



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ECONOMIA (FACE)
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

**A EVOLUÇÃO DO COMPONENTE RACIAL NA DETERMINAÇÃO DOS
DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS DURANTE OS ANOS DE 2002 - 2014**

ICARO ADRIANO COSTA BARROS DA SILVA

ORIENTADOR: CARLOS ALBERTO RAMOS

MAIO, 2022

A evolução do componente racial na determinação dos diferenciais de rendimentos durante os anos de 2002 – 2014

Monografia apresentada ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharelado em Ciências Econômicas.

Orientador: Carlos Alberto Ramos.

Brasília

2022

“Yeah, this monografia is dedicated to all the teachers that told me I'd never amount to nothin'

To all the people that lived above the buildings that I was hustlin' in front of called the police on me when I was just tryin' to make some money to feed my daughter

And all the n****s in the struggle

You know what I'm sayin'? It's all good, baby, baby”

(NOTORIOUS B.I.G)

AGRADECIMENTOS

É impossível não começar os agradecimentos pela Universidade de Brasília, instituição responsável não só pela minha formação profissional, mas também como pessoa, que foi praticamente meu lar durante o longo período da minha graduação. Não me imagino passando por etapa tão importante em outra universidade e pertencer a esta casa é uma das minhas maiores fontes de orgulho.

As vivências que a UnB me proporcionou só foram possíveis graça ao suporte incondicional e paciência da minha família, sobre tudo meus pais, e por isso os agradeço. E por falar em experiências, estas só foram incríveis devido a todos os amigos que tive durante o processo. Gostaria de agradecer a todos, feitos na universidade ou trazidos do ensino médio, pelo incentivo, bem como pelo suporte nos momentos difíceis. Vocês tornaram os desafios impostos pela graduação muito mais palatáveis.

Agradeço também ao professor Carlos Alberto, suas matérias foram as que mais me despertaram interesse e identificação com o curso e sua orientação na construção deste trabalho foi indispensável. Por fim, agradeço, ao meu benzinho, sua companhia e suporte nessa reta final foram muito importantes para que eu pudesse encerrar esse ciclo da melhor forma possível.

Obrigado a todos por acreditarem em mim!

RESUMO

Este trabalho faz uso das PNADs disponíveis entre os anos de 2002 a 2014 para estimar equações de rendimentos para a população considerada, que será analisada sob uma perspectiva racial. O objetivo do estudo é verificar a magnitude do impacto da raça nos rendimentos da população negra. Para tanto, o presente estudo expõe a literatura acerca da origem do comportamento discriminatório, sob uma perspectiva econômica. São então apresentados estudos empíricos em consonância com a metodologia empregada. Por fim, é realizada a análise descritivas da base de dados, e estimadas as equações de rendimentos. Os resultados obtidos estão de acordo com a literatura e demonstram que, apesar do avanço em sentido a igualdade salarial entre brancos e negros, ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Palavras-chave: discriminação racial, mercado de trabalho, rendimentos.

ABSTRACT

This work makes use of the available PNADs between the years 2002 to 2014 to estimate earnings equations for the population observed, under a racial perspective. The objective of the present study is to verify the extent of the impact of race on the black population's earnings. Therefore, the present study exposes the literature on the origin of discriminatory behavior, from an economic perspective. Empirical studies in line with the methodology used are then presented. Finally, the exploratory analysis of the database is performed, and the earnings equations are estimated. The results obtained are in agreement with the literature and shows that there has been progress towards equal pay between whites and blacks, but there is still a long way to go.

Keywords: racial discrimination, labor market, earnings.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	8
3. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS NO BRASIL.....	13
4. METODOLOGIA.....	22
AMOSTRAGEM.....	22
ESPECIFICAÇÕES.....	22
5. ANÁLISE DESCRITIVA.....	24
6. RESULTADOS.....	32
7. CONCLUSÃO.....	36
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

A discriminação racial permeia inúmeros aspectos da sociedade e impacta diretamente na realidade dos homens e mulheres não brancos no Brasil e no Mundo. Ao mensurarmos o efeito da raça nos rendimentos, é possível não somente compreender a dimensão da discriminação no mercado de trabalho, mas também tecer teses acerca de suas origens e seus determinantes.

Esse tipo de análise pode auxiliar não somente na identificação do problema, mas também no tratamento das causas e elaboração de políticas públicas para reduzir/mitigar os efeitos prolongados da discriminação racial.

Este estudo possui como objetivo realizar uma análise quantitativa do ônus salarial relativo à raça para a população negra no Brasil e, além disso, observar como esse ônus evoluiu ao longo do tempo. Utilizando o ferramental econométrico enunciado por Mincer (1974), será mensurado qual o efeito da raça no rendimento, utilizando os dados da PNAD para os anos de 2002-2009 e 2011-2014.

Com base neste objetivo, o presente trabalho foi estruturado da seguinte maneira: revisão bibliográfica acerca da evolução do conceito de discriminação na literatura internacional, análise dos estudos empíricos com ferramental econométricos aplicados à realidade brasileira, a metodologia escolhida para a elaboração da equação de rendimentos, bem como uma análise exploratória da base de dados e variáveis utilizadas e, por fim, a exposição dos resultados obtidos acerca do impacto da raça nos rendimentos dos indivíduos.

Além do exposto, compreendemos que o estudo elaborado possui oportunidades para incrementação, uma vez que existem outras análises que podem dar mais insumos acerca da incidência da discriminação no mercado de trabalho sofrida pela população negra. Dessa forma, estudos complementares sobre o tema são necessários.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O objetivo do capítulo é realizar a revisão da literatura disponível acerca do que é a discriminação, bem como explicitar a visão econômica de como esta impacta o mercado de trabalho.

Em seu artigo *What Has Economics to Say About Racial Discrimination?* Arrow (1998) descreve a discriminação racial como fenômeno que permeia todos os aspectos de uma sociedade em que esta é identificada, inclusive no que se refere a realização econômica, tal como em salários, renda, preços pagos, entre outros. Ainda assim, sua extensão econômica pouco aparece fora da literatura dedicada ao seu estudo.

Para Lang e Spitzer (2020), documentar as disparidades raciais é fácil quando comparado a identificar a discriminação como origem. Segundo os autores, a discriminação pode levar a desigualdades nos resultados, assim como as diferenças nas preferências ou diferenças reais em características inatas subjacentes. Tradicionalmente, as evidências de discriminação eram dadas majoritariamente por meio de regressões de MQO que utilizavam salários como variável dependente e, além de outras variáveis explicativas, uma *dummy* de raça. Se o coeficiente da variável *dummy* fosse significativo, este era indicativo de discriminação.

Como o conjunto de variáveis utilizadas é inevitavelmente imperfeito, o coeficiente de raça significaria no máximo um diferencial não explicado relacionado à discriminação. Mincer (1974) propôs um modelo salarial baseado nos anos de estudo e experiência - medida pelo tempo no mercado de trabalho - como indicativos da competência e habilidades do indivíduo. Além disso, também são utilizados o quadrado da experiência, dado o pressuposto de retornos decrescentes da variável e características observáveis do indivíduo, por exemplo, a raça.

Mesmo quando as diferenças salariais podem ser explicadas pela discriminação, as causas do comportamento discriminatório diferem. A literatura econômica está segmentada em dois modelos principais: o de preferências discriminatórias e o de discriminação estatística.

A primeira argumentação da teoria da discriminação neoclássica surge no século XX, através do trabalho de F. Y. Edgeworth (1922). No entanto, é a teoria de preferências discriminatórias de Gary Becker (1957) que impulsiona as discussões sobre o tema.

