

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**

**INSTITUTO DE ECONOMIA**

**BRUNO GALETE CAETANO DE PAULA**

**SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÃO SEGUNDO COR NO  
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: ABORDAGEM REGIONAL**

**UBERLÂNDIA  
2012**

**BRUNO GALETE CAETANO DE PAULA**

**SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÃO SEGUNDO COR NO  
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: ABORDAGEM REGIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia do Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Área de concentração: Desenvolvimento Econômico

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Rosana Aparecida Ribeiro

Uberlândia  
2012

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

**Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.**

---

P324s Paula, Bruno Galete Caetano de, 1986-  
2012 Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de  
trabalho brasileiro: abordagem regional / Bruno Galete Caetano de Paula. -  
2012.

121 f. il.

Orientadora: Rosana Aparecida Ribeiro.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa  
de Pós-Graduação em Economia.

Inclui bibliografia.

1. Economia - Teses. 2. Mercado de trabalho - Brasil - Teses.  
3. Negros - Brasil - Segregação - Teses. 4. Negros - Emprego - Brasil  
- Teses. I. Ribeiro, Rosana Aparecida. . II. Universidade Federal de  
Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Economia. III. Título.

---

CDU: 330

**BRUNO GALETE CAETANO DE PAULA**

**SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DISCRIMINAÇÃO SEGUNDO COR NO  
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: ABORDAGEM REGIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia do Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Área de concentração: Desenvolvimento Econômico

Aprovado em: 16 de abril de 2012.

**Banca Examinadora:**

---

Prof<sup>ª</sup>Dr<sup>a</sup> Rosana Aparecida Ribeiro – IE/UFU  
Orientadora

---

Prof. Dr. Henrique Dantas Neder – IE/UFU  
Membro

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Cristina Cacciamali – IPE/USP  
Membro

*À minha mãe Marlene e minha avó Maria, pelo amor imensurável e incondicional que sempre dedicaram a mim.*

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por tudo que me proporcionastes, pela maravilhosa família que me destes e por sempre iluminar minha vida.

Em seguida agradeço a minha mãe Marlene e minha avó Maria pelo incomensurável carinho, amor, paciência, apoio e estímulo que me destinaram e que foram essenciais na minha formação humana e espiritual e, que mesmo diante de consideráveis dificuldades, sempre foram meu refúgio, estando ao meu lado para ouvir minhas lamúrias, alegrias e conquistas e, ensinando os verdadeiros valores da vida.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Economia pelos ensinamentos que contribuíram para meu aprendizado científico como Mestre em Economia.

Em especial a minha orientadora Profa. Dra. Rosana Aparecida Ribeiro, que recebeu como seu orientando, tratando-me de maneira respeitosa e compreensiva. Além de ser parte fundamental, cabal e imensurável para a realização desta dissertação, sendo sempre complacente e paciente com minhas dúvidas e inquietudes, e sempre esteve disposta a transmitir seu conhecimento, promovendo minha formação intelectual.

À Tatiana, secretária da PPGE, que me auxiliou com procedimentos burocráticos e informativos sobre o curso do Mestrado.

Aos meus colegas e amigos de turma do Mestrado em Economia: Adriano, Daniel, Daniela, Nathalia Bizinoto, Natália Costa, Gabriella, Guilherme, Tiago, Arley, Luciano, Filipe, Rômulo, Aline, Bacary, Tarik, Rick e Flávio que também ajudaram no meu aprendizado, tanto nos trabalhos e estudos em grupo quanto nas conversas informais, além de proporcionarem momentos descontraídos e me dar apoio e companhia em Uberlândia nas horas que precisei.

À banca examinadora, Prof. Dr. Henrique Neder, pelos conhecimentos proporcionados nas aulas de Métodos Quantitativos, nos esclarecimentos de dúvidas dentro da sala de aula, nas conversas nos corredores e pela enorme ajuda e dicas que foram fornecidas quando do exame de qualificação do projeto. À Profa. Dra. Maria Cristina Cacciamali, por ter aceitado participar da banca examinadora desta dissertação e pelas inúmeras publicações e trabalhos de sua autoria, os quais foram extremamente importantes como fontes de pesquisa para realização deste trabalho.

Aos colegas e amigos de trabalho no Setor de Auditoria Geral da Universidade

Federal de Uberlândia: Remilde, Vanessa e Samuel, por sempre instigarem a dedicar-me ao curso e compreendendo e auxiliando-me no meu desenvolvimento acadêmico. Em especial, agradeço à Remilde por concordar com minha flexibilização de horário laboral, sem a qual não teria sido possível a minha frequência nas disciplinas do curso e, conseqüentemente, a realização do curso de Mestrado em Economia pela UFU.

Aos meus amigos e ex-colegas de classe de graduação e de república na cidade de Ribeirão Preto: Luiz Eduardo, José Henrique e João Paulo, que mesmo atualmente morando em cidades distantes, sempre compartilharam sua amizade e discussões exaltadas sobre economia, mercado, política e futebol, além de anedotas em geral. Ao meu também amigo de Ribeirão Preto, Marcelo Cardoso, que em muitos anos de convivência se mostrou um amigo para todas as horas.

Faço um agradecimento especial à Iraci João, cuja amizade se tornou bastante importante para mim, mostrando cada vez mais o significado e o valor de uma amizade verdadeira e companheirismo nos momentos que mais necessitei, além de dividir grandes alegrias e momentos afáveis. Ademais, proporcionou-me significativo aprendizado acadêmico e, sobretudo como ser humano, além de ser, de certa forma, exemplo e fonte de inspiração para realização deste trabalho, fazendo-me que me dedicasse com cada vez mais pujança.

Aos demais parentes, tios e primos, que durante toda minha vida contribuíram, de certa forma, para a formação do meu caráter. Em especial, ao meu tio Cláudio, em memória, que embora teve uma passagem efêmera ao nosso lado, foi meu exemplo durante toda minha infância e, que de tanto me espalhar em sua pessoa, tornei-me muito semelhante a ele.

Por fim, agradeço às demais pessoas que, mesmo que no anonimato, foram importantes, de forma direta ou indireta, para realização deste trabalho e pelas conquistas que obtive e que ainda pretendo obter.

## RESUMO

PAULA, Bruno Galete Caetano de. **Segregação Ocupacional e Discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro**: abordagem regional. 2012. 121 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012.

O mercado de trabalho brasileiro se caracteriza por consideráveis diferenças de rendimentos, tratamento e inserção ocupacional entre trabalhadores brancos e negros. Tendo isso em vista, a presente dissertação objetiva identificar e mensurar os fatores que causam essa discrepância entre brancos e negros, destacando a discriminação e a segregação ocupacional e utilizando a PNAD de 2009 como base de dados. A fim de medir o nível de segregação ocupacional por cor foram utilizados os seguintes Índices de Segregação Ocupacional: Índice de Dissimilaridade de Duncan e Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho ( $D_s$ ) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM). Os resultados desses índices demonstraram que existe considerável segregação ocupacional por cor no mercado de trabalho brasileiro, sendo que os negros estão inseridos nas ocupações de menor remuneração. A análise da discriminação por cor foi realizada por meio da decomposição de Oaxaca, sendo que esse método foi aplicado separadamente para ocupações integradas e segregadas, indicando que as ocupações integradas apresentam alto nível de discriminação e as ocupações de predominância de brancos exibem menor discriminação. As análises também foram aplicadas separadamente para as regiões Nordeste e Sudeste, a fim de captar de forma mais eficiente os determinantes do diferencial salarial por cor entre essas distintas regiões brasileiras. Foi demonstrado que tanto a segregação ocupacional quanto a discriminação são importantes fatores para explicação do hiato de rendimentos entre brancos e negros, sendo necessárias políticas públicas que combatam esse tratamento diferenciado, principalmente políticas que visem igualdade de oportunidades, a fim de se obter maior justiça social e tratamento igualitário entre os diferentes grupos de trabalhadores.

