

Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho

Sergei Soares*

A discriminação nas sociedades humanas é uma prática tão disseminada quanto é nefasta. Onde existe a diferença, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que é visto como desviando-se de uma dada norma. Esta norma pode ser a cor da pele, opção sexual, a religião, o sexo, origem social ou quase qualquer outra marca que se impõe aos indivíduos. A discriminação se pratica em todos os continentes, em inúmeros países, em muitas línguas e dentro de 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 sob 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 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 onde a mensuração dos efeitos da discriminação é possível é o mercado de trabalho. Neste artigo pretendemos estudar, quantitativamente, os resultados sobre os indivíduos das práticas discriminatórias em todo o território brasileiro e ao longo do tempo. Para tanto, precisamos limitar-nos às pesquisas disponíveis e comparáveis ao

longo do tempo. A única pesquisa no Brasil de abrangência nacional e comparável ao longo das últimas duas décadas é a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios – PNAD.

Dois tipos de discriminação no mercado de trabalho tem 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 das PNADs contém informação auto-declarada sobre a cor da pele para toda a população desde 1987¹.

A discriminação será examinada segundo a 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 – sofrem uma possível discriminação devido ao fato de não serem homens brancos. Portanto, usaremos várias técnicas estatísticas para analisar o diferencial de rendimentos entre o grupo padrão e os outros três, mas o foco será 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 trabalhos.

* Técnico do IPEA.

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}.

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.

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

TABELA 1
COMPARAÇÃO DE RENDIMENTOS
MENSALIS PADRONIZADOS POR 40 HORAS DE TRABALHO EM SETEMBRO DE 1998

GRUPO	RENDA MENSAL EM REAIS	%
HOMENS BRANCOS	726.89	-
HOMENS NEGROS	337.13	46%
MULHERES BRANCAS	572.86	79%
MULHERES NEGRAS	289.22	40%

A Tabela 1 mostra que os rendimentos percebidos por negros, brancas e negras são consideravelmente inferiores aos rendimentos dos brancos. Os rendimentos das mulheres negras chega a ser 40% do rendimento do grupo padrão!

Entretanto, o observador astuto verá que esta comparação é de utilidade limitada. Como sabemos se este diferencial é realmente discriminação no mercado de trabalho e não um mero reflexo de discriminação em outras esferas que faz com que estes grupos aparentemente penalizados sejam menos produtivos, e portanto menos bem remunerados?

Para responder esta pergunta, é necessário de algum modo levar em conta os diferenciais de qualificação. O modelo clássico é a equação de rendimentos minceriana. Seja:

$$y = \beta X$$

uma relação log-linear entre o logaritmo do salário, y , e várias características pessoais, X , tais como idade e educação, que podem exercer influência sobre a produ-

tividade do trabalhador.

Na equação acima, os coeficientes β têm uma interpretação especial: são os preços implícitos de cada atributo pessoal que aumenta a produtividade do trabalhador. Se o mercado de trabalho funcionasse sem discriminação, o preço implícito deste atributo seria o mesmo para todos os indivíduos. Em outras palavras, o conteúdo econômico de uma educação ou de experiência de trabalho seria igualmente remunerado, independentemente de quem o detém.

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

Dado o modelo teórico acima, existem vários modos de proceder. Um destes seria estimar os β para cada uma dos grupos e compará-los. O problema é que isto 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 a fim de ver a discriminação média, uma vez que se controla a quantidade de cada atributo na própria estimação dos β . O problema com este método é que não levaria em conta a heterogeneidade dos trabalhadores dentro de cada grupo.

Vamos trabalhar aqui com um procedimento intermediário. A equação acima 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. Esta distribuição de rendas imputadas será então comparada com a distribuição observada em cada grupo não-padrão.

Em símbolos, se

$$Y_{hb} = \beta_{hb} X_{hb}$$

representa a relação estimada para os homens brancos, então

$$\begin{aligned} y^*_{hn} &= \beta_{hb} X_{hn} \\ y^*_{mb} &= \beta_{hb} X_{mb} \\ y^*_{mn} &= \beta_{hb} X_{mn} \end{aligned}$$

são os rendimentos que homens negros, mulheres brancas e mulheres negras receberiam se não houvesse discriminação.

Escolhemos, para fazer este exercício, dois anos: 1987 e 1998, que são o primeiro ano para o qual temos informação sobre a cor no questionário principal e a PNAD mais recente.