Utilizando-se dos pressupostos neoclássicos da teoria de salários, especialmente competição perfeita, fatores de produção homogêneos e acordos institucionais fixos, Becker (1957) enuncia que, se um indivíduo possui preferências discriminatórias, ele deve estar disposto a pagar diretamente, ou na forma de uma redução de renda, para ser associado a certos indivíduos em detrimento de outros, obtendo assim um ganho de utilidade. Em sua teoria, Becker ainda propõe um coeficiente de discriminação para medir, em termos monetários para diferentes fatores de produção, empregadores e consumidores, o tamanho das preferências discriminatórias.

A teoria de Becker, porém, é alvo de críticas ao predizer que a discriminação se dissiparia a longo prazo, o que não é corroborado pelos dados. Isso aconteceria, segundo o autor, por que firmas que discriminam teriam custos unitários líquidos maiores (assumindo que as firmas têm a mesma função de produção linear e homogênea). Goldberg (1982) reformula a teoria de Becker considerando que as firmas são “nepóticas” em relação a trabalhadores brancos ao invés de discriminatórias em relação aos negros, e então prova que tais firmas perduram no longo prazo, obtendo um modelo mais consistente no que se refere à persistência das diferenças salariais.

Se tratando do curto prazo, Charles e Guryan (2008) utilizam a versão simplificada do modelo de Becker para testar a preferência discriminatória dos empregadores. O modelo propõe que o nível de preconceito racial de um empregador marginal de funcionários negros determina a diferença salarial entre as raças. Como negros representam a minoria dos empregados, o nível de preconceito médio do empregador determinaria o diferencial dos salários. Utilizando perguntas para criar um “índice de preconceito” nos estados americanos, e assim estimar as disparidades salariais entre brancos e negros, os autores obtêm resultados consistentes com as previsões do modelo de Becker.

Em contraparte ao modelo de Becker, Arrow (1973) e Phelps (1972) introduzem o conceito de discriminação estatística como um problema de informação imperfeita, no qual empregadores tomam decisões sobre a contratação sem dispor de informações completas acerca da produtividade dos candidatos, levando a discriminação baseada em inferências estatísticas válidas. Ambas as teorias pressupõem que os custos para obter informações acerca do candidato são elevados. Embora citados juntos, os autores propuseram duas causas diferentes como origem das desigualdades entre os grupos sociais.

Para Phelps (1972) os empregadores discriminam em raça ou gênero se estes acreditam que os indivíduos de determinado grupo social, na média, são menos qualificados ou confiáveis que os do outro grupo. Dado que características como raça estão correlacionadas com fatores não observados na produtividade, conduta criminal, entre outros, empregadores podem usar tal característica para embasar suas inferências anteriores, levando empregadores a agir de modo similar a discriminação exposta por Becker.

Arrow (1973), além de presumir custos para se obter informações acerca da produtividade dos candidatos, também admite que os empregadores têm alguma preconceção acerca da distribuição da produtividade entre os grupos sociais dos trabalhadores. Dessa forma, negros receberiam menores salários em trabalhos qualificados se for percebido que há menor probabilidade de serem qualificados. A consequência do trabalho de Arrow é a transição da explicação do comportamento discriminatório de preferências para crenças.

Podemos inferir da teoria da discriminação estatística que o aumento de informações acerca de características correlacionadas com raça pode diminuir a discriminação. Agan e Starr (2018) analisam os efeitos da legislação que proíbe empresas de perguntarem aos candidatos às vagas de emprego sobre seus antecedentes criminais. Os resultados apontaram que, após a legislação entrar em vigor, menos homens negros receberam retorno das companhias em relação a homens brancos com perfil similar. De maneira análoga, Bartik e Nelson (2019) mostraram que proibir a requisição de histórico de crédito no processo de contratação diminuiu o emprego de indivíduos negros.

Como forma de estimar a magnitude da discriminação sobre os rendimentos, Oaxaca (1973) e Blinder (1973) propõe um modelo estatístico de decomposição onde os diferenciais dos salários entre dois grupos são explicados em dois termos: o primeiro seria o rendimento extra de um grupo ao possuir maior qualificação em média que o outro; Já o segundo, seria a diferença entre os rendimentos caso os grupos em questão tivessem as mesmas aptidões, o que pode ser interpretado como resultado da discriminação.

Conforme Lovell (1992) e Wood e Carvalho (1994), uma das maneiras de se analisar as desigualdades sociais e de renda entre negros e brancos no Brasil é perpassando pela herança escravocrata, que ainda exerce influência nas relações sociais e acarreta em um tratamento inferior a negros e pardos, consolidando sua participação nas camadas mais baixas da sociedade. Os trabalhos de Lundberg e Startz (1998), conforme citado por Crespo (2003), corroboram essa ideia ao mostrarem que a discriminação pode ter efeitos permanentes ao afetar as oportunidades futuras dos indivíduos.

Soares (2000) nos dá sua percepção acerca da discriminação contra os negros.

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. (SOARES, 2000, p.25)

Desse modo, as três etapas de discriminação mencionada acima são: primeiramente, qualificação (diferenças no nível educacional); depois, inserção (diferenças no acesso a determinadas ocupações); e, por fim, rendimento (diferença salarial entre indivíduos que exercem funções parecidas).

A educação é um fator decisivo na reprodução das desigualdades raciais, uma vez que ela interfere nas chances de integração do indivíduo e na sua capacidade de mobilidade social (HENRIQUES, 2002). Nesse sentido, Henriques (2002) explicita que a incidência do analfabetismo e privação dessa característica elementar das oportunidades básicas do indivíduo é, portanto,

significativamente maior entre os negros. Entretanto, em uma direção contrária, a escolaridade entre os negros é significativamente pior quando comparada com a dos brancos.

Pinheiro e Soares (2003) reforçam o fato de a população negra ter menos escolaridade que a população branca, contribuindo para a desigualdade salarial, além de destacarem a dificuldade de acesso e ascensão dos negros a cargos de chefia ou de poder, em virtude das posturas racistas e discriminatórias existentes no ambiente de trabalho. Desse modo, os negros, além de apresentarem maiores taxas de desemprego, estão mais propensos a se concentrarem em atividades mais precárias e com menor proteção social que os brancos.

A maior parte das disparidades salariais entre raças pode ser explicada pela discriminação. Todavia, o hiato salarial entre as raças vem diminuindo ao longo dos últimos anos. Parte da queda é explicada pela redução da discriminação e a outra parte é fruto da redução do hiato educacional (SOARES et al., 2007; CRESPO e REIS, 2004). As análises referentes às diferenças nos rendimentos também serão objeto do presente trabalho e buscam complementar os estudos anteriores sobre o tema.

Assim sendo, o capítulo analisou a evolução do conceito de discriminação, que teve sua popularização por meio do trabalho de Becker (1957), além de expor as limitações dos conceitos utilizados, além de evidências empíricas que corroboram cada uma das visões apresentadas.

3. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS NO BRASIL

O objetivo do capítulo é dar enfoque a literatura empírica no que diz respeito à discriminação racial e seu impacto nas diferenças salariais dos indivíduos. Os estudos analisados possuem congruência com a metodologia e especificações que serão utilizadas neste trabalho. Além disso, os presentes artigos compartilham do uso do método descrito por Oaxaca e Blinder (1973) para aprofundar o entendimento acerca dos possíveis motivos de discriminação.

Soares (2000) realiza um estudo quantitativo entre 1987 e 1989 acerca das diferenças através do recorte de gênero e raça, decompondo os diferenciais entre um grupo de referência, contemplado por homens brancos, e grupos passíveis de discriminação por não atenderem às características do grupo de referência, contemplados por homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Segundo o autor, 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 trabalho de Soares (2000) busca também decompor, utilizando o método de Oaxaca–Blinder (1973), os diferenciais de cada uma dessas categorias em relação ao grupo de referência.

