro Ferreira

Produção Gráfica: Edilson Cedro Santos

SERVIÇO EDITORIAL

Rio de Janeiro – RJ:

Av. Presidente Antonio Carlos, 51, 14º andar

CEP 20020-010

Fone: (21) 804-8118 – Fax: (21) 220 5533

E-mail: editrj@ipea.gov.br

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

- 1 INTRODUÇÃO **5**
 - 2 O DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS **6**
 - 3 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS – METODOLOGIA **8**
 - 4 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS – RESULTADOS SEM CONTROLES **12**
 - 5 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS – RESULTADOS COM CONTROLES **17**
 - 6 TENDÊNCIA TEMPORAL **20**
 - 7 CONCLUSÃO **23**
- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS **26**
-



A produção editorial deste volume contou com o apoio financeiro do Banco Interamericano de Desenvolvimento, BID, por intermédio do Programa Rede de Pesquisa e Desenvolvimento de Políticas Públicas, Rede-IPEA, operacionalizado pelo Projeto BRA/97/013 de Cooperação Técnica com o PNUD.

SINOPSE

Este texto decompõe o diferencial de rendimentos entre homens brancos, de um lado, e homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, de outro. Um diferencial de rendimentos pode advir de, pelo menos, três causas: qualificações diferentes, inserções no mercado de trabalho diferentes ou um diferencial salarial puro. O texto decompõe o diferencial de cada categoria em relação aos homens brancos segundo cada uma das causas citadas. Essa decomposição é feita tanto para médias como para centésimos das distribuições de renda dos homens negros, das mulheres brancas e das mulheres negras. A metodologia é uma extensão da decomposição de Oaxaca.

Os resultados indicam que enquanto o diferencial das mulheres brancas se explica exclusivamente por um diferencial salarial puro, os homens negros devem seus rendimentos menores principalmente a diferenças de qualificação, embora também sofram pesada discriminação salarial e de inserção. As mulheres negras sofrem os diferenciais de salário puro das mulheres brancas, mais o diferencial de salário puro dos negros, mais um diferencial devido à inserção, mais um enorme diferencial devido à qualificação (embora menor que o dos homens negros).

ABSTRACT

This text decomposes the earnings differential between white men, on the one hand, and black men, white women, and black women, on the other.

A difference in earnings may arise due to at least three causes: difference in human capital, different insertions in the labor market, or pure difference in wages. The text decomposes the differential of each category above into these three components. Both means and the full distributions of black males and black and white females are decomposed. The methodology is an extension of the Oaxaca decomposition for means.

The results indicate that while the earnings differential for women is due exclusively to a pure wage differential, black males have lower earnings mainly due to differences in human capital, although they also suffer heavy wage and insertion discrimination. Black women suffer the pure wage differential of white women, plus the wage differential of black men, plus an insertion differential, plus a huge qualification differential (although it is smaller than that of black males).

1 INTRODUÇÃO

A discriminação nas sociedades humanas é prática tão disseminada quanto nefasta. Onde existe a diferença, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que foge a determinadas normas. Essas normas podem ser a cor da pele, a opção sexual, a religião, o sexo, a origem social ou quase qualquer outra marca que se impõe aos indivíduos. A discriminação existe em todos os continentes, em inúmeros países, em muitas línguas e em várias culturas. Trata-se de prática quase universal. Portanto, a resposta à pergunta: “existe discriminação na sociedade brasileira?” é um sim trivial.

Entretanto, nem todas as discriminações são iguais. Uma coisa era o sofrimento de ciganos na Alemanha nazista ou de negros na África do Sul com o “apartheid”, outra, a discriminação contra magrebinos na França de hoje. A diferença fundamental é o grau. Em muitos aspectos da vida, a discriminação é difícil ou impossível de se medir, mas, em outros, a sua mensuração é possível. Podemos, assim, seguir o seu comportamento ao longo do tempo, além de comparar as discriminações sofridas por diferentes grupos.

Uma das esferas da vida na qual é possível mensurar os efeitos da discriminação é o mercado de trabalho. Neste artigo pretendemos estudar, quantitativamente e ao longo do tempo, os resultados sobre os indivíduos das práticas discriminatórias no Brasil. Para tanto, precisamos limitarmo-nos às pesquisas disponíveis e comparáveis ao longo do tempo. A única pesquisa realizada no Brasil de abrangência nacional e comparável ao longo de pelo menos uma década é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

Dois tipos de discriminação no mercado de trabalho têm conseqüências identificáveis pela PNAD: a discriminação contra negros e a discriminação contra mulheres. Virtualmente, todas as pesquisas domiciliares perguntam o sexo das pessoas no domicílio e o questionário principal da PNAD contém informação auto-declarada sobre a cor da pele para toda a população desde 1987.¹

A discriminação será examinada pela seguinte ótica : existe um grupo padrão – os homens brancos – que estabelece a norma no mercado de trabalho e três outros grupos – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras – que sofrem uma possível discriminação devido ao fato de não serem homens brancos. Usaremos várias técnicas esta-

¹ Um problema é a definição da categoria negro. Na PNAD usa-se a autodefinição – cada indivíduo indica, com as palavras que desejar, sua cor. Posteriormente, são agrupadas nas seguintes categorias: branco, pardo, negro, amarelo e indígena. Nós optamos por agregar ainda mais segundo as seguintes categorias: negro = {pardo, negro, indígena} e branco = {branco, amarelo}.

tísticas para analisar o diferencial de rendimentos entre o grupo padrão e os outros três, mas o foco será colocado sempre neste diferencial.

A variável a ser usada como régua para medir a discriminação é a renda de todos os trabalhos, padronizada pelo número de horas trabalhadas em todos os tipos de trabalho. Por que a renda? Ora, porque, ainda que existam dificuldades de mensuração, não há ambigüidade sobre a desejabilidade da renda. Participar ou não do mercado de trabalho, a escolha do setor de atividade ou o número de horas trabalhadas são resultados complexos que podem refletir escolhas e não discriminação, mas dinheiro é sempre bom e todo o mundo quer (*ceteris paribus*).²

O restante deste trabalho está dividido em cinco capítulos, além desta introdução. No capítulo 2, comparamos os rendimentos médios de homens negros, mulheres brancas e mulheres negras com os rendimentos dos homens brancos. A seguir, nos capítulos 3 a 5, decomparamos esse diferencial segundo sua origem: diferenças de qualificação, diferenças de inserção no mercado de trabalho e pura diferença salarial. O capítulo 6 contém uma visão de como esses diferenciais vêm evoluindo ao longo do tempo; concluímos com considerações de políticas públicas para fechar este hiato.