**Palavras-chave:** Diferencial de Rendimentos. Discriminação. Segregação Ocupacional. Mercado de Trabalho. Brancos e Negros. Decomposição de Oaxaca. Índice de Segregação.



## ABSTRACT

PAULA, Bruno GaleteCaetano de. **Occupational Segregation and Discrimination based on skin color in the Brazilian labor market:** regional approach. 2012. 121 p. Dissertation (Master' degree in Economics) – Institute of Economics, Federal University of Uberlândia, Uberlândia, 2012.

The Brazilian labor market is characterized by considerable differences in income, treatment and occupational insertion between white and black workers. With this in mind, this paper aims to identify and measure the factors causing this discrepancy between blacks and whites, highlighting discrimination and occupational segregation and using the PNAD 2009 as database. In order to measure the level of occupational segregation by color we used the following Occupational Segregation Indices: Index of Dissimilarity Duncan & Duncan (D) Index of Dissimilarity Standardized by Size (Ds) and Karmel-MacLachlan index (KM). The results of these indices showed that there is considerable occupational segregation by color in the Brazilian labor market, and the blacks are inserted in occupations with lower pay. The analysis of color discrimination was performed using the Oaxaca decomposition, and this method was applied separately for integrated and segregated occupations, indicating that the integrated occupations have a high level of discrimination and the occupation of majority white show less discrimination. The analyzes were also applied separately to the Northeast and Southeast in order to more efficiently capture the determinants of the wage differential by color between these different regions of Brazil. It was shown that both occupational segregation and discrimination are important factors to explain the wage gap between whites and blacks, and public policies necessary to combat this discriminatory treatment, especially policies aimed at equal opportunities, in order to obtain greater social justice and equal treatment among different groups of workers.

**Key-words:** Differential Income. Discrimination. Occupational segregation. Labour Market. Blacks and Whites. Oaxaca decomposition. Segregation Index.

## LISTA DE FIGURA

FIGURA 1 – Curva de Segregação ocupacional por cor .....	60
--	----

## LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 – Classificação dos grupamentos ocupacionais em: Ocupações segregadas com predominância de brancos (B), Ocupações segregadas com predominância de negros (N) e Ocupações integradas pela cor (I), por gênero e por posição na ocupação – Brasil (2009) .....76
- Quadro 2 – Classificação dos grupamentos ocupacionais em: Ocupações segregadas com predominância de brancos (B), Ocupações segregadas com predominância de negros (N) e Ocupações integradas pela cor (I), por gênero e por posição na ocupação – Sudeste (2009) .....77
- Quadro 3 – Classificação dos grupamentos ocupacionais em: Ocupações segregadas com predominância de brancos (B), Ocupações segregadas com predominância de negros (N) e Ocupações integradas pela cor (I), por gênero e por posição na ocupação – Nordeste (2009) .....78

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Proporção de negros e brancos segundo as regiões brasileiras – 2009 (%).....	45
Tabela 2 - Representação de cada região no total da PEA brasileira – 2009 (%).....	45
Tabela 3 – Representação de cada região sobre a população branca e negra brasileira – 2009 (%) .....	45
Tabela 4 – Nível Educacional individual, segundo as regiões brasileiras – 2009 (%) .....	45
Tabela 5 – Taxa de Atividade, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%).....	47
Tabela 6 – Taxa de Atividade, segundo gênero e cor na região Sudeste – 2009 (%) .....	47
Tabela 7 – Taxa de Atividade, segundo gênero e cor na região Nordeste – 2009 (%) .....	47
Tabela 8 – Nível Educacional da população brasileira, segundo gênero e cor – 2009 (%) .....	47
Tabela 9 – Condição de ocupação, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%).....	48
Tabela 10 – Condição de ocupação, segundo gênero e cor na região Sudeste – 2009 (%) .....	49
Tabela 11 – Condição de ocupação, segundo gênero e cor na região Nordeste – 2009 (%) .....	49
Tabela 12 – Posição da ocupação, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%) .....	50
Tabela 13 – Posição da ocupação, segundo gênero e cor no Sudeste – 2009 (%) .....	50
Tabela 14 – Posição da ocupação, segundo gênero e cor no Nordeste – 2009 (%).....	51
Tabela 15 – Grupos Ocupacionais, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%) .....	53
Tabela 16 – Grupos Ocupacionais, segundo gênero e cor no Sudeste – 2009 (%) .....	53
Tabela 17 – Grupos Ocupacionais, segundo gênero e cor no Nordeste – 2009 (%) .....	54
Tabela 18 - Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM), para os trabalhadores brancos e negros por posição na ocupação, segundo o sexo – Brasil (2009) .....	68
Tabela 19 - Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM), para os trabalhadores brancos	

e negros por posição na ocupação, segundo o sexo – Sudeste (2009) .....	68
Tabela 20 - Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM), para os trabalhadores brancos e negros por posição na ocupação, segundo o sexo – Nordeste (2009) .....	69
Tabela 21 – Distribuição por cor, sexo e região dos ocupados nos grupos ocupacionais segregados e integrados no setor formal da economia – 2009 (%).....	80
Tabela 22 – Distribuição por cor, sexo e região dos ocupados nos grupos ocupacionais segregados e integrados no setor informal da economia – 2009 (%) .....	80
Tabela 23 - Rendimento médio por hora dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Brasil (2009) (R\$) .....	88
Tabela 24 - Rendimento médio por hora dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009) (R\$) .....	88
Tabela 25 - Rendimento médio por hora dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009) (R\$) .....	89
Tabela 26 – Diferença percentual entre rendimentos médios horários dos ocupados brancos e negros por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Brasil (2009) (%) .....	90
Tabela 27 – Diferença percentual entre rendimentos médios horários dos ocupados brancos e negros por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009) (%).....	90
Tabela 28 – Diferença percentual entre rendimentos médios horários dos ocupados brancos e negros por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009) (%).....	90
Tabela 29 - Resultados da decomposição de Oaxaca aplicada nos grupos ocupacionais segregados e integrados, por gênero e posição na ocupação – Brasil (2009) (%) .....	92
Tabela 30 - Resultados da decomposição de Oaxaca aplicada nos grupos ocupacionais segregados e integrados, por gênero e posição na ocupação – Sudeste (2009) (%) .....	93
Tabela 31 - Resultados da decomposição de Oaxaca aplicada nos grupos ocupacionais segregados e integrados, por gênero e posição na ocupação – Nordeste (2009) (%) .....	93