A partir da constatação que ocorrem diferenças entre os rendimentos do grupo de referência (homens brancos), responsável por estabelecer 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, são estimadas equações de rendimentos mincerianas (1974), que relacionam qualificação e outras características como raça e gênero ao rendimento, de modo a permitir que seja identificado a parcela dos diferenciais salariais causada ou não por discriminação.

Soares (2000) utiliza a PNAD dos anos de 1987 e 1998 para estimar as equações de Mincer (1974), considerando a variável “renda de todos os trabalhos”, padronizada pelo número de horas trabalhadas em todos os tipos de trabalhos, como parâmetro para medir a discriminação. Em um primeiro momento, as equações são estimadas utilizando apenas os anos de estudo e a

idade como proxy da experiência, com controles para setor econômico, região e vínculo empregatício sendo incorporadas posteriormente.

A metodologia se dá por meio de sucessivas decomposições de Oaxaca. Essa decomposição é feita tanto para médias como para centésimos das distribuições de renda dos homens negros, das mulheres brancas e das mulheres negras. Ao analisar a decomposição das médias dos rendimentos, Soares (2000) observa a presença de elevada discriminação pura para mulheres negras e em menor grau para homens negros.

Aprofundando a análise para as curvas de quartis, cujo o eixo horizontal representa a população dividida em centésimos, enquanto o eixo vertical mostra o maior rendimento daquele centésimo, é revelado que as mulheres negras têm muito mais a ganhar, em termos percentuais, do que as mulheres brancas. Para o ano de 1987, enquanto as mulheres brancas deveriam ganhar, na mediana, 46% a mais, as negras deveriam ganhar 71%. Já no ano de 1998 as mulheres negras ganhariam na mediana em torno de 55% a mais com o fim da discriminação e as mulheres brancas ganhariam em torno de 35%, o que pode indicar um decréscimo no nível de discriminação contra mulheres (SOARES, 2000).

Soares (2000) também destaca a inclinação das curvas de quartis da discriminação contra os homens negros, observando que quanto mais bem posicionado está o indivíduo na distribuição de renda dos negros, maior o termo de discriminação. Para os indivíduos com menor renda em 1987, a diferença salarial em relação ao grupo padrão é em torno de 5% a 7%; já os homens negros mais ricos sofrem reduções de aproximadamente 27% no salário que perceberiam se fossem remunerados de modo análogo ao grupo padrão. Em 1998 o hiato é ainda maior, chegando a 12% para os piores situados na curva.

Seguindo a linha analítica anterior, porém incorporando variáveis *dummy* para setor econômico, região e vínculo empregatício na equação de rendimentos, Soares (2000) analisa o efeito da inserção no mercado de trabalho. A análise da decomposição das médias para 1987 e 1998 revela queda considerável nas médias para os homens negros e mulheres negras. O autor

justifica os resultados à má inserção dos negros, independente do sexo, no mercado de trabalho, com muitos destes indo para a agricultura, trabalhando sem vínculo ou sendo empregados no Nordeste.

Complementando o ponto acima, e utilizando a diferença entre as curvas de quartis da decomposição com e sem as variáveis de controle como efeito da discriminação de inserção, Soares (2000) verifica que indivíduos negros, independente do sexo, obtiveram rendimentos inferiores ao grupo padrão devido à discriminação por inserção em quase todas as faixas de renda.

Após serem estabelecidos perfis para a discriminação de cada grupo, por meio da combinação das análises acima e da comparação entre os coeficientes beta das equações estimadas ao longo dos anos, o autor conclui que o diferencial de habilidades é a maior causa da discrepância salarial para os homens negros, seguido de sua má inserção, enquanto as mulheres negras apresentam um perfil intermediário a estes e a mulheres brancas, sofrendo não só com a discriminação racial mas também com a de gênero.

Incrementando os estudos elaborados por Soares (2000), Campanante; Crespo e Leite (2004) buscam, além de mensurar o impacto da discriminação entre os rendimentos de brancos e negros, compor um perfil comparativo da discriminação entre a região Sudeste e o Nordeste.

Os autores fazem três considerações sobre o trabalho de Soares (2000): A comparação feita entre os dois modelos estimados (com e sem controles para região, setor industrial, posse de carteira e trabalho por conta própria) fica comprometida devido aos coeficientes estimados no primeiro possuírem viés de variável omitida; A ausência de variável captando a educação dos pais, importante no processo de acumulação de capital humano e transmissão intergeracional de educação; E a inclusão das variáveis *dummy* para região captarem apenas as diferenças entre os interceptos das regiões, e não o “preço” das características consideradas na equação de rendimentos para cada região (CAMPANANTE; CRESPO; LEITE, 2004).

Utilizando a PNAD de 1996 Campanante; Crespo e Leite (2004) estimam equações de rendimento segundo Mincer (1974). As variáveis utilizadas são

agrupadas em blocos da seguinte maneira: características individuais (educação, experiência: idade menos idade em que entrou no mercado de trabalho, gênero); Características do mercado de trabalho (com ou sem carteira, setor público ou privado, setor de atividade); Características regionais (região do país em que o indivíduo trabalha, área metropolitana ou não; E educação da mãe.

A aplicação do método de Oaxaca–Blinder (1973) se difere da tradicional ao estimar os diferenciais para cada bloco de variáveis acima separadamente, ao invés de diferenciar o modelo como um todo. Apesar das mudanças de especificação e metodologia, os resultados obtidos ao transportar os três primeiros blocos de variáveis são consistentes com os de Soares (2000) qualitativamente, em âmbito nacional. Ao introduzir a variável educação da mãe, ocorre a queda do coeficiente de discriminação em detrimento das características observadas, com parte do que foi identificado por Soares (2000) como discriminação no mercado de trabalho podendo ser atribuído à herança de desigualdade educacional e seu caráter racial.

Ao replicar as análises somente para o Nordeste e o Sudeste, Campanante; Crespo e Leite (2004) identificam perfis distintos para cada região, com o Sudeste apresentando um termo de discriminação muito superior à média nacional, ao passo que o Nordeste apresentou coeficientes menores. O perfil intermediário nacional esconde as diferenças regionais e que o mercado de trabalho parece ser um ponto bem mais fundamental da discriminação racial no Sudeste do que no Nordeste. A inserção da variável educação da mãe apenas confirma os resultados já obtidos.

Matos e Machado (2006) também contribuíram para os estudos da discriminação no mercado de trabalho por meio do artigo Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). Similar ao trabalho de Soares (2000), as autoras partem da PNAD dos anos de 1987 a 2001 para analisar os diferenciais de rendimentos dado a raça e o gênero dos indivíduos, conforme a metodologia de Oaxaca – Blinder (1973).

Considerando as variáveis da PNAD, a amostra foi dividida então entre quatro subgrupos (homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras) e os subgrupos divididos novamente entre grupos homogêneos, dados os seguintes critérios: idade (seis faixas etárias: 10 a 18 anos, 19 a 24 anos, 25 a 35 anos, 36 a 45 anos, 46 a 54 anos e 55 ou mais anos de idade); grande região de residência; ramo de atividade (conforme os onze grupos definidos pela PNAD), relação na família (chefe, cônjuge e outros); posição na ocupação (formal, composta por indivíduos com carteira assinada, funcionários públicos e empregadores, e informal, composta por sem carteira assinada, conta própria e sem remuneração); anos de escolaridade e rendimento real por hora (MATOS; MACHADO, 2006).

Matos e Machado (2006) realizam o cruzamento entre os seis grupos de idade, as cinco regiões, os três grupos de relação na família, os dois grupos da posição na ocupação e os onze grupos ocupacionais, obtendo 1.980 grupos homogêneos para cada ano da PNAD estudado.