O primeiro resultado que podemos apresentar são novamente as médias de salários, só que com algumas modificações. Seja a diferença de salários entre os homens brancos e um outro grupo, x , expressa da seguinte forma:

$$Y_{hb} - Y_x = \beta_{hb} X_{hb} - \beta_x X_x$$

podemos somar e subtrair a grandeza $\beta_{hb} X_x$

$$\begin{aligned} Y_{hb} - Y_x &= \beta_{hb} X_{hb} - \beta_x X_x + \beta_{hb} X_x - \beta_{hb} X_x \\ &= [\beta_{hb} X_{hb} - \beta_{hb} X_x] + [\beta_{hb} X_x - \beta_x X_x] \\ &= \beta_{hb} [\beta_{hb} - X_x] + [\beta_{hb} - \beta_x] X_x \end{aligned}$$

o primeiro termo corresponde à diferença, nas médias, devida a diferenças na qualidade dos trabalhadores. Já o segundo corresponde à diferença devida à discriminação contra o grupo x . Chamaremos esta

TABELA 2
DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL
DE RENDIMENTOS COM O GRUPO PADRÃO EM 1998 E 1987

GRUPOS EM 1998	DIFERENÇA COM HOMENS BRANCOS	TERMO DE DISCRIMINAÇÃO	PERCENTAGEM DA DIFERENÇA DEVIDO À DISCRIMINAÇÃO
HOMENS NEGROS	389.76	69.75	18%
MULHERES BRANCAS	154.03	244.99	159%
MULHERES NEGRAS	437.67	197.17	45%
GRUPOS EM 1987	DIFERENÇA COM HOMENS BRANCOS	TERMO DE DISCRIMINAÇÃO	PERCENTAGEM DA DIFERENÇA DEVIDO À DISCRIMINAÇÃO
HOMENS NEGROS	267.90	46.19	17%
MULHERES BRANCAS	164.65	182.69	111%
MULHERES NEGRAS	339.36	163.12	48%

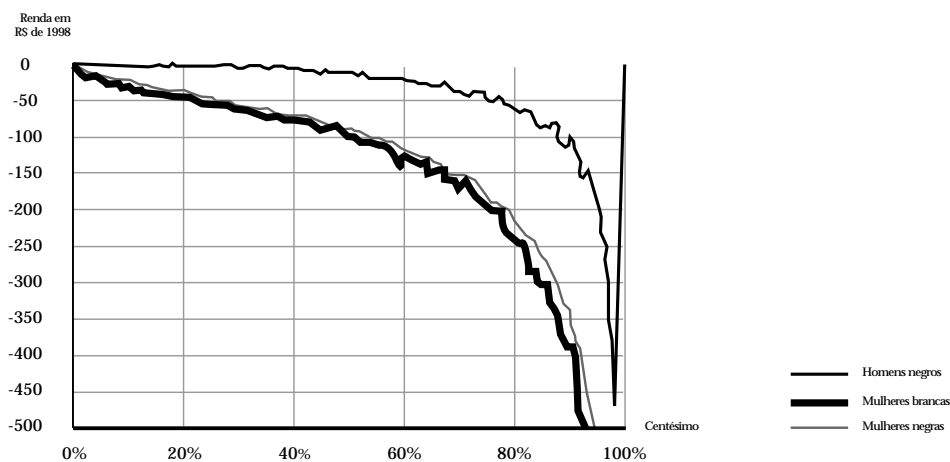
Para ter a maior certeza possível que o que está sendo medido é a discriminação salarial e não efeitos de região, setor industrial ou inserção legal no mercado de trabalho, foram incluídos controles na forma de variáveis *dummy* para cada região (5 regiões), setor industrial (8 setores) e controles para a posse da carteira de trabalho e o trabalho por conta própria.

segunda expressão de Termo de Discriminação². A Tabela II abaixo mostra a decomposição da diferença nas médias.

A primeira vista, a tabela acima nos diz que a discriminação contra mulheres no mercado de trabalho é muito mais forte que a discriminação contra negros. De

2. Esta é a conhecida decomposição de Oaxaca.

FIGURA 1
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1987: DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL



Fonte: elaboração própria

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 que o que os negros teriam a ganhar, mas o problema é mais complicado que isto. Em particular, as médias podem ocultar muita coisa.

Felizmente, não estamos restritos a médias e podemos executar esta decomposição para cada indivíduo na nossa amostra domiciliar. É claro que não podemos mostrar uma tabela para cada indivíduo na população, mas podemos fazer gráficos onde o Termo de Discriminação pode ser representado por centésimo 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.