Tabela 32 - Participação da parte explicada e da não explicada sobre o diferencial total de rendimentos entre negros e brancos, de acordo com a decomposição de Oaxaca, por gênero e posição na ocupação – Brasil (2009) (%).....95

Tabela 33 - Participação da parte explicada e da não explicada sobre o diferencial total de rendimentos entre negros e brancos, de acordo com a decomposição de Oaxaca, por gênero e posição na ocupação – Sudeste (2009) (%) .....95

Tabela 34 - Participação da parte explicada e da não explicada sobre o diferencial total de rendimentos entre negros e brancos, de acordo com a decomposição de Oaxaca, por gênero e posição na ocupação – Nordeste (2009) (%).....96

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
 <b>CAPÍTULO 1 - DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO COR: CONCEITOS, PONDERAÇÕES TEÓRICAS E REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>19</b>
<b>1.1 Discriminação e Segregação: Conceitos e Ponderações Teóricas .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2 Literatura Internacional e Nacional sobre Discriminação e Segregação Ocupacional segundo cor .....</b>	<b>33</b>
<i>1.2.1 Discriminação .....</i>	<i>33</i>
<i>1.2.2 Segregação Ocupacional .....</i>	<i>38</i>
 <b>CAPÍTULO 2 - MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL SEGUNDO COR: DISTINTOS RECORTES GEOGRÁFICOS .....</b>	<b>41</b>
<b>2.1 Indicadores do mercado de trabalho segundo cor: taxa de atividade, taxa de desocupação, taxa de informalidade e grupos ocupacionais .....</b>	<b>41</b>
<b>2.2 Metodologias dos índices de segregação .....</b>	<b>55</b>
<i>2.2.1 Índice de Dissimilaridade de Duncan &amp; Duncan .....</i>	<i>57</i>
<i>2.2.2 Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho .....</i>	<i>61</i>
<i>2.2.3 Índice de Karmel e Maclachlan .....</i>	<i>62</i>
<b>2.3 Preparação da base de dados utilizada .....</b>	<b>64</b>
<b>2.4 Resultados dos índices de segregação ocupacional para Brasil e recortes regionais e por posição na ocupação .....</b>	<b>66</b>
 <b>CAPÍTULO 3 - DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISTINTOS RECORTES GEOGRÁFICOS .....</b>	<b>73</b>
<b>3.1. Ocupações segregadas e integradas pela cor .....</b>	<b>73</b>
<b>3.2. Cálculo da discriminação no mercado de trabalho: a Decomposição de Oaxaca .....</b>	<b>81</b>
<b>3.3. Resultados obtidos e sua discussão .....</b>	<b>88</b>
 <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>105</b>
 <b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>109</b>
 <b>APÊNDICE A .....</b>	<b>119</b>
Apêndice A.....	119

## INTRODUÇÃO

A desigualdade de rendimentos observada entre homens e mulheres ou entre negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro tem sido bastante estudada por economistas e sociólogos nos últimos anos (SOARES, 2000; ZUCCHI; HOFFMANN, 2004; CRESPO; REIS, 2004; CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004; CACCIAMALI; HIRATA, 2005; OLIVEIRA; RIOS-NETO, 2006; NOGUEIRA; MARINHO, 2006; MATOS; MACHADO, 2006; CAMBOTA; PONTES, 2007; BARROS; FRANCO; MENDONÇA, 2007; CACCIAMALI; TATEI; ROSALINO, 2009). Os estudos desse tema são motivados pelo interesse de descobrir as fontes e os determinantes dessas desigualdades, a fim de buscar soluções e políticas públicas visando sua atenuação, o que proporcionaria melhoria do bem-estar, justiça social e maior equidade para os indivíduos menos favorecidos e para a sociedade brasileira como um todo. Mais especificamente no caso das diferenças de renda entre brancos e negros, os estudos têm mostrado que ainda existe discriminação e racismo na sociedade brasileira, podendo ser traduzido pelos diferentes rendimentos e forma de tratamento de brancos e negros no mercado de trabalho.

Além da discriminação, a diferença dos atributos produtivos entre brancos e negros é um fator determinante para explicar os diferenciais de renda por cor. Todavia, pouco se tem falado sobre o impacto da inserção e alocação ocupacional como fonte de explicação desses diferenciais. Tal fator também é importante, pois desde o fim do regime escravocrata no Brasil, a população negra ocupa predominantemente posições no mercado de trabalho diferentes daquelas ocupadas pelos brancos e, recebendo salários menores no desempenho dessas funções, evidenciando que os negros estão inseridos em ocupações piores que os brancos. Esse fato pode ser considerado uma das causas para a existência de uma considerável diferença de renda entre brancos e negros, já que os brancos, em média, recebem um nível de renda superior ao dos negros (MATOS; MACHADO, 2006).

A presente dissertação se propõe a analisar o papel da segregação ocupacional e da discriminação por cor sobre os diferenciais de salários entre homens negros e brancos e, também entre mulheres negras e brancas. Para atingir esse objetivo, utilizou-se da decomposição de Oaxaca (1973) e da metodologia presente em Ometto, Hoffmann e Alves (1997) para categorização das ocupações como segregadas e integradas, sendo que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2009 foi a base de dados utilizada.

A discriminação por cor existe quando negros e brancos igualmente produtivos e com



mesma qualificação são diferentemente avaliados no mercado de trabalho com base em seus atributos não produtivos, especificamente a cor da pele. Já a segregação ocupacional por cor é entendida como sendo a situação em que brancos e negros fiquem concentrados em diferentes grupos de ocupações e, assim, as ocupações integradas são aquelas que apresentam representações semelhantes de brancos e negros e, as ocupações segregadas são aquelas que exibem representações consideravelmente divergentes de negros e brancos em sua composição. A maneira de se mensurar o grau de segregação ocupacional é feita por meio do cálculo de Índices específicos, sendo que neste trabalho, o nível de Segregação Ocupacional por cor foi calculado pelo Índice de Dissimilaridade de Duncan e Duncan, pelo Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho e pelo Índice de Karmel-MacLachlan, os quais são os mais empregados na literatura que trata do tema.

A alocação e inserção de muitos trabalhadores negros em ocupações de baixos rendimentos e de pior qualidade é uma situação que vem se arrastando ao longo de décadas, contribuindo para que uma considerável parte da população negra brasileira se tornasse (ou permanecesse) pobre ou indigente<sup>1</sup>, sendo que a proporção de negros pobres é sobremaneira superior a de brancos pobres, conforme apontado por Henriques (2001), que demonstrou que no ano de 1999, 45% da população brasileira era composta por negros e pardos, sendo que essa população correspondia a 64% da população pobre brasileira e 69% da população de indigentes, enquanto 22,6% da população de cor branca são pobres e 8,1% são indigentes. O estudo de Rosa (2009) aponta que de acordo com os dados da PNAD de 2007, a proporção de brasileiros pobres era de 30,8%, enquanto que a proporção de pobres entre os brancos e negros era de 19,7% e 41,7%, respectivamente. Portanto, é bastante evidente que a população negra se encontra em uma situação pior do que a população branca, o que pode ser corroborado pelos diferenciais de rendimentos entre esses dois grupos.