São então estimadas funções de rendimentos para homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, de acordo com cada grupo homogêneo. As funções seguem a seguinte estrutura:

$$\text{Log}W_j = \alpha_j + \beta_j s_j + d_t$$

Para análise dos diferenciais dos rendimentos, foram usadas as médias do rendimento real por hora (W) e as médias de escolaridade de cada grupo homogêneo (s). O coeficiente α denota o intercepto do salário, β o impacto nos rendimentos causado por um ano a mais de estudos e d é uma variável *dummy* de período. As equações são rearranjadas então de maneira a permitir a comparação entre os rendimentos de homens brancos e homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, debatendo sobre a discriminação por cor; E o rendimento de homens brancos e mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, sob a perspectiva de gênero.

A partir das estimações acima, é utilizada a decomposição de Oaxaca – Blinder (1973) para examinar o diferencial de rendimento em duas partes: a primeira diz respeito às diferentes habilidades, representada pelo diferencial de escolaridade, e a segunda diz respeito a fatores não-observados, atribuída à discriminação.

Os resultados comparativos das decomposições de rendimentos entre homens brancos e homens negros para os anos de 1987 a 2001 nos mostram que, no geral, a discriminação decresceu como parte explicativa das diferenças, com a baixa escolaridade dos indivíduos negros sendo o fator preponderante na determinação dos rendimentos. Entre mulheres brancas e mulheres negras, no mesmo período, o diferencial atribuído à escolaridade também é positivo e favorável às mulheres brancas. Matos e Machado (2006) pontuam ainda a magnitude do componente discriminatório, e sugerem que haja um outro efeito concomitante à discriminação: a pior inserção de mulheres negras no mercado de trabalho.

Os autores Cacciamali; Tatei e Rosalino (2009) dão continuidade aos estudos da evolução da discriminação racial e por gênero nos mercados de trabalho formal e informal no Brasil entre 2002 e 2006, utilizando como base a teoria do capital humano desenvolvido por Mincer (1974) para estimar as equações de rendimentos e a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para mensurar os diferenciais de rendimentos.

Utilizando PNAD, foi estabelecido o modelo de equação salarial conforme as seguintes variáveis explicativas: anos de estudo, anos de estudo ao quadrado, experiência e experiência ao quadrado, *dummies* para as cinco macrorregiões do Brasil, para os ramos de atividade (indústria, comércio e serviços, atividades sociais e pessoais e outras atividades) e para as categorias de ocupação (produtores de bens e serviços e de reparação, dirigentes, ciências e artes, técnicos de nível médio e vendedores e prestadores de serviços)(CACCIAMALI; TATEI; ROSALINO, 2009).

Ao analisar os resultados das decomposições de Oaxaca-Blinder (1973), foi percebido o seguinte comportamento com relação aos negros, independente

do sexo: apesar de o hiato observado entre os rendimentos terem, em geral, diminuído para estes grupos, os resultados estimados para as decomposições indicam que a parcela referente à discriminação aumentou. Cacciamali; Tatei e Rosalino (2008, p.214) no entanto, destacam as limitações da metodologia empregada:

“Entretanto, se considerarmos que a parcela referente ao que a literatura denomina de discriminação engloba, na verdade, uma miríade de características não observáveis, tal aumento estimado para a parcela não explicada do diferencial de salários pode ser compreendido de outra forma. Em vez do fenômeno da discriminação propriamente dito, os resultados podem estar captando uma elevação de outras características produtivas não observáveis, mas que influenciaram positivamente a remuneração dos trabalhadores, como a passagem por um treinamento melhor aplicado ou um aprendizado diferenciado, entre outras.”

Apesar da variedade de especificações e métodos empregados os resultados obtidos pelos diversos autores citados parecem estar em consonância e nos permitem tirar conclusões comuns acerca da discriminação racial no mercado de trabalho e seu comportamento.

Partindo da tese de Soares (2000) que o processo de definição do salário de um indivíduo perpassa por três etapas – formação, inserção e definição salarial – a primeira conclusão é no que diz respeito à posição ocupada pelas mulheres negras.

Em todos os textos analisados a mulher negra se mostra vulnerável aos tipos de discriminação descritos, o que culmina em uma grande diferença de rendimentos entre estas e os outros grupos analisados. Começando sobre a formação, 29% do diferencial de rendimentos das mulheres negras é atribuído ao efeito qualificação (SOARES, 2000). Matos e Machado (2004) destacam o fato de parte significativa das diferenças salariais das mulheres negras advirem da deficiência em relação à escolaridade, o que é corroborado por uma menor média de anos de estudo em relação a mulheres brancas.

Matos e Machado (2004) também ponderam acerca da magnitude do efeito da discriminação para mulheres negras e sugerem um outro tipo de discriminação: a que ocorre durante a sua inserção no mercado de trabalho.

Embora para Soares (2000) este tipo de discriminação ocupe uma pequena parte no diferencial salarial, cabe destacar o fato de haver uma maior ocupação de postos de trabalhos precários por mulheres negras do que por mulheres brancas (DIEESE, 2001; OLIVEIRA E RIBEIRO, 1998). Soares (2000) também destaca o fato de a discriminação causada pelas variáveis setoriais, regionais e ocupacionais incidir de maior forma sobre as mulheres negras.

A discriminação na definição dos salários das mulheres negras, tendo como base a sua qualificação, também é expressiva na determinação dos diferenciais de salários. Embora a maior escolaridade das mulheres negras em relação aos homens negros, essa diferença não se traduz em maiores rendimentos. Matos e Machado (2004) observam um aumento no termo de discriminação suficiente para atenuar a convergência na escolaridade. Cacciamali; Tatei e Rosalino (2009) também destacam os baixos retornos à educação e experiência para mulheres negras.

Os fatores acima somados contribuem para a situação das mulheres negras perante os outros grupos analisados: o menor rendimento entre eles. Felizmente, há indícios de queda na discriminação entre os anos de 1987 e 1998 segundo Soares (2000) e de diminuição no hiato de rendimentos entre 2002 e 2006, segundo Cacciamali; Tatei e Rosalino (2009).

O perfil da discriminação para homens negros é diferente do das mulheres, embora tenham pontos em comum. O primeiro é a baixa escolaridade dos negros, que é a menor entre os grupos analisados (CACCIAMALI; TATEI; ROSALINO, 2009) e maior causa dos diferenciais de rendimento em relação aos homens brancos, como observado por Soares (2000) e Campanante; Crespo e Leite (2004).

Os negros não só entram mais cedo no mercado de trabalho como também permanecem mais tempo (BELTRÃO ET AL., 2003; DIEESE, 2001), causando o abandono da escola em detrimento do trabalho. Os brancos, por sua vez, entram mais tarde no mercado de trabalho e tem a oportunidade de se dedicarem ao processo de formação, contribuindo para a grande desigualdade educacional entre negros e não negros (HENRIQUES, 2001). Além disso, há o

efeito da herança de desigualdade educacional e seu caráter racial, como pontuado Campanante; Crespo e Leite (2004), transmitido pela educação dos pais.

A inserção dos homens negros também sofre elevado efeito de discriminação. Soares (2000) e Campanante; Crespo e Leite (2004) estão em comum acordo quanto ao efeito negativo decorrente da inserção dos negros no mercado de trabalho, com o primeiro interpretando a discriminação contra negros como se existisse uma visão premeditada acerca do lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem necessidade de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Campanante; Crespo e Leite (2004) destacam, no entanto, o caráter heterogêneo do mercado de trabalho nacional, com as características do mercado de trabalho tendo muito mais impacto na discriminação no Sudeste que no Nordeste.

Por fim, no que se refere à escolha dos salários dos negros no mercado de trabalho, Soares (2000) e Campanante; Crespo e Leite (2004) explicitam o “caráter elitista” da discriminação, com esta se tornando crescente à medida que a posição do indivíduo sobe na distribuição de renda. Para Soares (2000, p.15): “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”. Em contraposição às mulheres brancas e negras, foi observada estabilidade no hiato salarial entre os homens brancos e negros, conforme pontuado por Soares (2000) e Cacciamali; Tatei e Rosalino (2009).