2 O DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS

Uma primeira abordagem para tentar estimar a magnitude da discriminação no mercado de trabalho consiste em simplesmente comparar os rendimentos médios dos quatro grupos.

TABELA 1
Comparação de Rendimentos Mensais Padronizados por
40 Horas de Trabalho em Setembro de 1998

Grupo	Renda Mensal em Reais	Como Porcentagem do Grupo Padrão
Homens brancos	726,89	-
Homens negros	337,13	46
Mulheres brancas	572,86	79
Mulheres negras	289,22	40

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

A tabela 1 mostra que os rendimentos percebidos por homens negros e mulheres brancas e negras são consideravelmente inferiores aos rendimentos dos homens

² Dinheiro é bom e todo mundo quer, as outras coisas sendo iguais.

brancos. Os rendimentos das mulheres negras chegam a ser 60% inferiores ao rendimento do grupo padrão!

Esse diferencial também pode ser seguido ao longo do tempo. A tabela 2 e o gráfico 1 (p. 8) mostram que a evolução não tem sido igual para todos os grupos. Enquanto o hiato entre as mulheres brancas e o grupo padrão diminui, em média, 1% ao ano, o hiato entre homens negros e o grupo padrão se mantém constante. As mulheres negras encontram-se entre os dois e têm visto o hiato salarial diminuir em 0,7% ao ano.

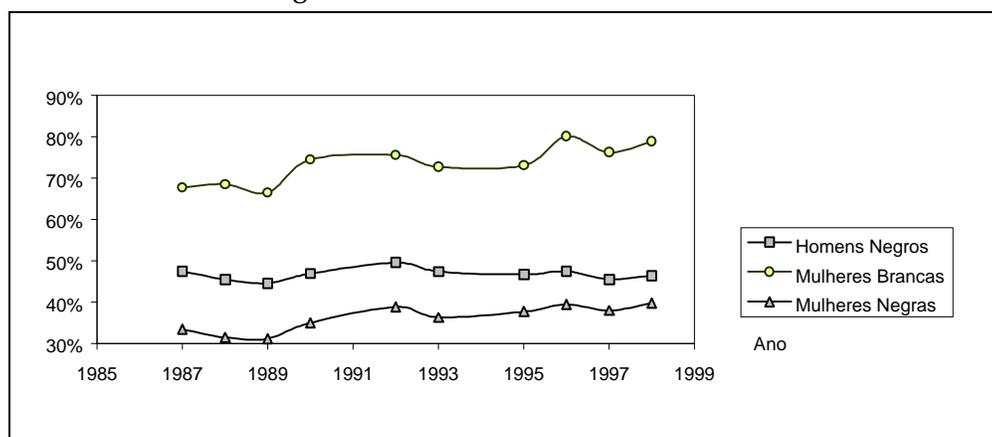
TABELA 2
Rendimentos Médios Mensais Padronizados de
Homens Negros, Mulheres Brancas e Negras
como Porcentagem dos Rendimentos
dos Homens Brancos

Ano/Grupo	(Em porcentagem)		
	Homens Negros	Mulheres Brancas	Mulheres Negras
87	47	68	33
88	45	68	31
89	45	66	31
90	47	74	35
92	50	76	39
93	47	73	36
95	47	73	38
96	47	80	39
97	46	76	38
98	46	79	40
Tendência Linear	0.0	1.0	0.7

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Em outras palavras, existem pelo menos dois fenômenos a serem explicados. Em primeiro lugar, algumas categorias de pessoas marcadas por certas características com as quais nasceram – o sexo e a cor da pele – percebem salários horários menores ou muito menores do que os salários horários percebidos por homens brancos. Em segundo lugar, esse hiato tem-se encurtado para duas dessas categorias e permanecido inalterado para a outra.

GRÁFICO 1
Rendimentos de Homens Negros, Mulheres Brancas e Negras como
Porcentagem do Rendimento dos Homens Brancos



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

O objetivo deste trabalho é investigar o que está por trás dessa situação indesejável e sua dinâmica.

3 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS METODOLOGIA

A comparação feita no segundo capítulo é de utilidade limitada. Como sabermos se esse diferencial indica realmente discriminação no mercado de trabalho e não um mero reflexo de diferenças de produtividade, que talvez reflitam discriminação no passado ou em outras esferas da vida?

Para responder a essa pergunta, é necessário, de algum modo, considerar-se os diferenciais de qualificação. Para tanto, será necessária uma pequena digressão metodológica.

A Equação Minceriana

O modelo clássico que relaciona diferenças de qualificação e outras características pessoais e produtividade é alguma variante da equação de rendimentos minceriana. Seja :

$$y = \beta X + \varepsilon \quad (1)$$

uma relação log-linear entre o logaritmo do salário y e vários atributos produtivos X , tais como idade e educação, que exercem forte influência sobre a produtividade do trabalhador. Esse vetor de características X pode ainda incluir informações sobre o setor de atividade, região de residência ou vínculo legal com o empregador.

Na equação anterior, os coeficientes β têm uma interpretação especial: são os preços implícitos de cada atributo que aumentam a produtividade do trabalhador. A princípio, esses atributos podem ser características pessoais, tais como experiência ou educação, ou outras características do casamento trabalhador-posto, como a inserção no mercado de trabalho.

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.

Na presença de discriminação, algum desses atributos será menos remunerado se o indivíduo que o detém não pertencer ao grupo padrão. Isso quer dizer que a discriminação pode tomar várias formas, penalizando um ou mais atributos produtivos apenas porque estes são detidos por homens negros, mulheres brancas ou negras.

Simulações Contrafatuais

Dado o modelo teórico visto anteriormente, existem vários modos de proceder. Um destes seria estimar os β para cada um dos grupos e compará-los. O problema é que seria muito tedioso e ainda não forneceria uma imagem completa do quadro de discriminação, pois não levaria em conta a quantidade de cada atributo detido por cada grupo.

Outra possibilidade seria a introdução de variáveis indicatrizes (variáveis “dummy”) representando cada grupo com a finalidade de avaliar a discriminação média, uma vez que se controla a quantidade de cada atributo na própria estimação dos β . Desse modo, a pertinência a cada grupo seria representada por uma variável e o coeficiente associado estimado indicaria o grau de discriminação sofrido por esse grupo. O problema com esse método é que a heterogeneidade dos trabalhadores em cada grupo e a possível heterogeneidade das práticas discriminatórias não seriam levadas em conta.

Vamos trabalhar aqui com um procedimento intermediário. Primeiro, a equação (1) será estimada para o grupo padrão – os homens brancos. Em seguida, vamos imputar aos indivíduos dos outros grupos os rendimentos que teriam se seus atributos produtivos fossem remunerados com os mesmos preços implícitos do grupo padrão. Essa distribuição de rendas imputadas será então comparada com a distribuição observada em cada grupo não-padrão.