Como ainda no Brasil persistem altas taxas de pessoas em situação de pobreza, principalmente entre os negros, e também extrema desigualdade de distribuição de renda, o combate à pobreza e à desigualdade é um dos grandes desafios que nosso país precisa solucionar, sendo que o estudo dos diferenciais de rendimentos por cor e gênero, procurando

---

<sup>1</sup> Para o Banco Mundial, o conceito de pobreza se remete à população que apresenta rendimento familiar per capita menor que um dólar por dia, nesse caso, essas pessoas estariam abaixo da linha da pobreza. Para o Brasil é usual utilizar como critério de linha de pobreza uma renda mensal *per capita* de meio-salário mínimo. De acordo com Loureiro, Suliano e Oliveira (2009) uma pessoa é considerada indigente quando sua renda monetária não é suficiente para comprar uma cesta de alimentos que contenha quantidade de calorias mínimas a sua sobrevivência e, uma pessoa é considerada pobre quando sua renda monetária não é suficiente para arcar com as despesas de alimentação acrescidas de outras despesas básicas como vestuário, transporte e habitação.

descobrir e entender quais são seus determinantes, é um importante caminho na busca desse objetivo. De acordo com Oliveira e Rios-Neto (2006), diferenciais salariais e ocupacionais entre brancos e negros constituem apenas uma parcela da questão da desigualdade de renda. Dessa forma, a atenuação da desigualdade e da pobreza também deve passar pelo combate à discriminação e ao grande diferencial de rendimentos entre negros e brancos, uma vez que a discriminação pode levar a desigualdades de rendimentos que explicam a perversa distribuição de renda e a elevada pobreza.

O hiato de rendimentos entre brancos e negros no mercado de trabalho pode ter diversos determinantes, sendo que a discriminação, as diferenças de atributos produtivos, qualificação e nível educacional, ou ainda a concentração dos negros em ocupações de baixa remuneração podem ser considerados como principais causadores. Assim, como preconizado por Cavalieri e Fernandes (1998), a investigação das razões para a aplicação de diferentes critérios de remuneração, além do comportamento desses diferenciais ao longo do tempo e do espaço, constitui uma tarefa de fundamental importância em qualquer análise sobre nível de bem-estar de uma sociedade.

Portanto, a existência de assimetria no que tange a remuneração de agentes com as mesmas características produtivas pode refletir em falha na alocação do fator trabalho, provocando um aproveitamento menos adequado dos recursos produtivos e gerando ônus social na forma de perda de bem-estar. Essa assimetria pode ser causada, por exemplo, pela discriminação contra os negros no mercado de trabalho, ocasionando comprometimento da eficiência econômica. É por essa razão que um estudo que objetiva investigar a parcela das diferenças salariais que decorre da discriminação por cor, como também a parcela decorrente da segregação ocupacional, é de grande importância, porque aponta a possibilidade de existência perda de eficiência econômica gerada pelo tratamento discriminatório e sua consequência perda de bem-estar social, bem como aumento da pobreza do grupo discriminado e da desigualdade de renda.

Alguns estudos, como King (2009) e Cambota e Pontes (2007), evidenciaram que na economia brasileira, negros e brancos, como também, negras e brancas concentram-se em diferentes ocupações, sendo poucas aquelas que são integradas ou não são concentradas. Além disso, é possível observar que a população negra se concentra naquelas ocupações com menor remuneração, acentuando as desigualdades salariais por cor no mercado de trabalho. Assim, a discussão sobre a segregação adquire importância na medida em que as diferentes ocupações exercidas por negros(as) e brancos(as) são também extremamente desiguais no que se refere aos seus retornos em termos de remuneração, *status* social e perspectivas de promoção. Dessa

forma, seriam bem-vindas políticas ou medidas que diminuam tal segregação, com a perspectiva de atenuação do hiato salarial entre esses dois grupos (OLIVEIRA, 1998). Portanto, é essencial saber qual o nível de segregação ocupacional existente no mercado de trabalho brasileiro, pois de acordo com Tomaskovic-Devey (1993), o nível de segregação ocupacional no mercado de trabalho por cor é uma fonte fundamentalmente importante de desigualdades no emprego entre homens negros e brancos quanto entre mulheres negras e brancas.

A contribuição desta presente dissertação é a investigação da influência da segregação ocupacional, conjuntamente com a discriminação, sobre os rendimentos de negros e brancos e seus níveis de bem-estar, que é algo que ainda não foi realizado, uma vez que os estudos que discutem a segregação ocupacional por cor não mostram sua função na explicação nas diferenças de rendimentos recebidos entre os diferentes grupos de trabalhadores. Já a literatura que trata sobre o diferencial de salários por cor estuda basicamente o papel da discriminação no mercado de trabalho para explicar esse diferencial. Dessa forma, esta dissertação objetiva preencher essa lacuna deixada pela literatura, uma vez que o diferencial de salário entre negros e brancos é composto por diversos fatores, sendo um dos fatores mais importante o nível de segregação ocupacional por cor. É bem verdade que existem estudos correlacionados apontando o papel da segregação ocupacional por gênero sobre os diferenciais de salários entre homens e mulheres, porém, quando é analisado o mercado de trabalho em relação à cor, verifica-se que esse tipo de estudo ainda não foi desenvolvido.

Além da análise dos dados para o Brasil como um todo, o presente estudo também realizou recortes regionais com o intuito de analisar o comportamento das regiões Nordeste e Sudeste quanto ao papel da discriminação contra o negro no mercado de trabalho, bem como o papel da segregação ocupacional para explicação dos diferenciais de rendimentos entre negros e brancos. É importante analisar essas duas regiões separadamente, pois elas apresentam importantes diferenças demográficas, de estrutura produtiva e na dinâmica do mercado de trabalho em relação à cor. Dada a heterogeneidade regional brasileira, entende-se como necessário esse recorte para análise dos resultados, pois o conhecimento tanto da segregação ocupacional quanto da discriminação contra os negros no plano regional ajuda a combater suas causas com mais eficácia. Ademais, as análises e estimativas foram realizadas separadamente para os mercados de trabalho formal e informal, pois as pessoas inseridas no setor informal apresentam rendimentos, forma de ingresso e tratamento diferentes do que aquelas inseridas no setor formal da economia. Dessa forma, quando realizado tal controle, verifica-se o efeito da discriminação sobre trabalhadores com a mesma inserção no mercado

de trabalho, proporcionando maior credibilidade aos resultados obtidos.

Em suma, a presente dissertação pretendeu investigar e verificar a hipótese de que tanto a segregação ocupacional quanto a discriminação afetam negativamente os rendimentos dos trabalhadores negros, levando a apresentar rendimentos inferiores àqueles exibidos pelos brancos igualmente qualificados. Para atingir esse propósito, a decomposição de Oaxaca foi estimada separadamente para trabalhadores inseridos em ocupações segregadas (ocupações com predominância de brancos e ocupações com predominância de negros) e ocupações integradas pela cor, a fim de verificar as hipóteses de que a discriminação por cor seria maior nas ocupações segregadas com predominância de brancos e menor nas ocupações com predominância de negros quando comparadas com as ocupações integradas.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: além dessa introdução e das considerações finais, o capítulo 1 apresenta os conceitos e ponderações teóricas acerca dos termos discriminação e segregação ocupacional, além de mencionar os principais trabalhos que tratam do tema, apontando seus resultados e contribuições. No segundo capítulo são apontados dados descritivos acerca dos indicadores do mercado de trabalho segundo a cor, além de apresentar a metodologia e cálculo dos Índices de Segregação Ocupacional, a saber: Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan, Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho e Índice de Karmel-MacLachlan, demonstrando o grau de segregação ocupacional por cor observado no Brasil, no Sudeste e no Nordeste. O capítulo seguinte especifica quais são os grupamentos ocupacionais com predominância de brancos, com predominância de negros e integrados, a fim de se realizar a decomposição de Oaxaca para uma dessas categorias ocupacionais, calculando o efeito discriminação para as ocupações segregadas e integradas e discutindo os resultados obtidos.