4. METODOLOGIA

Neste capítulo será exposto o referencial teórico que servirá como base para estimar os modelos de rendimentos, que compõem o objeto de análise do presente trabalho. Além disso, serão também dadas as especificações do modelo utilizado, bem como os tratamentos empregados na base de dados utilizada.

AMOSTRAGEM

Para dar corpo às análises elaboradas, foram utilizadas as PNADs dos anos de 2002 a 2009 e 2011 a 2014. A escolha da PNAD como fonte primária de dados foi feita por esta ser uma pesquisa de periodicidade anual e que contempla as características gerais da população que são objeto deste estudo, tais como, educação, trabalho e rendimento, além de possibilitar melhor comparação com os estudos proeminentes na área. Além disso, não foi considerado na análise o ano de 2010, pois neste ano a PNAD deixa de ser elaboradas para dar espaço ao censo.

As amostras foram estringidas segundo os seguintes critérios: Foram considerados somente indivíduos inseridos no mercado de trabalho (participantes da PEA) entre 14 e 60 anos.

No que diz respeito à raça dos indivíduos, foram retirados os autodeclarados indígenas e amarelos, por esses grupos não possuírem número de observações representativos para as análises. Desta forma, foram analisados apenas indivíduos que se intitularam brancos ou negros, sendo que esta última categoria contempla também os pardos.

ESPECIFICAÇÕES

Realizados os cortes na amostra, foram estimadas as equações Mincerianas. Mincer (1974) desenvolveu uma equação para rendimentos que

seria ligada a fatores explicativos relacionados à escolaridade e à experiência, além de características observáveis do indivíduo como raça, gênero, entre outros. Para o presente trabalho, foi considerado o seguinte modelo:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 \text{Mulher} + \beta_2 \text{Negro} + \beta_3 \text{experiência} + \beta_4 \text{experiência}^2 + \beta_5 \text{educação}$$

Abaixo, encontram-se as especificações das variáveis utilizadas no modelo:

- Experiência: para o cálculo dos anos de experiência, foi utilizada a fórmula idade – anos de estudo – 6;
- Experiência²: o quadrado da experiência;
- Educação: computada como o número de anos de estudo do indivíduo;
- Mulher: variável *dummy* que recebe o valor 1 caso o indivíduo seja mulher e 0 caso seja homem;
- Negro: Variável *dummy* que recebe o valor 1 caso o indivíduo seja negro ou pardo e 0 caso seja branco.

É necessário pontuar que, dentro as opções disponíveis na PNAD, a variável escolhida para representar o rendimento do indivíduo, representado no modelo pela variável dependente *W*, foi a “Rendimento de todos os trabalhos”. O indivíduo base, portanto, é um indivíduo branco do gênero masculino.

Com as análises subsequentes, é esperado que as variáveis "Mulher" e "Negro" impactem de forma negativa o indivíduo, tendo em vista que estes são grupos subvalorizados, segundo Reimers (1983) e Cambota e Pontes (2004). Além disso, é esperado que o sinal da experiência e da educação sejam positivos e o sinal de experiência², responsável por aferir a magnitude do rendimento de escala, seja negativo, conforme argumenta Mincer (1974) na Teoria do capital humano.

5. ANÁLISE DESCRITIVA

O presente capítulo tem por finalidade realizar a análise descritiva das variáveis utilizadas nas estimações, considerando a população observada.

A Tabela 1 abaixo apresenta a população dividida entre sexo e raça, de acordo com os anos considerados nas análises:

Tabela 1 – População segundo raça e gênero

Ano	Branco			Negro		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2002	21380030	14984033	36364062	18271265	11017432	29288697
2003	21154758	15107943	36262701	18839861	11441883	30281744
2004	21887241	15983147	37870388	20179039	12443687	32622726
2005	21785141	15956177	37741318	21394128	13232950	34627078
2006	21980447	16699440	38679888	21859494	13745794	35605289
2007	23097579	18734265	41831844	24178591	16668795	40847385
2008	23346039	18788446	42134485	25117390	17642835	42760224
2009	23094440	18943154	42037593	25252446	17865898	43118344
2011	22810241	18787571	41597812	25617106	17615080	43232186
2012	22487628	18558986	41046614	26921810	18708195	45630004
2013	22160419	18675447	40835866	26870362	18822850	45693212
2014	22338826	18884930	41223757	27935559	20224667	48160226

Fonte: PNAD; Elaboração: Própria

Podemos notar um aumento na população de ambos os sexos e raças ao longo dos anos, com a população observada passando de 65652760 em 2002 para 89383982 em 2014, obtendo um aumento de 36,15%. O perfil da população, porém, sofreu mutações, sendo possível observar a queda da população branca durante os anos considerados na análise. Para o ano de 2002, o grupo compunha a maioria dos indivíduos observados, ocupando 55% do total,

em oposição aos autodeclarados negros, que ocupavam 45%. Os homens negros passaram de 28% do total analisado para 31% e as mulheres negras de 17% para 23%, culminando na participação total da população negra de 54% em 2014.

É importante destacar o caráter auto declaratório da variável raça durante a aplicação dos questionários da PNAD. Campanante; Crespo e Leite (2004) atentam para a possibilidade de subestimação nos dados relativos à população negra, num fenômeno conhecido como “Embranquecimento” da população, que se torna mais presente conforme a renda avança. Neste fenômeno, indivíduos pardos com maiores rendas se auto intitulariam brancos, ao passo que pardos com as mesmas características, porém com menor renda, tenderiam a se declarar pardos ou negros.

No que diz respeito à escolaridade dos indivíduos, a Tabela 2 nos mostra a evolução da escolaridade média, representada pela variável anos de estudo, segundo à raça:

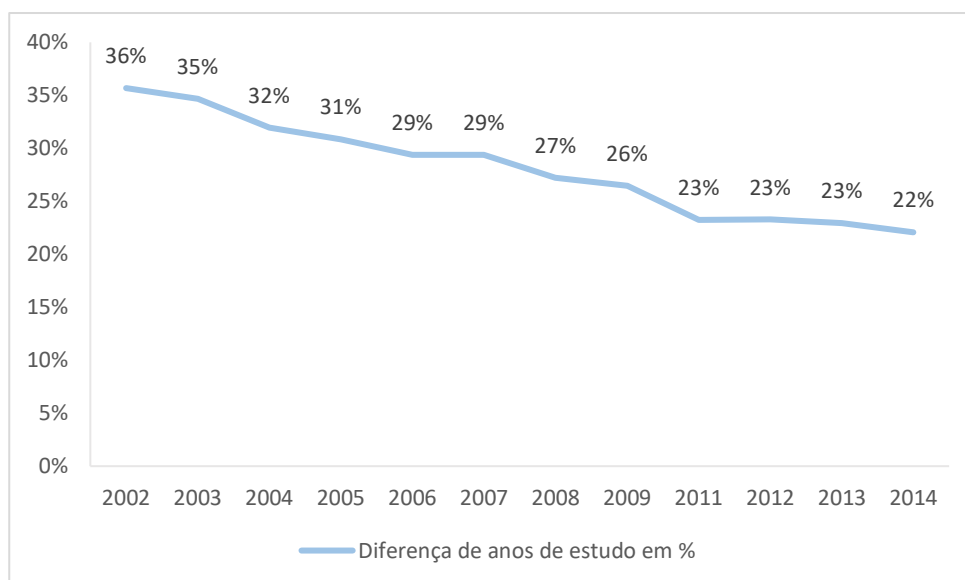
Tabela 2 – Média dos anos de estudo por raça