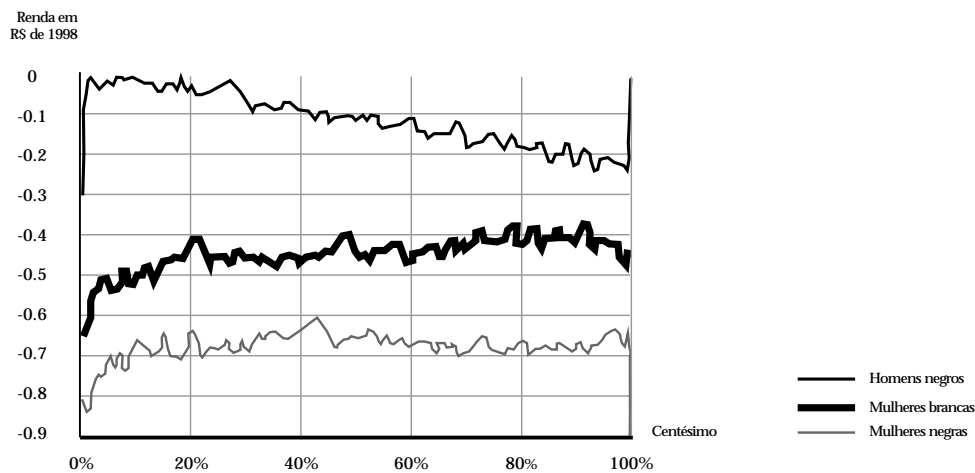
As Figuras 1-4 são justamente as diferenças e as log-diferenças entre as Curvas de Quantil observadas dos grupos não-padrão e das simulações onde se atribuem a cada grupo o rendimento que teria se sua qualificação fosse remunerada como a dos homens brancos. Em outras palavras, vemos o Termo de Discriminação, $[\beta_{hb} - \beta_x] X_x$.

A Figura 1 é a diferença entre as curvas de Quantil observadas e simuladas. Ou seja, mostra o quanto um indivíduo de um dado centésimo da população tem a ganhar ao ser remunerado como um homem branco. A Figura mostra claramente que as mulheres, sejam brancas ou negras, tem muito mais a ganhar ao serem remuneradas como os homens brancos. Os homens negros também têm a ganhar, embora menos que as mulheres.

A log-diferença entre as Curvas de Quantil é um pouco mais esclarecedora, pois mostra a diferença em termos de ganhos percentuais e não absolutos. Por exemplo, é visível que as mulheres negras têm muito mais a ganhar, em termos percentuais, que as mulheres brancas. Aliás, as mulheres negras parecem sofrer *mais* que a soma das discriminações contra homens negros e mulheres brancas! É realmente preocupante a situação destas brasileiras.

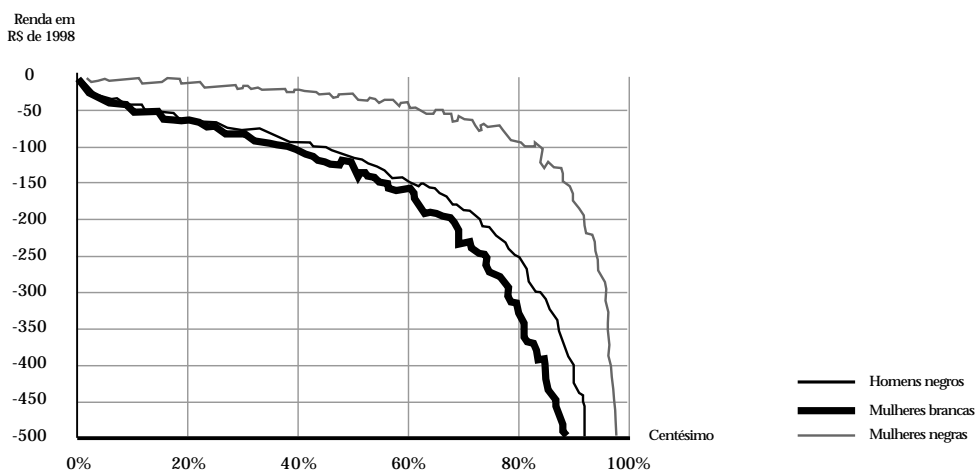
Outra coisa notável é a inclinação da discriminação contra os homens negros. Quanto mais bem posicionado na distribuição de renda – quanto mais alto o centésimo de renda – maior o Termo de Discriminação. Os negros mais pobres pouco teriam a ganhar com o fim da discriminação – algo em torno de 2%-6%; já os negros mais ricos sofrem reduções 25%

FIGURA 2
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1987: LOG-DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL



Fonte: elaboração própria

FIGURA 3
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1998: DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL



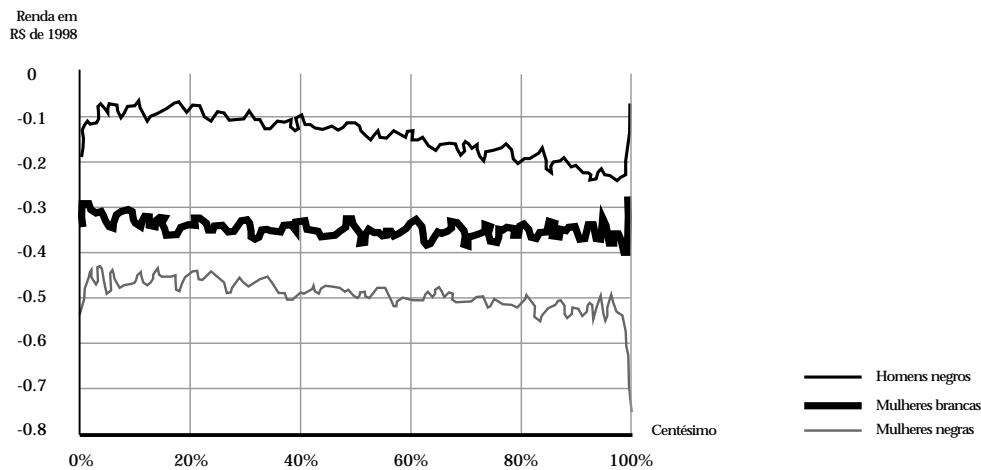
Fonte: elaboração própria

no salário que perceberiam se enfrentassem a mesma estrutura salarial dos brancos. É evidência para a tese que a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimentos e quanto mais os negros avançam, mais são discriminados.

A Figura 3 é a tradução da Figura 1 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 ainda. 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.

FIGURA 4
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1998: LOG-DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL



Fonte: elaboração própria

A Figura 4 mostra que novamente as coisas pouco mudaram. As mulheres negras são fortemente discriminadas e ganhariam na média em torno de 60% a mais com o fim da discriminação – é um preço muito alto a pagar pela cor da pele e a posse de um útero! Já as mulheres brancas ganhariam em torno de 40% a mais se não houvesse mais discriminação salarial e os homens negros ganhariam entre 10% a 25%, dependendo do lugar que ocupam na distribuição de renda.

Uma fato positivo que a comparação entre as Figuras 2 e 4 aparenta apontar é a queda na discriminação contra mulheres, tanto negras como brancas. Esta hipótese nos leva a outra pergunta: "Como tem sido a evolução da discriminação salarial?"

Infelizmente, as técnicas que acabamos de usar não são adequadas para responder à indagação acima. Não é fácil sintetizar as informações em uma distribuição de renda para apresentar como uma 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 a comparação das Figuras 2 e 4 apontavam: 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. Isto 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.

Se fazemos um exercício de projeção linear, chegamos à conclusão que se a taxa dos últimos 11 anos continuar, então em 30 anos não haverá mais discriminação salarial contra mulheres brancas. No caso dos homens negros, isto não acontece, pois a tendência não é de queda.

Outro ponto interessante é a comparação entre o modelo com controles e o modelo sem controles. Sendo o objetivo dos controles limpar o efeito da região, setor industrial e da informalidade das relações de trabalho, a diferença entre os dois modelos pode indicar o quanto do diferencial de salário é um diferencial ocupa-

cional e quanto é devido à discriminação salarial *strictu sensu*.

As últimas três colunas da Tabela 3 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 está em ocupações 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 educação e porque estão em ocupações piores.

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

Conclusão

A conclusão é que os perfis de discriminação contra negros e mulheres são muito diferentes. Enquanto as mulheres trabalham em setores industriais tão bem pagos quanto os homens e têm até mais atributos produtivos que eles, elas sofrem forte discriminação salarial. Já os negros ganham menos porque sua escolaridade é menor e porque estão em regiões ou setores industriais piores em termos salariais.

Isto não quer dizer que não haja discriminação contra os negros, nem que seja pequena – lembremos que o salário horário de homens negros é menos que a metade do salário horário de homens brancos. O que quer dizer é que o *locus* principal da discriminação contra negros antecede a formação dos salários e, com toda probabilidade, o próprio mercado de trabalho.

As mulheres negras arcam com todo o peso da discriminação de cor e de gênero, e

ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional que os homens da mesma cor e a discriminação salarial das brancas do mesmo gênero.

Talvez a única boa notícia é que a discriminação salarial contra as mulheres vem caindo. Em vistas desta notícia e da diferença nos perfis de discriminação, podemos fazer um recomendação de política. É claro que o Estado não deve, nem sequer pode, relegar ou esquecer de todas as outras fontes de discriminação na sociedade, no mercado de trabalho ou no sistema de ensino. Entretanto, só posso recomendar que o Estado concentre seus esforços onde mais pode e onde mais precisa – políticas públicas para negros e negras no sistema educacional.