## **CAPÍTULO 1 - DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO COR: CONCEITOS, PONDERAÇÕES TEÓRICAS E REVISÃO DA LITERATURA**

### **1.1 Discriminação e Segregação: Conceitos e Ponderações Teóricas**

Os estudos sobre discriminação no mercado de trabalho e segregação ocupacional, sejam elas por cor, gênero, origem geográfica, ou outro aspecto, tiveram como motor propulsor a observação de diferenciais de rendimentos entre os grupos analisados, por exemplo, diferenças de rendimentos entre brancos e negros ou entre mulheres e homens. Em outras palavras, foi a percepção de constantes diferenciais de rendimentos entre grupos diversos e a busca de razões (além daquelas que mostram a influência da educação e qualificações) para a explicação desse diferencial que fez com que surgissem estudos acerca da discriminação e da segregação ocupacional.

A investigação sobre diferenciais de rendimentos para diferentes grupos é uma preocupação antiga nas Ciências Econômicas. Rendimentos diferentes para pessoas diferentes já eram investigados pelos clássicos como Adam Smith e John Stuart Mill. Na famosa obra *A Riqueza das Nações*, Smith analisa os diferenciais de rendimentos com base em aspectos não-pecuniários, em que trabalhadores recebiam rendimentos diferentes por causa do diferencial de salário compensatório, ou seja, determinados postos de trabalhos que eram menos desejáveis, como trabalhos insalubres, perigosos ou noturnos, deveriam apresentar salários maiores, comparados com aqueles postos de trabalhos de melhor qualidade, a fim de atrair trabalhadores. Dessa maneira, a teoria dos diferenciais compensatórios por aspectos não-pecuniários estipula que os salários seriam maiores nos postos de trabalhos de pior qualidade. Ou ainda, existiam tais diferenciais de salários para compensar o esforço passado que determinadas pessoas tiveram de realizar com o objetivo de se habilitar para exercer certas ocupações. Essa teoria prega que os salários não se equalizariam, porém haveria tendência de equalização nas vantagens líquidas, entendidas como a satisfação pessoal auferida pelo salário e os aspectos psicológicos do emprego. Smith cita cinco circunstâncias principais que levam a um pequeno ganho pecuniário em alguns empregos e contrabalançam um grande ganho em outros: a constância do emprego, a dificuldade de aprender a função, a possibilidade de sucesso, a característica do emprego e, a confiança depositada nos trabalhadores (FERNANDES, 2002; EHRENBURG; SMITH, 2000).

As hipóteses e premissas por detrás dessa teoria são que os trabalhadores procuram

maximizar sua função utilidade (em que a renda, bem como outras variáveis, faz parte dessa função); os indivíduos têm ciência das condições de trabalho dos empregos existentes; existe uma ampla gama de diferentes empregos ofertados que o trabalhador pode escolher (EHRENBERG; SMITH, 2000). Assim, trabalhadores de mesmo nível de qualificação poderiam optar por trabalhar em um posto de trabalho com boas condições por um salário baixo ou em outro posto de trabalho que paga mais, porém em piores condições de trabalho. Todavia, há de se notar que essas hipóteses não são evidentes no mercado de trabalho, pois o que se observa é que os indivíduos nem sempre têm conhecimento das condições de trabalho dos empregos a que eles se ofertam. Além disso, as pessoas não se dão ao luxo de simplesmente escolher o emprego em que serão inseridas, pois mesmo que exista uma grande quantidade de empregos disponíveis, muitos trabalhadores não têm essa oportunidade de escolha e acabam sendo alocados em empregos indesejáveis, mesmo que tenha qualificação para ocupar empregos melhores. A escolha do emprego sugerida, portanto, exigiria igualdade no acesso às informações e de oportunidades de trabalho. Ou seja, a alocação de trabalhadores com mesmos atributos produtivos não é uma mera decisão individual do trabalhador, pois o lado da demanda por trabalho, bem como outros fatores, também exercem grande influência. Dessa forma, as hipóteses presentes na teoria dos diferenciais compensatórios apontam que a diferença salarial existe devido às diferentes condições dos postos de trabalho, os quais os trabalhadores escolhem e, portanto, essas hipóteses não são suficientes para dar sustentação para a tentativa de explicação dos diferenciais de salários entre trabalhadores igualmente produtivos.

John Stuart Mill não concordava com a visão de Adam Smith e dos diferenciais de salários compensatórios, pois argumentava que os trabalhadores com os menores salários estavam alocados nos postos de trabalho de pior qualidade, e que existiam grandes barreiras à entrada nas ocupações com altos rendimentos (FERNANDES, 2002). Ou seja, a evidência empírica mostrava que os trabalhos de piores condições eram preenchidos pelos trabalhadores pouco qualificados e, que recebiam os menores salários. Já os postos de trabalho com melhores condições e com maior produtividade pagavam maiores salários, demonstrando que certas características do posto de trabalho, como a produtividade, são importantes para determinar o salário.

Uma grande parte dos trabalhos que se dedicam ao estudo do diferencial de rendimentos entre diferentes grupos de trabalhadores se caracteriza pela análise dos fatores ligados à oferta do trabalho, como características produtivas e não produtivas dos indivíduos, bem como falhas ou imperfeições no mercado de trabalho. Além disso, outras razões também

são importantes para explicação desses diferenciais de rendimentos, como fatores históricos, culturais, geográficos, de preferências individuais dos trabalhadores por determinados tipos de atividades ou condições laborais, como também, são essenciais, os fatores ligados à demanda do trabalho. Ou seja, o funcionamento do mercado de trabalho não é explicado somente pelo lado da oferta de trabalho, pois as relações existentes no lado da demanda conjuntamente com os fatores presentes no lado da oferta de trabalho vão determinar a dinâmica do mercado de trabalho e, portanto, os salários recebidos pelos trabalhadores. Diante disso, tentar explicar o diferencial de salários ou outros aspectos presentes no mercado de trabalho exclusivamente pelo lado da oferta não é satisfatório, dado que o lado da demanda por trabalho é igualmente importante e, deve ser analisado conjuntamente com o lado da oferta a fim de fornecer explicações coerentes com a realidade.