Ano	Branco	Negro
2002	8.48	6.25
2003	8.70	6.46
2004	8.76	6.64
2005	8.95	6.84
2006	9.12	7.05
2007	9.03	6.98
2008	9.21	7.24
2009	9.37	7.41
2011	9.49	7.70
2012	9.80	7.95
2013	9.91	8.06
2014	10.01	8.20

Fonte: PNAD; Elaboração: Própria

Para todos os anos considerados, os negros possuem menos anos de estudo em relação aos brancos. Entre os anos de 2002 e 2014 os brancos tiveram um acréscimo de aproximadamente 18% na escolaridade, enquanto os negros tiveram um acréscimo de aproximadamente 31%. É importante notar a tendência de diminuição do hiato educacional entre as raças, com a taxa de crescimento média anual de 1,39% para os brancos e 2,29% para negros e a consequente queda na diferença de anos de estudos ao longo dos anos, em porcentagem, conforme o gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1 – Diferença entre os anos de estudo da população branca em relação à população negra



Fonte: PNAD; Elaboração: Própria

Segundo o DIEESE (2012) o aumento da escolaridade no Brasil decorreu de um complexo sistema de políticas públicas especialmente para essa finalidade, contribuindo para redução do analfabetismo; universalização do ensino fundamental, aumento da capilaridade do ensino médio e expansão do número das pessoas com ensino superior. Isso possibilitou aos negros a diminuição nas faixas de ensino mais baixas e o aumento no ensino superior, sendo este último lacuna importante na inserção dos negros no mercado de trabalho.

Ao contrário do padrão observado nas variáveis acima, ao analisarmos a experiência dos indivíduos, representada pela idade – 6 – anos de estudo, utilizando a Tabela 3, percebemos que a população de cor negra possui mais anos de experiência que a população de cor branca, para todos os anos. Dado a composição desta variável, embora a média de idade da população negra seja levemente menor do que a da branca, o que contribuiria para um aumento dos anos de experiência a favor dos brancos, a notável diferença de escolaridade contribui de forma mais acentuada para que brancos possuam menos experiência, visto que passam mais tempo se dedicando aos estudos, como

exposto anteriormente neste estudo por Henriques (2001), Beltrão et al. (2003) e DIEESE (2001).

Tabela 3 – Experiência média por raça

Ano	Branco	Negro
2002	20.75	21.90
2003	20.68	21.95
2004	20.75	21.87
2005	20.60	21.78
2006	20.74	21.78
2007	20.85	21.72
2008	20.82	21.79
2009	20.91	21.83
2011	21.07	21.92
2012	20.89	21.87
2013	21.17	22.12
2014	21.30	22.16

Fonte: PNAD; Elaboração: Própria

Ademais, os brancos obtiveram um aumento de 2,65% nos anos de experiência entre 2002 e 2014, enquanto os negros obtiveram um aumento 1,19%. Quando comparados entre si, a diferença média entre os grupos foi de 4,9% em prol da população negra.

Dado a metodologia escolhida para o presente trabalho, as variáveis analisadas previamente foram escolhidas para compor a parte explicativa das equações de rendimentos estimadas, tendo em vista o seu papel como determinantes do rendimento dos indivíduos. Desta forma, o estudo de suas tendências também nos dá pistas acerca do comportamento dos rendimentos, e consequentemente da disparidade destes entre os diferentes grupos raciais. A

Tabela 4 abaixo nos mostra a média dos rendimentos nominais de todos os trabalhos para as populações de brancos e negros, entre os anos de 2002 e 2014.

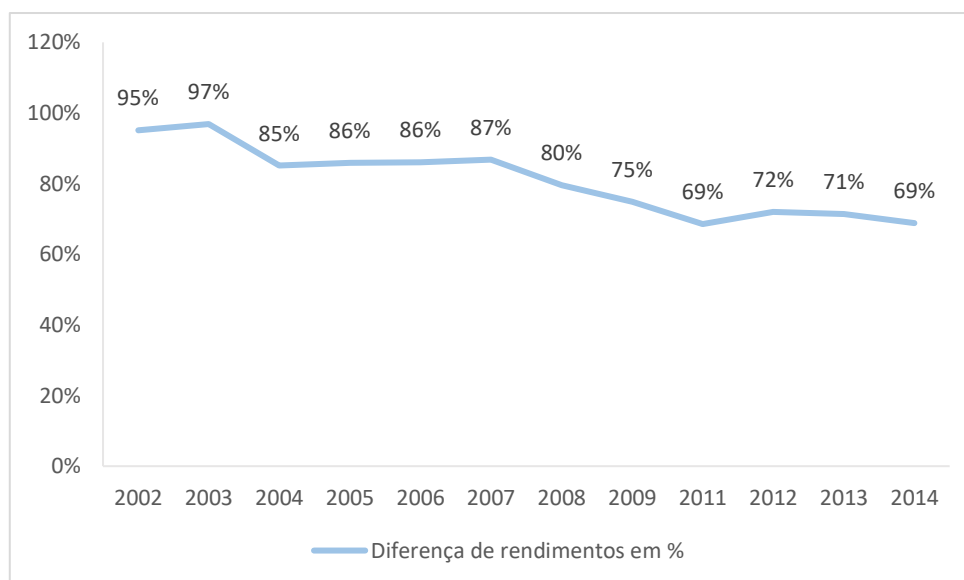
Tabela 4 – Média do rendimento de todos os trabalhos por raça (em R\$)

Ano	Branco	Negro
2002	810.36	415.25
2003	884.52	449.30
2004	919.70	496.87
2005	1,017.22	547.06
2006	1,123.85	604.10
2007	1,119.18	599.06
2008	1,217.83	678.41
2009	1,301.76	744.60
2011	1,569.53	931.21
2012	1,770.59	1,029.38
2013	1,953.85	1,140.12
2014	2,090.66	1,238.20

Fonte: PNAD; Elaboração: Própria

É possível observar que, em todos os anos considerados, os rendimentos dos indivíduos brancos superam em muito os dos negros. No entanto, ao analisarmos o gráfico 2, podemos perceber a tendência da diminuição deste hiato salarial entre as raças.

Gráfico 2 – Diferença entre os rendimentos da população branca em relação à população negra



Fonte: PNAD; Elaboração: Própria

No início da série considerada, os rendimentos dos brancos eram aproximadamente o dobro dos rendimentos dos negros, com estes sendo equivalente a 51% dos rendimentos dos brancos. As reduções graduais no *gap* entre os salários culminaram para que o valor chegasse em seu menor nível no ano de 2014, com aproximadamente 69% de diferença entre os referidos grupos.

Tendo em vista o conteúdo exposto, esta sessão nos permite a análise das variáveis empregadas nas estimações, em um contexto populacional, e contribui para a construção de um panorama acerca do impacto que a variável raça sofre na determinação dos salários dos indivíduos.

Deste modo, podemos perceber a tendência de diminuição do *gap* entre as variáveis explicativas utilizadas. Primeiramente, ao analisarmos os anos de estudo, a notável e conhecida diferença de escolaridade entre brancos e negros passa de 36%, no ano de 2002, para 22% em 2014. Por conseguinte, há o estreitamento também da diferença entre a quantidade anos trabalhados, embora esta ainda seja maior para negros, devido à sua precoce inserção no mercado de trabalho, como exposto por Beltrão et al. (2003) e DIEESE, (2001).

Por fim, é observada também a redução no hiato entre os rendimentos dos diferentes grupos raciais elencados, no qual os negros saem de um salário 49% inferior ao dos brancos, para 41% no último ano considerado.

6. RESULTADOS

De maneira a tornar possível a comparação ano a ano das características determinantes dos diferenciais salariais, foram elaboradas regressões Mincerianas para os anos analisados, seguindo o seguinte modelo:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 \text{Mulher} + \beta_2 \text{Negro} + \beta_3 \text{experiência} + \beta_4 \text{experiência}^2 + \beta_5 \text{educação}$$

No qual o indivíduo base para comparação é homem branco.