Em símbolos, suponha-se que 0 representa o grupo padrão e $i = \{1,2,3\}$, os grupos de homens negros, mulheres brancas e negras.

Então, representa-se a relação (1) estimada para os homens brancos,

$$y_0 = \beta_0 X_0 \tag{2}$$

Então, as seguintes equações

$$y^*_{01} = \beta_0 X_1 \quad (3)$$

$$y^*_{02} = \beta_0 X_2 \quad (4)$$

$$y^*_{03} = \beta_0 X_3 \quad (5)$$

são os rendimentos que homens negros, mulheres brancas e mulheres negras receberiam se não houvesse discriminação (se seus atributos produtivos fossem tão bem remunerados quanto os atributos produtivos dos homens brancos).³ Em termos mais gerais, a distribuição de renda que seria observada pelo grupo i se este fosse remunerado como o grupo padrão é $y^*_{0i} = \beta_0 X_i$.⁴

O Resíduo

Um termo importante está ausente das equações anteriores: o resíduo. A interpretação do resíduo é de grande importância, uma vez que cerca de metade da variação do logaritmo da renda não é explicado estatisticamente pelos atributos produtivos observáveis X_i . Ao mesmo tempo, é óbvio que inúmeras características produtivas dos indivíduos não estão incluídas no vetor de características observáveis. Por isso, a maior parte dos economistas que estudam o mercado de trabalho não considera o resíduo como mera perturbação aleatória. Pelo menos em parte, o resíduo representa as características *não observáveis* dos indivíduos.

Tendo em vista que essas características não observáveis também têm um preço no mercado de trabalho, a pergunta que se coloca é como se determina esse preço? Existem duas possibilidades: ou esses preços são os mesmos para os diferentes grupos ou são diferentes. Em outros trabalhos que utilizam essa mesma metodologia para comparar distribuições entre posições na ocupação ou entre setores industriais, a determinação desse preço pode ser muito problemática. É bastante possível que características que são positivas para um empregado com carteira sejam negativas para um trabalhador por conta própria e vice-versa. Assim, uma pessoa cujo resíduo é alto na distribuição dos empregados pode ter um resíduo baixo na distribuição dos trabalhadores por conta própria.

Entretanto, ao se trabalhar com grupos definidos por características predeterminadas, como sexo ou cor, esse problema torna-se bem menor. Uma vez que não são características escolhidas, a diferença entre a estrutura de salário de negros e brancos, por exemplo, deve-se à discriminação e, portanto, podemos transportar o resíduo de uma equação para a outra.

³ Juhn, Murphy e Pierce usaram essas mesmas simulações para comparar distribuições de diferentes anos para homens brancos dos EUA.

⁴ Para se manter com clareza as diferentes grandezas com as quais estamos trabalhando, ajuda lembrar a dimensionalidade da cada uma: y^*_{0i} é um vetor de tamanho n , em que n é o número de pessoas no grupo i , β_0 é um vetor de tamanho k , em que k é o número de características pessoais, e X_i é uma matriz $n \times k$.

O procedimento a ser adotado, portanto, é considerar o resíduo como as características pessoais não observadas e a sua variância como o seu preço. Assim, na expressão X_i está incluído o resíduo da equação minceriana.

A Decomposição dos Diferenciais de Rendimento

Uma vez calculadas, as distribuições $\beta_0 X_i$ podem ser usadas para decompor a diferença entre o grupo 0 e o grupo i . Seja a diferença de salários entre os homens brancos e um outro grupo i expressa da seguinte forma:

$$y_0 - y_i = \beta_0 X_0 - \beta_i X_i$$

Podemos somar e subtrair a distribuição de salários definida acima: $\beta_0 X_i$

$$\begin{aligned} y_0 - y_i &= \beta_0 X_0 - \beta_i X_i + \beta_0 X_i - \beta_0 X_i \\ &= [\beta_0 X_0 - \beta_0 X_i] + [\beta_0 X_i - \beta_i X_i] \\ &= \beta_0 [X_0 - X_i] + [\beta_0 - \beta_i] X_i \end{aligned}$$

O primeiro termo corresponde à diferença no rendimento em virtude de diferenças na dotação de atributos produtivos. Se os homens brancos ganham mais que o grupo i porque têm mais experiência ou maior nível educacional, este será o termo dominante.

O segundo termo, por sua vez, corresponde à diferença em razão da discriminação salarial contra o grupo i . Corresponde ao fato de pessoas com o mesmo grau de educação e a mesma idade ganharem salários diferentes. Chamaremos essa segunda expressão de Termo de Discriminação.⁵

O Efeito da Inserção

Finalmente, a escolha das características produtivas incluídas na equação de rendimentos é importante. Se incluirmos controles extensos para o setor de atividade, a posse ou não da carteira de trabalho e a região onde a pessoa trabalha, estaremos verificando o efeito da discriminação sobre pessoas com a mesma inserção no mercado de trabalho. Se omitirmos esses controles, também estaremos vendo o efeito da heterogeneidade da inserção das pessoas no mercado de trabalho. A diferença entre as duas formulações é o efeito da inserção.⁶

O capítulo 4, a seguir, faz a análise sem controles, o capítulo 5 faz a análise com controles e, na conclusão, encontra-se a decomposição dos diferenciais de rendimento entre os três grupos não-padrão e os homens brancos.

⁵ Esta é a generalização da conhecida decomposição de Oaxaca para a distribuição de renda.

⁶ Esse método de calcular o efeito da inserção pode ser criticado por controlar setor, região e vínculo mediante o uso de 'dummies'. Isto porque controla-se o efeito médio e ignora-se a heterogeneidade do efeito *estar na agricultura*, por exemplo. Entretanto, como o que interessa aqui é a discriminação por cor e gênero, esta é uma pequena falha.

4 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS – RESULTADOS SEM CONTROLES

A primeira formulação que usaremos é bastante minimalista: apenas o nível educacional e a idade como 'proxy' de experiência no mercado de trabalho serão usados para compor os X . A razão disto é que essa formulação serve como base de comparação para um segundo modelo que usa controles de setor econômico, região e vínculo empregatício.

Escolhemos, para fazer esse exercício, dois anos: 1987 e 1998. A escolha deve-se ao fato de que 1987 é o primeiro ano para o qual temos informação sobre a cor no questionário principal e 1998 é o da PNAD mais recente.

Os primeiros resultados que podemos apresentar são novamente as médias de salários, só que com algumas modificações. A tabela 3 mostra a decomposição de Oaxaca da diferença nas médias.