De acordo com a teoria convencional, a diferença de atributos produtivos entre os indivíduos é um dos principais fatores que explicam o diferencial de salários. A teoria do capital humano versa que quanto maior o nível de atributos produtivos de um indivíduo – que pode ser tanto determinado por dotações naturais de cada pessoa, como pela aquisição de educação formal, treinamento, qualificação ou experiência profissional – mais produtivo se torna tal indivíduo e maior tende a ser sua remuneração no mercado de trabalho. Dessa forma, indivíduos que apresentam alto nível educacional e/ou considerável experiência no mercado de trabalho, exibem maior produtividade e devem receber rendimentos maiores do que outros que têm pouca escolaridade e/ou experiência e, conseqüente, menor nível de produtividade. Assim, essa teoria prega que tais diferenças de rendimentos não são geradas por ineficiências no mercado de trabalho e, sim porque o mercado remunera conforme a produtividade dos trabalhadores (LIMA, 1980; MULS, 1999; FERNANDES, 2002).

Para a teoria do capital humano, as características da demanda não influenciam a produtividade, a qual é determinada exclusivamente pelas características da oferta. Dessa maneira, o tipo de posto de trabalho não exerceria influência alguma sobre a produtividade de um determinado trabalhador no desempenho de sua função. Essa premissa é pouco realista, visto que a produtividade de um trabalhador vai depender do seu nível de capital humano, como também de aspectos ligados às características do posto de trabalho, pois um mesmo indivíduo pode apresentar diferentes produtividades no exercício de sua função, dependendo do tipo de posto de trabalho que está inserido. Além disso, é possível que um mesmo indivíduo, inserido em um determinado posto de trabalho ou ocupação, apresente diferentes níveis de produtividade quando, por exemplo, trabalha em empresas que apresentam tecnologias ou características divergentes uma da outra, assim, um mesmo posto de trabalho

pode apresentar produtividades diferentes devido às circunstâncias alheias ao nível de capital humano do trabalhador, como, por exemplo, circunstâncias ligadas às características de cada empresa. Dessa maneira, utilizando o próprio pressuposto neoclássico de que o salário de um indivíduo dependerá da sua produtividade marginal, um mesmo trabalhador receberia rendimentos diferentes, dependendo das características do posto de trabalho ou das características da empresa em que se encontra, mostrando que o lado da demanda também exerce influência na determinação da produtividade e do salário do trabalhador.

Conforme Fernandes (2002) e Blau, Ferber e Winkler (2002), o que leva as pessoas a adquirem um determinado nível educacional vai depender do quão espera que esse investimento educacional eleve seu fluxo de renda futura por meio do aumento de sua produtividade. Analogicamente à decisão da firma maximizadora de lucro, que toma a decisão de arcar com uma determinada quantidade de investimento em capital físico por meio da análise dos custos desse investimento e seu fluxo de retorno futuro, os indivíduos tomam esse mesmo tipo de decisão em relação ao investimento em educação, pois estudar e se qualificar envolve custos de aspectos tanto pecuniários (como, por exemplo, o custo de oportunidade advindo da renúncia de trabalhar e ter um salário para poder frequentar a escola) como aspectos não-pecuniários. A decisão a ser tomada por um determinado indivíduo é qual o montante de educação que deve adquirir, a fim de aumentar sua produtividade e fluxo de renda futuro, de modo que essa elevação da renda futura compense o custo incorrido pela aquisição de maior nível educacional.

Os indivíduos são heterogêneos em relação aos custos e benefícios proporcionados pelo aumento de capital humano via elevação de nível educacional. Aqueles que têm maior facilidade no aprendizado, incorrendo em menores custos na aquisição de escolaridade, devem apresentar nível educacional superior àqueles que apresentam maiores custos para frequentar a escola (FERNANDES, 2002). Deve-se mencionar, todavia, que no Brasil, como em muitos outros lugares, não existe igualdade de oportunidades de acesso à educação. Os indivíduos não possuem a mesma oportunidade de frequentar escola ou de ter a mesma qualidade de educação. As condições sócio-econômicas, regionais, familiares exercem bastante influência na oportunidade de acesso à educação e, dessa forma, muitas pessoas não adquirem educação não porque não querem ou não gostam de ir à escola, mas porque faltam oportunidades ou o custo de frequentar a escola é muito alto. Ou ainda, pessoas de renda familiar mais alta podem pagar para obter uma educação básica de melhor qualidade, ao passo que as pessoas menos favorecidas não têm essa opção. Assim, pessoas com habilidades ou aptidões semelhantes poderiam apresentar níveis de escolaridade (ou qualidade de educação)



bem diferentes por razões alheias às suas vontades.

Pessoas de famílias mais pobres tendem a ter maiores custos em adquirir quantidades elevadas de educação, uma vez que muitos necessitam trabalhar ainda bem jovens, apresentando elevado custo de oportunidade. Muitos brasileiros negros se encontram nessa situação. De acordo com Henriques (2001) e Beltrão et al. (2003), os negros têm uma entrada mais precoce no mercado de trabalho e, nele permanecem por mais tempo, fazendo com que abandonem os estudos para trabalhar, o que resulta em um baixo nível educacional para esse grupo, gerando significativa diferença educacional entre negros e brancos, sendo que diversos estudos, como de Soares (2000), King (2009), Henriques (2001) e Oliveira e Rios-Neto (2006) apontam que o hiato educacional existente entre negros e brancos é uma das principais razões para explicar o diferencial de rendimento existente entre esses dois grupos.

Existem outras correntes na análise do mercado de trabalho que mencionam outros fatores que influenciam um indivíduo na sua decisão de aquisição de educação, além do aumento da produtividade preconizado pela Teoria do Capital Humano. Os adeptos da “Teoria do Filtro”, introduzida por Arrow (1973b), dizem que quando um indivíduo alcança um determinado nível educacional ou estuda em uma escola rigorosa, ele envia “sinais” ao empregador sobre sua produtividade potencial, pois os empregadores acreditam que um indivíduo com alto nível educacional apresenta também certas habilidades, como inteligência ou perseverança, que são atributos desejáveis, os quais mostram que tal indivíduo conseguiria facilmente adquirir conhecimentos específicos para executar o trabalho naquela empresa. Ou seja, por meio da educação esse indivíduo adquire credenciais que o posicionam no mercado de trabalho de forma mais vantajosa do que aqueles que possuem um nível educacional mais baixo, ou seja, que não detêm tais credenciais (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Já a “Teoria da Fila”, introduzida por Thurow (1975), estabelece que o que determina a produtividade são os fatores ligados à demanda e não à oferta de trabalho e, que cada posto de trabalho tem suas características próprias – dentre elas, o salário – e os trabalhadores concorrem por esses postos. Os postos que apresentam maior nível de salário são os mais concorridos e, quanto maior o nível educacional do indivíduo, melhor posicionado estará na “fila da concorrência” de um determinado posto de trabalho. Dessa maneira, trabalhadores mais qualificados apresentam maior probabilidade de ocupar o posto. Portanto, ao contrário da teoria do capital humano, a qual versa que um indivíduo vai adquirir um determinado nível educacional baseado expectativa de ganho de renda futura que essa aquisição educacional vai gerar por meio de seu aumento de produtividade, a teoria da fila estipula que um determinado nível educacional vai ser adquirido por um indivíduo com base no quanto espera que essa

maior quantidade de educação o melhor posicione na “fila da concorrência” por um determinado posto de trabalho que apresenta um salário específico.