Tabela 5 – Estimativas das regressões de rendimentos

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014
Intercepto	4.19 ***	4.31 ***	4.42 ***	4.51 ***	4.57 ***	4.74 ***	4.74 ***	4.97 ***	5.38 ***	5.46 ***	5.57 ***	5.68 ***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Mulher	-0.51 ***	-0.51 ***	-0.52 ***	-0.50 ***	-0.49 ***	-0.48 ***	-0.48 ***	-0.48 ***	-0.44 ***	-0.43 ***	-0.43 ***	-0.43 ***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Negro	-0.26 ***	-0.28 ***	-0.26 ***	-0.24 ***	-0.24 ***	-0.24 ***	-0.24 ***	-0.25 ***	-0.24 ***	-0.23 ***	-0.24 ***	-0.24 ***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Experiência	0.07 ***	0.06 ***	0.06 ***	0.06 ***	0.06 ***	0.06 ***	0.06 ***	0.05 ***	0.05 ***	0.04 ***	0.04 ***	0.04 ***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Experiência²	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***	-0.00 ***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Educação	0.15 ***	0.15 ***	0.15 ***	0.14 ***	0.14 ***	0.14 ***	0.14 ***	0.14 ***	0.12 ***	0.12 ***	0.12 ***	0.12 ***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
R2	0.44	0.42	0.42	0.41	0.41	0.40	0.38	0.39	0.35	0.35	0.34	0.34

All continuous predictors are mean-centered and scaled by 1 standard deviation. *** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05.

Fonte: PNAD; Elaboração: Própria

Realizando o teste t obtemos que, a um nível de 5% de significância, todas as variáveis são estatisticamente significantes, dado que o P-valor é menor do que 0,05. Já a um nível de significância de 1%, também temos que todas as variáveis são significantes, pois possuem o p-valor menor que 0,01.

No que tange ao sinal dos coeficientes de cada um dos parâmetros avaliados, temos: “Mulher” e “Negro” com coeficientes negativos, experiência e experiência ao quadrado com coeficientes positivos e negativos, respectivamente, e educação com coeficiente positivo, para todos os anos analisados. Dessa forma, podemos compreender que todas as variáveis do modelo apresentaram os sinais conforme o esperado.

A variável “Mulher”, responsável por indicar se o indivíduo é ou não do sexo feminino, apresenta coeficiente negativo, indicando um ônus salarial atrelado a esse gênero em relação ao indivíduo do sexo masculino. Para o ano de 2002, o efeito era de uma diminuição de 51% nos rendimentos femininos quando comparados aos masculinos. Já para 2014, o efeito passa para 43%, indicando uma tendência de queda anual de aproximadamente -1,41%.

Dentre as variáveis escolhidas, esta foi a que apresentou o maior impacto negativo, quando comparada as demais. Retomando o conceito de discriminação, que se dá quando indivíduos com características produtivas iguais possuem remunerações diferentes, uma das possíveis explicações para a magnitude do coeficiente de “Mulher” se deve ao fato de que ocorre discriminação *stricto sensu* em relação ao gênero, ou seja, mulheres possuem menores rendimentos que os homens mesmo possuindo as mesmas características consideradas no modelo. Como exposto anteriormente na revisão de literatura, as mulheres possuem mais escolaridade que os homens e, considerando o modelo escolhido, que utiliza a educação e variáveis correlatas como determinantes dos rendimentos, seriam esperados maiores rendimentos advindos das mulheres.

Quanto a educação, esta apresentou tendência de impacto decrescente nos rendimentos, com o valor do coeficiente passando de um incremento de 15% para cada ano estudado em 2002 para 12% por ano estudado em 2014,

acumulando uma queda de 20%. Com o aumento geral do nível de escolaridade da população, conforme observado na seção análise descritiva, faz sentido que a variável apresente um menor impacto na variável dependente do modelo.

Com relação à experiência e a experiência², estas apresentam, respectivamente, coeficientes positivos e negativos, o que está em concordância com Mincer (1974) sobre os rendimentos marginais decrescentes da variável, bem como a influência da experiência no rendimento. O acréscimo de um ano de experiência eleva o salário em aproximadamente 7%, no ano de 2002, ao passo que esta elevação diminui para 4% no ano de 2014. Cabe reiterar que a variável experiência é uma função da idade, que na média obteve um aumento não tão expressivo ao longo dos anos observados e impacta positivamente a experiência, e dos anos de estudo, que também aumentaram, porém de forma mais acentuada ao longo dos anos que a idade, e impactam de forma negativa a experiência.

A variável “Negro”, responsável por captar o efeito da cor nos rendimentos, principal objeto de estudo do presente trabalho, obteve um decréscimo pouco expressivo durante os anos considerados, com uma taxa anual média de -0,66%. O coeficiente apresentou uma queda acumulada de aproximadamente 8%, saindo de um impacto negativo no valor de 26% em relação aos brancos no ano de 2002, para um impacto negativo de 24% em 2014. A estabilidade do coeficiente pode ser um indicativo da manutenção da discriminação existente no mercado de trabalho, principalmente quando posta em contraste com as análises realizadas na seção de análise descritiva, onde houve um estreitamento entre as diferenças das características produtivas das populações de brancos e negros.

O conceito de discriminação adotado contempla o fato de existirem diferenças atreladas aos rendimentos não explicadas por características produtivas. No caso da população negra, a literatura nos mostra que, embora este tipo de discriminação ocorra, os diferenciais salariais são explicados em sua maior parte pelas diferenças na escolaridade, seguido da má inserção no mercado de trabalho, para os homens, e pelos mesmos fatores mais a discriminação atrelada ao sexo, para as mulheres. Dessa forma, considerando

os resultados da regressão e da análise exploratória das variáveis que compõem a equação de rendimentos, é possível que, embora a pouca variação do coeficiente atrelado à raça, o perfil da discriminação venha sofrendo mudanças, sendo muito mais influenciado pela raça de fato do que pelas diferenças de fatores produtivos em si, dado que houve uma aproximação destes em relação à população branca.

É importante pontuar que as variáveis escolhidas também são influenciadas pela discriminação racial previamente ao mercado de trabalho. No caso da educação, é notável a diferença de oportunidades educacionais da população negra em relação à branca. Conseqüentemente, a inserção dos negros no mercado de trabalho é prejudicada, juntamente com a determinação de seus salários.

Por fim, a análise dos coeficientes das regressões de rendimentos através dos anos nos permite avaliar a evolução da discriminação salarial. No entanto, há limitações inerentes primeiramente às especificações do modelo, como por exemplo à não inclusão de variáveis relativas à região habitada, bem como o vínculo empregatício, ou até mesmo a educação dos pais, determinantes importantes do salário, que poderiam enriquecer futuras análises acerca do tema. A metodologia empregada também pode ser aprimorada, uma vez que não é possível determinar com precisão a parcela dos diferenciais que é ou não causada pela discriminação, deficiência que é parcialmente solucionada pela decomposição de Oaxaca – Blinder, o que permitiria uma investigação mais profunda acerca do tema.

7. CONCLUSÃO

Com o objetivo de analisar o comportamento da discriminação e sua influência nos salários da população negra durante os anos de 2002 a 2014, o presente trabalho apresentou a revisão da literatura internacional acerca do tema, seguido por análises empíricas considerando à realidade nacional. Tendo o referencial acima como base, foram estimadas equações segundo Mincer (1974), discorrendo sobre o impacto da raça nos rendimentos dos indivíduos.