TABELA 3
Decomposição do Diferencial de Rendimentos
com o Grupo Padrão em 1998 e 1987

Grupos em 1998	Diferença com Homens Brancos	Termo de Discriminação	Porcentagem da Diferença Devida à Discriminação
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)
Homens negros	389,76	103,33	27
Mulheres brancas	154,03	244,03	158
Mulheres negras	437,67	230,86	53
Grupos em 1987			
Homens negros	267,90	57,96	22
Mulheres brancas	164,65	195,18	119
Mulheres negras	339,36	175,37	52

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

À primeira vista, a tabela 3 indica que a discriminação contra mulheres no mercado de trabalho é muito mais forte do que a discriminação contra negros. Tanto em 1998 como em 1987, as mulheres brancas deveriam ganhar *mais* do que os homens brancos, pois têm maior nível educacional. De fato, a renda média 'per capita' que as mulheres teriam a ganhar se suas competências fossem tão bem remuneradas quanto as competências dos homens é bem maior do que o que os negros teriam a ganhar, mas o problema é mais complexo.

Em primeiro lugar, as médias valorizam muito o que acontece com os muito ricos; o peso de uma pessoa que ganha muito na renda média é grande justamente porque ganha muito. Sendo as mulheres mais educadas que os homens, seu salário contrafactual é muito alto, o que eleva a contribuição do Termo de Discriminação. Em outras palavras, as médias podem ocultar muita coisa.

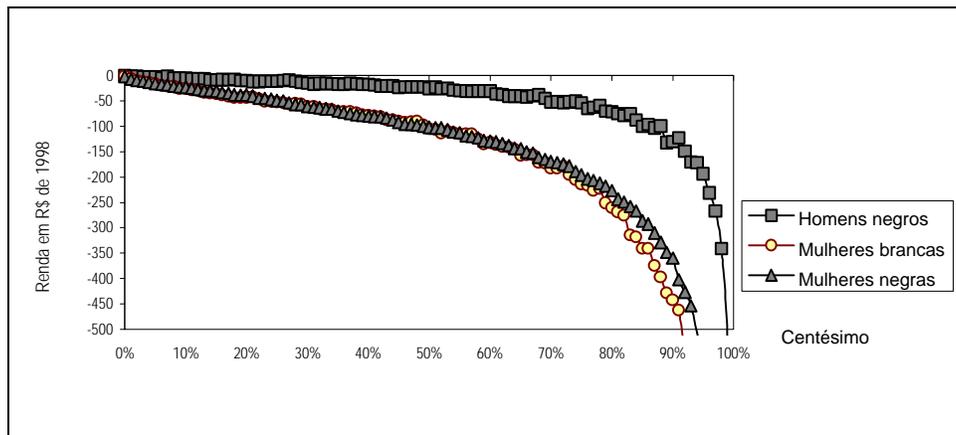
Felizmente, não estamos restritos a médias e podemos executar essa decomposição para cada indivíduo em nossa amostra domiciliar. É claro que não podemos mostrar uma tabela para cada indivíduo na população, mas podemos fazer gráficos nos quais o Termo de Discriminação pode ser representado por centésimos da população mediante curvas de quantil.

Uma curva de quantil mostra, no eixo horizontal, a população dividida em centésimos; no eixo vertical, mostra o maior rendimento daquele centésimo.⁷

Os gráficos 2 a 5 são justamente as diferenças e as log-diferenças entre as curvas de quantil observadas dos grupos não-padrão e das simulações $\beta_0 X_i$.

O gráfico 2 é a diferença entre as curvas de quantil observadas e simuladas. Ou seja, mostra quanto teria a ganhar, em reais de 1998, um indivíduo de um dado centésimo de seu grupo se seus atributos produtivos fossem tão bem remunerados quanto os atributos de um homem branco com o mesmo nível educacional e a mesma idade. É importante lembrar que o centésimo é relativo a seu grupo, não a toda a população, ou seja, o negro do centésimo 50 está na metade da distribuição dos homens negros. O gráfico 2 mostra claramente que as mulheres, sejam brancas ou negras, têm muito a ganhar ao serem remuneradas como os homens brancos. Uma mulher, seja negra ou branca, na metade de sua distribuição de renda, ganharia uns R\$ 100 a mais se fosse remunerada como um homem branco. Os homens negros também têm a ganhar, embora menos que as mulheres – um homem negro na metade da distribuição dos negros ganharia R\$ 25 a mais por mês.

GRÁFICO 2
Termo de Discriminação em 1987 – Diferenças entre Curvas de Quantil



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

⁷ A diferença da curva de quantil para uma Parada de Pen é que nesta é usada a renda média do centésimo e na curva de quantil, a maior renda.

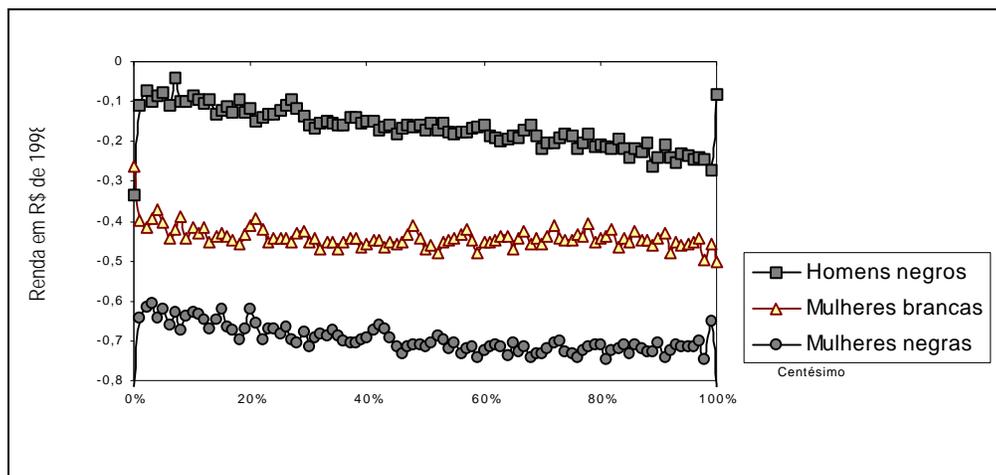
O leitor cuidadoso estará se perguntando se não há contradição entre o gráfico 2 e a tabela 3. Segundo o gráfico anterior, uma mulher branca e uma mulher negra têm a ganhar a mesma quantia ao serem remuneradas como um homem branco. Segundo a tabela 3, a média do Termo de Discriminação é maior para mulheres brancas. De acordo com a tabela 1, as mulheres negras são as que menos ganham em relação aos homens. Afinal das contas, quem está certo? A resposta é: todas estão certas, pois são respostas a perguntas diferentes. Para ver isso melhor, vamos analisar as diferenças dos logaritmos das curvas de quantil.