Além dos aspectos produtivos para explicação dos diferentes níveis de rendimentos entre os indivíduos, os atributos observáveis e não-produtivos, como a cor e o sexo dos indivíduos, são aspectos importantes que influenciam a remuneração dos trabalhadores. Se determinados trabalhadores recebem pagamentos diferentes devido exclusivamente a seus atributos não-produtivos, pode-se dizer que nessa situação existe a presença de discriminação. A Resolução n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 4 de junho de 1958, em seu Art. 1º define o termo discriminação como sendo “qualquer distinção, exclusão, ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, extrato social ou origem social (entre outras características), a qual tem o efeito de anular ou impedir a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego ou ocupação”.

Um elemento muito importante também para a explicação de diferenciais de salários entre negros e brancos é a segregação ocupacional. A segregação ocupacional por cor ocorre quando os negros estão concentrados em ocupações diferentes daquelas concentradas por brancos, ou seja, a segregação ocupacional estipula que uma elevada concentração de trabalhadores de cor diferente fique alocada em distintos grupos ocupacionais (ARAÚJO; RIBEIRO, 2002; OMETTO; HOFFMANN; ALVES, 1997; FRESNEDA, 2006). Oliveira (1997) ainda menciona que a segregação ocupacional por gênero existe quando mulheres e homens, com mesmas dotações de atributos produtivos, fiquem alocados em diferentes postos de trabalho. Nessa mesma linha, Santos (1993) menciona que a segregação afeta o diferencial de rendimentos por gênero na situação em que homens e mulheres, com os mesmos atributos produtivos, são alocados no mercado de forma extremamente diferenciada.

Diferentemente da discriminação, a qual prega que empregadores preconceituosos agem conscientemente contratando trabalhadores ou pagando diferentes salários baseados em atributos não produtivos, a ocorrência da segregação ocupacional não requer necessariamente que os agentes econômicos sejam preconceituosos ou tomem suas decisões com base na cor ou sexo dos trabalhadores, uma vez que a distribuição de trabalhadores em distintas ocupações, segundo a cor, pode existir devido a vários fatores como razões históricas, de preferência dos trabalhadores por determinado tipo de ocupação, culturais, de estrutura econômica regional, etc., sem que tenha havido qualquer prática preconceituosa por parte dos empregadores ou demais agentes econômicos. Santos (1993) fala que outros fatores que atuam fora do mercado de trabalho, como educação e renda familiar, além de fatores pré-mercado, têm grande importância na alocação das pessoas no mercado de trabalho, exercendo

forte influência sobre a decisão do indivíduo em escolher uma determinada profissão ou ocupação e, conseqüentemente, ofertar-se no mercado de trabalho.

Todavia, no mercado de trabalho brasileiro, existem evidências de comportamentos preconceituosos por parte dos empregadores, que resultam em discriminação contra os trabalhadores negros. Dessa maneira, é bem provável que haja combinação de segregação ocupacional com discriminação no mercado de trabalho, evidenciando que o processo de discriminação é capaz de induzir ou aumentar uma situação de segregação ocupacional por cor.

Percebe-se que tanto a segregação ocupacional quanto a discriminação desempenham um forte papel para explicação dos diferenciais de rendimentos entre negros e brancos, bem como contribuem para a geração de injustiças no mercado de trabalho e alocação ineficiente da força de trabalho. Portanto, primeiramente é importante conhecer as definições e aspectos teóricos a respeito desses termos para que se possa fazer uma análise mais consistente do mercado de trabalho.

O conceito e ponderações teóricas acerca da discriminação tratados neste trabalho são aqueles presentes no arcabouço da teoria neoclássica. Basicamente, essa teoria define discriminação no mercado de trabalho como sendo o tratamento desigual para trabalhadores igualmente produtivos, porém que apresentam características não-produtivas diferentes, como cor, sexo, religião, idioma, aparência física ou origem geográfica. Dessa maneira, indivíduos igualmente qualificados, porém de grupos sociais heterogêneos, apresentariam diferenciais de remuneração não explicados pela diferença de produtividade do trabalho (ARROW, 1971; CAVALIERI; FERNANDES, 1998; SOARES, 2000; EHRENBURG; SMITH, 2000; FERNANDES, 2002; LOUREIRO, 2003; ARAÚJO; RIBEIRO, 2002). Para Barros et al. (2001) a discriminação por gênero é determinada pela observância de tratamento desigual para trabalhadores produtivamente iguais e, dessa forma, quaisquer diferenças de tratamento alheias às diferenças de preferências entre homens e mulheres podem ser chamadas de discriminação, uma vez que o sexo não é uma característica produtiva e nem correlacionada a outras características produtivas. Quando existe discriminação por cor ou gênero, a relação entre produtividade e salário varia conforme a cor ou o gênero do trabalhador, respectivamente. Arrow (1971) ainda fala que a discriminação engloba a noção que as características pessoais dos trabalhadores, as quais não são relacionadas com suas produtividades, como cor e sexo, também são valorizadas no mercado de trabalho. Dessa maneira, os agentes econômicos (mais especificamente os empregadores), valorizam negativamente os negros ou positivamente os brancos, de modo que estão dispostos a pagar

salários maiores aos brancos, ou ainda, sacrificar seus lucros para reduzir ou eliminar os trabalhadores negros de seus estabelecimentos.

O estudo pioneiro de maior relevância acerca da discriminação no mercado de trabalho foi realizado por Becker (1957), o qual falava que existiam três tipos de discriminação: discriminação pelo empregador, discriminação do empregado e discriminação do consumidor.

A discriminação por parte do empregador talvez seja a mais conhecida, pois é aquela em que os empregadores tratam negros e brancos de forma diferenciada. O modelo de Becker é alicerçado na teoria neoclássica, incorporando a noção de preferência pela discriminação e, também pressupõe que o empregador é um indivíduo racional maximizador de utilidade (LOUREIRO, 2003). Dessa forma, a função de utilidade do empregador agrega o seu lucro, bem como sua satisfação por discriminar, quando paga salários menores a um determinado grupo. Assim, é possível que o empregador tenha aumentos de utilidade ao discriminar, mesmo que seus lucros diminuam.

Esse modelo de Becker de discriminação por parte do empregador também introduz o conceito de coeficiente de discriminação, que mede a intensidade da discriminação, ou seja, ele tende a ser maior quanto mais preconceituoso for o empregador. Isso implica que o diferencial de salários entre negros e brancos seria diretamente proporcional ao tamanho do coeficiente de discriminação. De acordo com Becker (1957), um empregador preconceituoso contrataria negros somente se o salário dos brancos fosse grande o suficiente a ponto de ser maior que o salário dos negros mais o termo do coeficiente de discriminação. Arrow (1971) ainda explica que os empregadores contratam trabalhadores negros igualando a produtividade marginal desses trabalhadores ao custo de empregá-los. Entretanto, esse custo não envolve unicamente o salário (como seria para os brancos) e, sim, seu salário mais o preço que o empregador está disposto a pagar, em termos de lucro, para reduzir a representação dos negros na força de trabalho de seu estabelecimento. Esse segundo termo é justamente o coeficiente de discriminação introduzido por Becker. Dessa forma, a situação de equilíbrio requer que os salários dos brancos sejam superiores aos salários dos negros, de forma que a remuneração dos negros seja inferior ao seu produto marginal, resultando em algum tipo de ganho para trabalhadores brancos ou para os empregadores.