A revisão de literatura, primeiro capítulo do presente trabalho, recapitulou as principais visões acerca do porquê do comportamento discriminatório, sob uma perspectiva econômica. São apresentadas as duas principais linhas teóricas acerca da discriminação. A primeira a partir do trabalho seminal de Becker (1957), onde é introduzido o conceito de discriminação por meio de preferências discriminatórias. A segunda adotada por Arrow (1973) e Phelps (1972), onde a discriminação surge como um problema de informação imperfeita. O primeiro capítulo ainda introduz os principais determinantes das diferenças salariais entre as raças no Brasil.

Após a revisão da literatura, é feito um resumo das principais análises econométricas realizadas em âmbito nacional. Tendo como ponto de partida o trabalho de Soares (2000), que é importante ao traçar um perfil da incidência da discriminação salarial entre negros nos anos de 1987 a 1998, não só entre os sexos, como também entre as faixas de renda. Os estudos de Campanante; Crespo e Leite (2004) reforçam os resultados obtidos por Soares (2000) e introduzem a variável anos de estudo da mãe como proxy para a transmissão intergeracional das desigualdades educacionais. Matos e Machado (2006) complementam os trabalhos anteriores ao demonstrar a diminuição da discriminação como parte explicativa das diferenças durante o período de 1987 a 2001, com a baixa escolaridade dos negros sendo o fator preponderante na determinação dos rendimentos, tendência essa que não se concretizou nos estudos de Cacciamali; Tatei e Rosalino (2009) para os anos seguintes de 2002 a 2006.

Através da análise descritiva da base de dados utilizada nas análises subsequentes, foi possível observar a tendência de diminuição das diferenças dos rendimentos, saindo do patamar de 95% no ano de 2002 para 69% no ano de 2014. Para tanto, a análise perpassou antes pelas variáveis determinantes dos rendimentos.

A educação, variável chave na determinação dos diferenciais dos rendimentos, apresentou uma diminuição no hiato de 36% para 22%, fruto de uma série de políticas públicas dedicadas especificamente para este fim. Por conseguinte, também foi possível observar o estreitamento nas diferenças entre os anos de experiência, tendo em vista o maior tempo despendido nos estudos pela população negra. É importante ressaltar que a lacuna na formação entre brancos e negros ainda é grande, sendo necessário ainda um avanço neste sentido para conter as desigualdades.

Por fim, os resultados das equações mincerianas para os anos de 2002 a 2014, principal análise do presente trabalho, nos revelaram poucas mudanças quanto ao impacto da discriminação nos diferentes rendimentos entre a população branca e negra. Apesar da redução entre o gap das características produtivas, foi observada a estabilidade no coeficiente de discriminação racial, que representava um ônus salarial de 26% em 2002 e obteve uma queda de apenas 8%, atingindo o valor de 24% em 2014.

Desta forma, o presente estudo abre portas para uma investigação mais profunda acerca do tema ao expor uma gama de métodos e especificações diferentes para determinação de modelos de rendimentos, bem como diferentes aplicações de ferramental que possibilitam interpretações mais acuradas acerca da persistência ou não da discriminação.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGAN, A.; STARR, S. **Ban the Box, Criminal Records, and Racial Discrimination: A Field Experiment.** Quarterly Journal of Economics. v. 133, p. 191–235, 2018.

ARROW, Keneth J. **The Theory of Discrimination.** In: Ashenfelter, O.; Rees, A.(Eds.). Discrimination in labor markets. Princeton University Press, p. 3-33, 1973.

ARROW, Keneth J. **What Has Economics to Say About Racial Discrimination?** Journal of Economic Perspectives, v. 12, p.91-100, 1998.

BARTIK, A.; NELSON, S. **Deleting a Signal: Evidence from Pre-Employment Credit Checks.** MIT Department of Economics Graduate Student Research Paper 16–01; Chicago Booth Research Paper N° 19–23, 2019.

BECKER, G. **The economics of discrimination.** Chicago: The University of Chicago Press, 1957.

BELTRÃO, K.I. et al. **Mercado de trabalho: Clivagens raciais.** In: BENECKE, D.W.; NASCIMENTO, R. (Org.) Política social preventiva: Desafio para o Brasil. Rio de Janeiro: Konrad-Adenauer-Stiftung, p. 361-389, 2003.

BLINDER, A. **Wage discrimination: reduced form and structural estimates.** Journal of Human Sources, v. 8, p.436-455, 1973.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. **Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão?** Planejamento e Políticas Públicas, n° 33, p. 195-222, 2009.

CAMBOTA, J.; PONTES, P. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004.** Revista de Economia Contemporânea, v. 11, p. 331-350, 2007.

CAMPANTE, F. A. CRESPO e P. LEITE (2004). **Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais.** Revista Brasileira de Econometria, v. 58, 2004.

CHARLES, K. K.; GURRYAN, J. **Prejudice and The Economics of Discrimination.** Journal of Political Economy, v. 116, p. 773–809, 2018.

CRESPO, Anna. **Desigualdade entre Raças e Gêneros no Brasil: Uma análise com simulações contra-factuais.** Dissertação de Mestrado do Departamento de Economia da PUC-Rio, 2003.

CRESPO, A. R. V.; REIS, M. C. **Decomposição do componente de discriminação na desigualdade de rendimentos entre raças nos efeitos idade, período e coorte.** In: Encontro da ANPEC, Natal, 2004.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil.** São Paulo: DIEESE, p. 354, 2001.

DIEESE. **Escolaridade aumenta na última década, mas a desigualdade entre os negros não negros ainda é bastante alta.** São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2012/2012pednegrosescolaridade.html>. Acesso em: 29 de abr. 2022.

EDGEWORTH, Francis Y. **Equal Pay to Men and Women for Equal Work.** The Economic Journal, v. 32, p. 431-457, 1922.

GOLDBERG, M. **Discrimination, nepotism and long-run wage differentials.** Quarterly Journal of Economics, p. 307-319, 1982.

HENRIQUES, H. **Raça e gênero no sistema de ensino: os limites das políticas universalistas na educação.** Editora: UNESCO, Brasília, 2002.

HENRIQUES, R. **Desigualdade racial no Brasil: Evolução das condições de vida na década de 90.** Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para discussão, n. 807).

LANG, K.; SPITZER, A. K. **Race Discrimination: An Economic Perspective.** Journal of Economic Perspectives, v. 34, p.68-89, 2020.

LOVELL, P. A. **Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil.** Estudos Afro-asiáticos, Rio de Janeiro, n° 22, p. 85-98, setembro de 1992.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. **Diferença de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001).** Econômica, v. 8, p. 5-27, 2006.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings.** Nova York: National Bureau of Economic Research, 1974.

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

OLIVEIRA, A.M.H.C.; RIBEIRO, P.M. **Diferenciais ocupacionais por cor e gênero no mercado de trabalho metropolitano no Brasil.** In: Encontro Nacional da ABEP, 9. Anais... Caxambu, 1998. Caxambu: ABEP, p. 2687-2717, 1998.

PHELPS, E. **The statistical theory of racism and sexism.** American Economic Review, v. 62, p.659-661, 1972.

PINHEIRO, L.; SOARES, V. **Brasil retrato das desigualdades gênero raça,** IPEA, 2003.

REIMERS, Cordelia W. **Labor market discrimination against hispanic and black men.** The Review of Economics and Statistics, v. 65, p. 570-579, 1983.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Texto para discussão, N° 769, Brasília: IPEA, novembro 2000.

SOARES, S. S. D. et al. **Tendências recentes na escolaridade e no rendimento de negros e de brancos**. In: Barros, R. P. et al. (Org). Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente. 1 ed. Brasília: IPEA, v. 2, p. 401-415, 2007.

WOOD, C. H.; CARVALHO, J. A. M. de. **A demografia da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

DIESE. Escolaridade aumenta na última década, mas a desigualdade entre os negros não negros ainda é bastante alta. São Paulo: DIESE, 2012. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/analiseped/2012/2012pednegrosescolaridade.html> .

Acesso em: 29 de abr. 2022.