A log-diferença (diferença dos logaritmos) entre as curvas de quantil é um pouco mais esclarecedora, pois mostra a diferença em termos de ganhos percentuais e não absolutos. Isto pode ser visto pela fórmula:

$$\ln(\beta_0 X_i) - \ln(\beta_1 X_i) \approx 1 - [(\beta_0 X_i) / (\beta_1 X_i)]$$

Ou seja, o que o gráfico 3 mostra é o que cada negro ou mulher teria a ganhar em termos percentuais e não em termos de reais de 1998. As mulheres brancas têm a ganhar o mesmo número de reais de 1998 que as mulheres negras, mas, como já ganham muito mais, essa quantia igual, em moeda, representa uma porcentagem menor de seus salários.

GRÁFICO 3
Termo de Discriminação em 1987: Log-Diferenças entre Curvas de Quantil



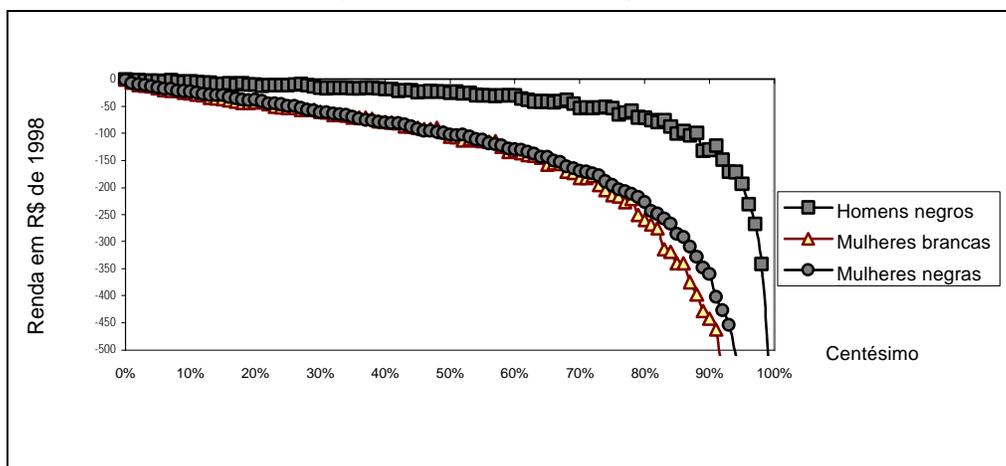
Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

É visível que as mulheres negras têm muito mais a ganhar, em termos percentuais, do que as mulheres brancas. Enquanto as mulheres brancas ganham na mediana (o centésimo número 50) 46%, as negras ganham 71%. Aliás, as mulheres negras parecem sofrer *mais* do que a soma das discriminações contra homens negros e mulheres brancas!

Outra coisa notável é a inclinação da discriminação contra os homens negros. 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. Os homens negros mais pobres pouco teriam a ganhar com o fim da discriminação – algo em torno de 5% a 7%; já os homens negros mais ricos sofrem reduções de 27% no salário que perceberiam se enfrentassem a mesma estrutura salarial dos homens brancos. É evidência, para a tese, que a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimentos e que quanto mais os negros avançam, mais são discriminados.

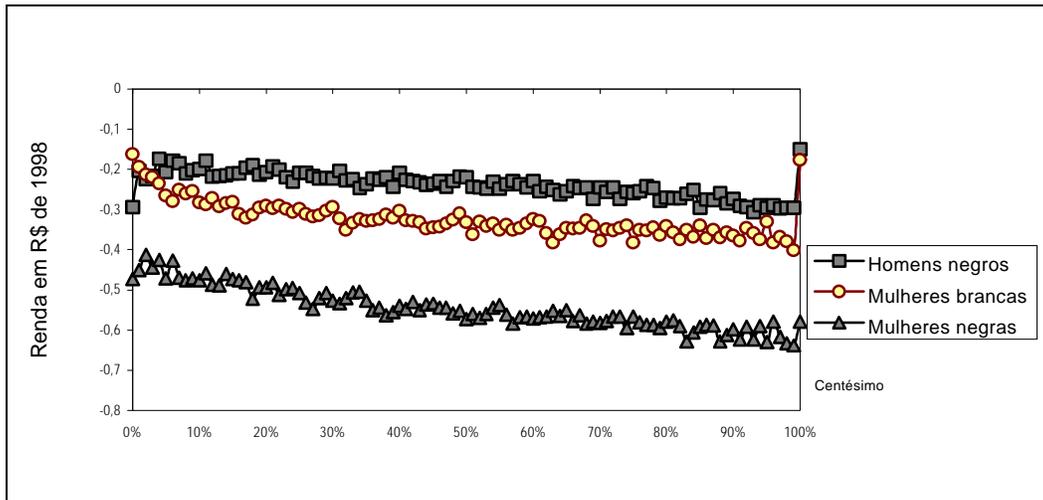
O gráfico 4 é a tradução do gráfico 2 para 1998. Qualitativamente, não existem grandes mudanças visíveis. Os homens negros teriam menos a ganhar, em termos absolutos, com o fim da discriminação salarial, as mulheres negras mais e as mulheres brancas mais um pouco. Novamente, os valores absolutos podem ser um tanto enganosos: as mulheres brancas ganhariam mais que as negras porque são muito mais qualificadas, não porque são mais discriminadas (partem de uma base maior, percebendo, assim, ganhos absolutos maiores).

GRÁFICO 4
Termo de Discriminação em 1998 – Diferenças entre Curvas de Quantil



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

GRÁFICO 5
Termo de Discriminação em 1998 – Log-Diferença entre Curvas de Quantil



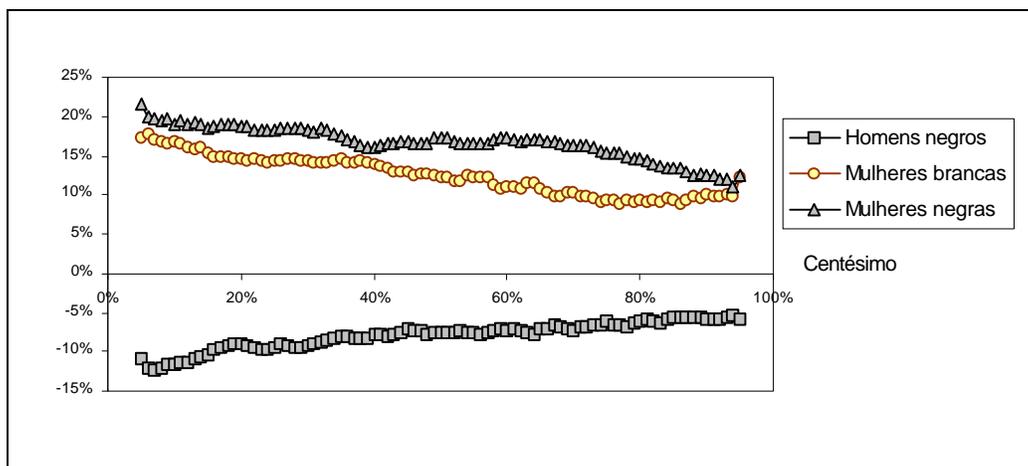
Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

O gráfico 5 mostra que as coisas de fato mudaram um pouco. Como nas simulações anteriores, as mulheres negras são fortemente discriminadas e ganhariam na mediana em torno de 55% a mais com o fim da discriminação (é um preço muito alto a pagar pela cor da pele e a posse de um útero!), as mulheres brancas ganhariam em torno de 35% e os homens negros ganhariam, na mediana, 22%. O que mudou é que a distribuição das mulheres negras e até das brancas tornou-se um pouco inclinada, tal como a distribuição dos negros em 1987.

Uma última observação é que o nível de discriminação contra as mulheres parece ter caído bastante. Foi de 46% para 35% para as brancas e de 71% para 55% para as negras.

Essa queda está mais visível no gráfico 6, que representa a diferença entre as curvas nos gráficos 3 e 5. Trata-se de uma média móvel que mostra o quanto melhoraram ou pioraram os indivíduos de cada categoria.

GRÁFICO 6
Média Móvel do Inverso Aditivo da Diferença nas
Log-Diferenças entre 1987 e 1998



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Vê-se que os negros estão em situação bem pior em 1998 do que em 1987. Para todos os décimos, o hiato com os homens brancos aumentou e esse aumento chega até 12% para os negros pior situados na distribuição de renda.

As mulheres, por sua vez, reduziram o hiato. O curioso é que a redução foi tanto maior quanto pior a situação da mulher na distribuição de renda.

5 DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS RESULTADOS COM CONTROLES

Para se ter a maior certeza possível de que o que está sendo medido é a discriminação salarial e não efeitos de região, setor industrial ou inserção legal no mercado de trabalho, podemos incluir controles na forma de variáveis 'dummy' para cada região (cinco regiões), setor industrial (oito setores) e controles para a posse da carteira de trabalho e o trabalho por conta própria.

A inclusão dessas variáveis também tem uma interpretação especial. Representam o efeito da inserção no mercado de trabalho. Um diferencial de salário observado de duas pessoas com características produtivas idênticas pode ter duas origens: uma está inserida em um setor industrial que paga pouco ou com um vínculo menos formal e outra, em um setor bem-remunerado ou com um vínculo melhor. Se a equação usada incluir controles de região, setor e vínculo, então o que será visível é a pura dis-

criminação, que não pode ser explicada por educação, idade, setor de atividade econômica, região ou vínculo legal com o mercado de trabalho.

Dito de outro modo, uma diferença de salário entre duas pessoas é resultado de um processo divisível em três etapas: qualificação, inserção e rendimento. Na primeira etapa, as pessoas se qualificam para o trabalho (principalmente nas escolas); na segunda, tentam se inserir em bons empregos; na última, tentam ganhar bons salários, dadas a qualificação e a inserção. No capítulo 4, decompomos o diferencial entre qualificação, por um lado, e inserção e rendimento, por outro. Com a inclusão dos controles, decompomos entre qualificação e inserção, por um lado, e rendimento, por outro. No final deste capítulo, juntaremos as duas abordagens para identificar a contribuição de cada etapa.

Coerentemente com o capítulo 4, mostramos primeiro a decomposição das médias. É interessante que as médias para mulheres brancas pouco mudam, enquanto as médias para os homens negros e mulheres negras caem bastante.

TABELA 4
Decomposição do Diferencial de Rendimentos com o Grupo Padrão em 1998 e 1987, com a Inclusão de Controles Mediante 'Dummies'

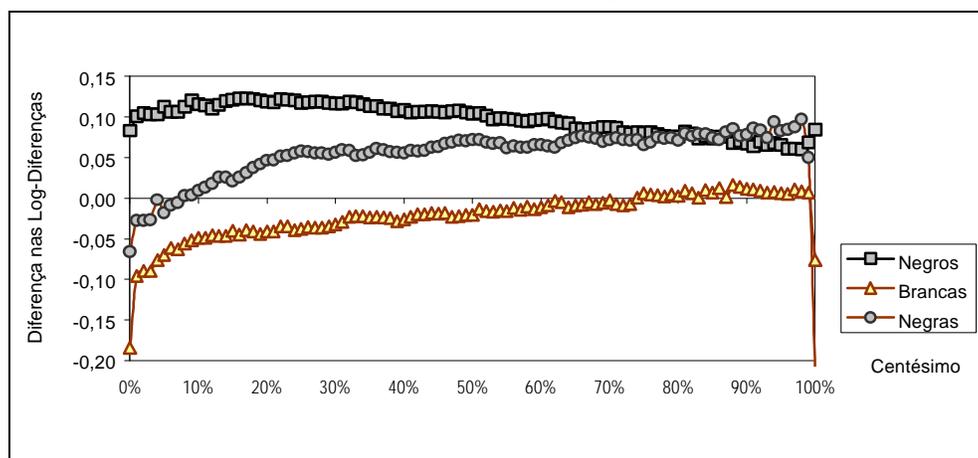
Grupos em 1998	Diferença com Homens Brancos	Termo de Discriminação	Porcentagem da Diferença Devido à Discriminação
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)
Homens negros	389,76	69,75	18
Mulheres brancas	154,03	244,99	159
Mulheres negras	437,67	197,17	45
Grupos em 1987			
Homens negros	267,90	46,19	17
Mulheres brancas	164,65	182,69	111
Mulheres negras	339,36	163,12	48

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

A interpretação para esse comportamento diferenciado das médias é fácil. Os negros, sejam mulheres ou homens, ao saírem da escola são mal inseridos no mercado de trabalho – muitos vão para a agricultura, trabalham sem carteira ou têm empregos no Nordeste, que pagam pior. Essa inserção desfavorável no mercado de trabalho é responsável por um terço do diferencial observado na tabela 3.

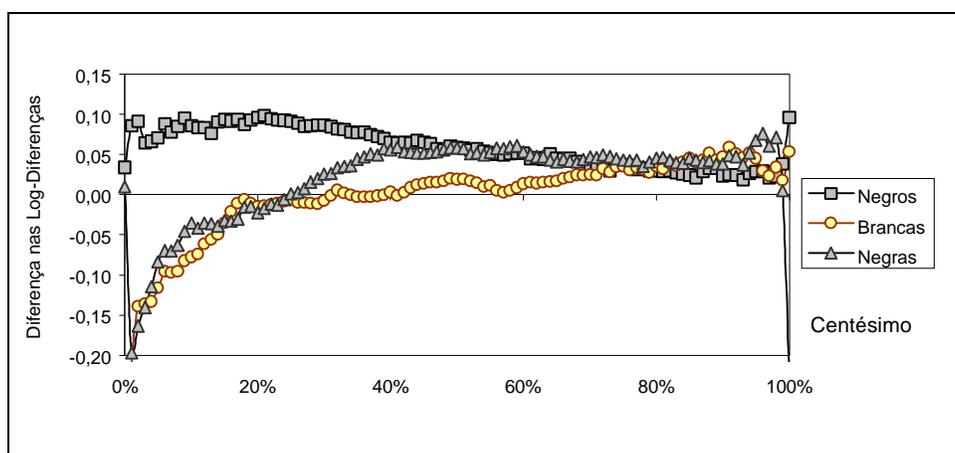
Os gráficos 7 e 8 mostram esse comportamento com clareza e apresentam a diferença entre as log-diferenças que representam o Termo de Discriminação para a decomposição feita com e sem controles. Assim, podem ser interpretadas como a discriminação de inserção no mercado de trabalho.

GRÁFICO 7
Efeito dos Controles de Inserção em 1998



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

GRÁFICO 8
Efeitos dos Controles de Inserção em 1987



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Os gráficos deixam claro que a pouca discriminação de inserção que existe contra mulheres brancas situa-se no extremo rico da distribuição de renda. Em 1998, apenas o quarto mais bem pago das mulheres brancas sofria esse tipo de discriminação. As outras 75%, de fato, beneficiavam-se de uma inserção melhor que um homem comparável (mais que compensada pela discriminação salarial). Em 1987, o ponto de cruzamento era a metade da distribuição.

Em comparação, homens negros e mulheres negras sofrem discriminação de inserção em quase toda a distribuição. Essa discriminação chega a uma diferença de salário de até 10% – ou seja, um homem negro próximo do vigésimo centésimo (o

quinto mais pobre) melhoraria seu salário em média 10% se trabalhasse nos mesmos setores de atividade econômica, morasse na mesma região e tivesse o mesmo vínculo que um homem branco comparável. É interessante constatar que esse tipo de discriminação é decrescente com o centésimo de renda – o efeito inverso da discriminação puramente salarial.

6 TENDÊNCIA TEMPORAL

Um fato positivo que o gráfico 6 aponta é a queda na discriminação contra mulheres, tanto negras como brancas. Essa hipótese nos leva a uma outra pergunta : como tem sido a evolução da discriminação salarial?

Infelizmente, as técnicas que acabamos de usar não são adequadas para responder a essa indagação. Não é fácil sintetizar as informações em uma distribuição de renda para apresentar em forma de série temporal.

Felizmente, a solução é fácil. Seguiremos a evolução da discriminação mediante o uso de variáveis 'dummy' (a mesma técnica que não era adequada para uma análise aprofundada em um momento do tempo). Para tanto, usaremos duas especificações da equação de rendimentos: uma com e outra sem controles de região, setor econômico e inserção no mercado de trabalho.

Os resultados mostram aquilo que o gráfico 6 apontava: uma clara tendência de redução gradual da discriminação contra as mulheres. É claro que a discriminação salarial contra mulheres brancas permanece superior à discriminação contra homens negros, mas o hiato está cada vez menor. Isso porque o valor da 'dummy' que representa o que as mulheres perdem em termos salariais, por serem mulheres, está caindo a uma taxa de aproximadamente 1% ao ano. Isso se vê no gráfico 9.

TABELA 5
Evolução da Discriminação: Valor das 'Dummies' de cada Grupo

Ano	Sem Controles			Com controles			Efeito dos Controles		
	Homem Negro	Mulher Branca	Mulher Negra	Homem Negro	Mulher Branca	Mulher Negra	Homem Negro	Mulher Branca	Mulher Negra
	87	17	37	51	11	37	48	6	1
88	20	38	54	11	37	48	8	1	5
89	22	39	56	14	38	51	9	1	5
90	19	34	49	12	35	47	7	-1	3
92	22	31	49	11	31	42	10	0	7
93	24	34	51	13	33	44	11	1	8
95	24	31	46	15	31	41	9	0	5
96	25	29	45	16	30	40	9	-1	5
97	25	30	45	15	31	41	9	-1	5
98	23	28	43	15	29	39	8	-2	4
Média Aritmética									
Período completo	22	33	49	13	33	44	9	0	5
Após Real	24	29	45	15	30	40	9	-1	5
Tendência Linear									
Período completo	0.57	-0.94	-0.94	0.39	-0.74	-1.00	0.18	-0.20	0.06
Após Real	-0.27	-0.95	-1.04	0.01	-0.50	-0.52	-0.29	-0.45	-0.52
Anos para Chegar à Igualdade									
Período completo	nunca	30	46	nunca	40	39			
Após Real	85	29	41	nunca	59	74			

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

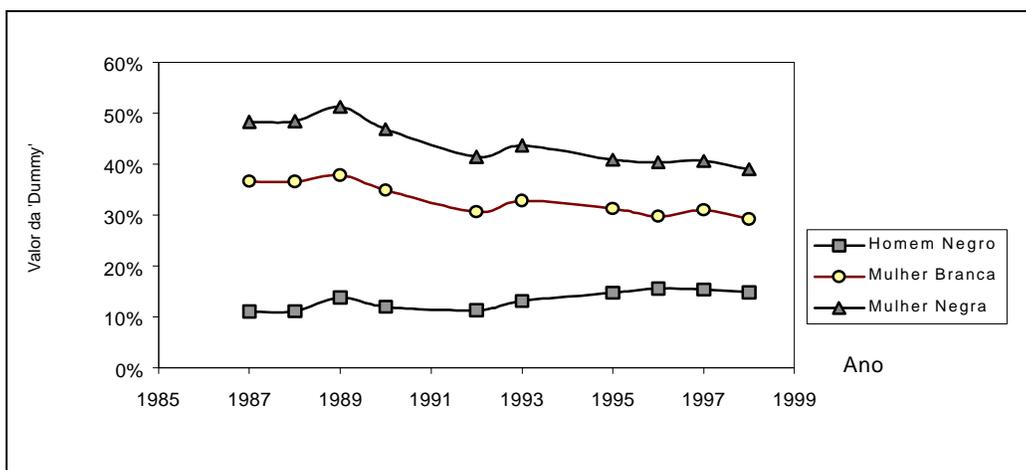
GRÁFICO 9
Diferença com Homens Brancos – Sem Controles



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Se fizermos um exercício de projeção linear, chegamos à conclusão de que, se a taxa dos últimos 11 anos continuar, em 30 anos não haverá mais discriminação salarial contra mulheres brancas. No caso dos homens negros, esse prazo é infinito, pois a tendência é de estabilidade e não de queda. É importante lembrar que se trata apenas de uma extrapolação linear e não de uma previsão.

GRÁFICO 10
Diferença com Homens Brancos Com Controles



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Outro ponto interessante é a comparação entre o modelo com controles e o modelo sem controles. Como o objetivo dos controles é limpar o efeito da região, setor industrial e da informalidade das relações de trabalho, a diferença entre os dois modelos pode indicar quanto do diferencial de salário é um diferencial ocupacional e quanto é devido à discriminação salarial 'stricto sensu'.

As últimas três colunas da tabela 5 mostram a diferença entre as 'dummies' de cada modelo para cada grupo. É muito interessante notar que para as mulheres brancas não há diferença, o que indicaria que a discriminação contra elas é puramente salarial. Pode-se dizer que uma mulher branca *típica* não exerce funções piores e nem tem menos qualificação que um homem branco típico. O diferencial de rendimento horário entre os dois é pura discriminação salarial.

No caso dos homens negros, não é bem assim. A diferença entre os dois modelos chega a 40% do diferencial estimado no modelo sem controles. Ou seja, os negros ganham menos, muito menos que os brancos porque detêm menos conhecimento e exercem funções piores.

O perfil de discriminação das mulheres negras é intermediário: os controles representam aproximadamente 10% do diferencial.

7 CONCLUSÃO

Se dividirmos o processo que leva um indivíduo a ter um salário alto ou baixo em três etapas – formação, inserção e definição salarial –, verificamos que os perfis de discriminação contra homens negros e mulheres brancas são completamente diferentes. Enquanto as mulheres brancas sofrem na última etapa, os homens negros sofrem nas duas primeiras.

As mulheres brancas são tão bem ou mais qualificadas que os homens brancos e trabalham em setores industriais e regiões cuja remuneração é idêntica, mas, na hora de decidir o tamanho do contracheque, o delas é muito menor que o deles. A diferença está em torno de 35%, e já foi bem maior.

A minha interpretação do perfil da discriminação contra mulheres é que existe um acordo tácito no mercado de trabalho de que as mulheres, mesmo exercendo tanto quanto os homens atividades que exigem qualificação, precisam ou merecem ganhar menos. Afinal, os homens são chefes de família, têm mais responsabilidades, e assim por diante.⁸

Já os homens negros também sofrem alguma discriminação na hora do contracheque – recebem algo em torno de 5% a 20% menos que os homens brancos, sendo que esse diferencial cresce com a renda do homem negro. Entretanto, nas primeiras duas etapas, são pesadamente discriminados. Os homens negros perdem algo em torno de 10% por trabalharem em setores ou terem vínculo com o mercado de trabalho inferiores aos dos homens brancos. O restante do preço da cor é pagamento pela discriminação sofrida durante os anos formativos – é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado.

A tabela 6, a seguir, decompõe os diferenciais de rendimentos de acordo com os três efeitos, mostrando a influência de cada um desses efeitos na manutenção dos rendimentos de homens negros e mulheres brancas e negras abaixo dos rendimentos dos homens brancos. Os números apenas reforçam as conclusões anteriores.

⁸ De fato, essa idéia não se encontra muito bem fundamentada nos dados, uma vez que mulheres chefes de família não ganham mais que mulheres cônjuges ou filhas.

TABELA 6
Decomposição segundo Distribuições $\beta_0 X_i$

Em reais	Diferencial com Homens Brancos	Efeito Qualificação	Efeito Inserção	Efeito Salário
Negros	389,76	286,43	33,58	69,75
Branças	154,03	-90,00	-0,96	244,99
Negras	437,67	206,81	33,70	197,17
Em porcentagem do diferencial				
Negros	100	73,5	8,6	17,9
Branças	100	-58,4	-0,6	159,0
Negras	100	47,3	7,7	45,0

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

A decomposição na tabela 6 foi feita segundo o método das distribuições de renda contrafatuais. Trata-se de uma decomposição de médias após os procedimentos explicados no capítulo 3 deste texto. Existem outros métodos de decompor essa diferença. O mais simples é o uso de ‘dummies’ tanto de controle como os que representam os grupos de pessoas na equação de rendimentos. Para mostrar que as conclusões qualitativas às quais chegamos não dependem da metodologia, mostramos a seguir os resultados da decomposição por ‘dummies’.

TABELA 7
Decomposição segundo ‘Dummies’

Em reais	Diferencial com Homens Brancos	Efeito Qualificação	Efeito Inserção	Efeito Salário
Negros	389,76	153,59	18,01	37,40
Branças	154,03	-19,07	-0,20	51,92
Negras	437,67	124,52	20,29	118,72
Em porcentagem do diferencial				
Negros	100	57	15	28
Branças	100	-31	-7	138
Negras	100	29	6	65

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Os resultados são, qualitativamente, os mesmos. As mulheres brancas sofrem só na etapa da formação dos salários, os homens negros sofrem principalmente devido à sua qualificação, mas também nas outras duas etapas, e as mulheres negras encontram-se em situação intermediária.

A minha interpretação da discriminação contra negros é que existe uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar

ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre seus ombros.

As mulheres negras arcam com todo 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. Sua situação dispensa comentários.

Existe, nesse quadro desalentador, uma boa notícia. A discriminação salarial contra mulheres, tanto brancas como negras, vem caindo a uma taxa lenta mas constante.

Em termos de políticas públicas, esses resultados apontam para a possibilidade de políticas de ação afirmativa (nas linhas de políticas de quotas) para negros serem úteis no combate à discriminação. Se a sociedade está restringindo o acesso dos negros à boa educação ou aos bons postos de trabalho, então cabe ao poder público garantir esse acesso, principalmente em termos educacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- JUHN, C., PIERCE, B. E MURPHY, K. Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *In: Journal of Political Economy*, v. 101, n. 3, p. 410-442. 1993.
- OAXACA, RONALD. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market. *In: International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693-709. 1973.
- ROY, A. D. Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *In: Oxford Economic Papers*, v. 3, p. 135-146. 1951.
-