Além disso, Ehrenberg e Smith (2000) argumentam que existe uma implicação desse modelo de discriminação do empregador, pois os empregadores preconceituosos parecem estar maximizando sua utilidade, quando satisfaz seus preconceitos, ao invés de estarem maximizando seus lucros. Assim, o lucro desse empregador, caso ele não fosse preconceituoso, seria maior.

Já a discriminação por parte dos empregados ocorreria quando trabalhadores brancos não se sentissem a vontade ou evitassem trabalhar ao lado de negros, ou ter chefe e receber ordem de negros. Parte-se do pressuposto que os trabalhadores incluem as condições de trabalho na sua função de utilidade, de modo semelhante daquele preconizado pela teoria dos diferenciais compensatórios e, dessa forma, os trabalhadores brancos discriminadores teriam sua utilidade reduzida num ambiente com negros a sua volta. Dessa forma, alguns desses trabalhadores teriam incentivos de abandonar ou evitar tais tipos de empregos, o que acarretaria em, pelo menos, duas situações que gerariam ineficiência de mercado. A primeira é que para contratar tais trabalhadores brancos, seria necessário que os empregadores pagassem-lhes um salário maior a fim de que convivessem conjuntamente ao lado de empregados negros, ou seja, os trabalhadores brancos preconceituosos exigiriam um “prêmio” ou bonificação para trabalhar nessas condições. Dessa maneira, o aumento de salário acarretaria também aumento da função de utilidade desses indivíduos. A segunda consequência seria um aumento no grau de segregação ocupacional por cor, pois se os empregadores desejam ter empregados brancos em suas empresas, porém não querem lhes pagar esse “prêmio” adicional sob forma de altos salários por estarem trabalhando junto com negros, os empregadores simplesmente deixam de contratar negros para determinadas ocupações, evitando que os brancos convivessem no mesmo ambiente que negros, o que acarretaria redução de sua utilidade.

O terceiro tipo de discriminação mencionado por Becker (1957) é a discriminação por parte dos consumidores ou clientes. Esse modelo pressupõe que os clientes brancos seriam preconceituosos com negros e os negros não teriam preconceitos. Esse tipo de discriminação ocorre em situações que os clientes brancos preferem ser servidos, atendidos ou ter contato com trabalhadores brancos, principalmente naquelas ocupações de maiores responsabilidades ou prestígio, como médicos, advogados, dentistas, pilotos de avião. Porém, não se sentiriam mal se fossem atendidos ou servidos por negros de ocupações de menor prestígio, como empregados domésticos, jardineiros, segurança pessoal, etc. Nessas situações, os empregadores pagariam um salário menor aos negros empregados naquelas ocupações que os clientes brancos prefiram que sejam preenchidas por trabalhadores brancos, visto que o trabalhador negro seria mais custoso, pois diminuiria a clientela. Outra consequência é aparição ou aumento de postos de trabalhos segregados, pelo menos nas ocupações com maior contato com os clientes.

É importante fazer algumas ressalvas aos pressupostos presentes no modelo de discriminação de Becker, o qual estabelece que negros e brancos são trabalhadores

perfeitamente substitutos, concorrendo no mercado de trabalho em igualdade de condições (CHADAREVIAN, 2009). Na realidade, essa igualdade de condições não se verifica no Brasil, visto que, em média, os negros têm menor nível de educação ou qualificações. Além disso, no modelo de Becker, a origem da discriminação é apresentada como algo sociológico ou psicológico, uma vez que um determinado empregador, sendo preconceituoso, apresenta a chamada “propensão a discriminar”. Portanto, a origem da discriminação está fora do mercado e, dessa forma, não seriam necessárias intervenções no mercado para combater a discriminação, uma vez que tais intervenções não apresentariam resultados. Mas, se o modelo de Becker apresenta uma situação de ineficiência de alocação dos recursos na economia, seria estranho dizer que não é necessária nenhuma intervenção no mercado de trabalho. Situações em que existem o preconceito e a discriminação são prejudiciais à justiça social e à igualdade de oportunidade no mercado de trabalho e, portanto, deveriam ser combatidas e, não simplesmente aceitá-las sob o argumento de que o preconceito faz parte da natureza humana, e que está presente nas pessoas em maior ou em menor grau.

Outro tipo de discriminação bastante presente na literatura é a discriminação estatística. Os modelos de discriminação estatística foram primeiramente desenvolvidos por Phelps (1972) e Arrow (1973a), sendo que a ideia básica por trás desses modelos é que a produtividade e capacidade esperada de um determinado trabalhador negro serão julgadas e rotuladas de acordo com a produtividade média do grupo de trabalhadores negros, mesmo que esse trabalhador, individualmente, seja muito mais produtivo que a média dos negros. A discriminação estatística surge a partir do problema de informação imperfeita, em que não é possível obter informações totalmente precisas a respeito da real produtividade de um candidato a emprego. Assim, ela pode ser entendida como problema de seleção, uma vez que características pessoais observáveis correlacionadas com a produtividade não são suficientes para medir a real produtividade de um candidato a emprego e, dessa maneira, o empregador deve utilizar outros elementos para medir de maneira mais eficaz essa produtividade potencial (EHRENBERG; SMITH, 2000; LOUREIRO, 2003).

Arrow (1971) menciona que diante do problema da informação imperfeita, mecanismos para mensurar a produtividade de um trabalhador podem ser custosos e, dessa forma, o gênero ou a cor dos indivíduos são fontes “baratas” de informação, sendo muitas vezes utilizadas como critério de julgamento.

Phelps (1972) argumenta que os empregadores utilizam um determinado teste como indicador de medida da capacidade produtiva de um trabalhador. Como tal teste é imperfeito, o empregador utilizará, além desse teste, outras características observáveis, como a cor da

pele, como forma de seleção de trabalhadores, uma vez que a média de produtividade do grupo de trabalhadores negros é divergente da média de produtividade dos brancos e, assim, esperar-se-ia que um candidato branco fosse mais produtivo que um negro.

A suposição básica da teoria da discriminação estatística é que mulheres, negros e minorias, recebem rendimentos menores porque, em média, apresentam menor produtividade, ou ainda, as informações do mercado disponíveis para esse grupo seriam enviesadas, indicando que esses indivíduos possuem baixa produtividade. Supondo que os negros têm uma produtividade média menor do que os brancos (uma vez que os negros têm historicamente menos acesso à educação de qualidade e menor capital humano), consequentemente os negros receberiam, na média, um salário menor que os brancos. Dessa forma, um negro que apresente a mesma produtividade e características de um trabalhador branco, seria preterido no emprego, ou receberia salário menor, pois pertence a um grupo que em média apresenta menor produtividade e, dessa forma, estaria sofrendo discriminação estatística, uma vez que os empregadores não detêm mecanismos para mensurar com exatidão a produtividade de um candidato a emprego. O modelo de Phelps (1972) enfatiza que grande parte dessa discriminação depende do quão os empregadores acreditam que os negros são menos produtivos que os brancos (LOUREIRO, 2003).

De acordo com Aigner e Cain (1977), as firmas não conseguem distinguir trabalhadores de diferentes produtividades, tratando-os como se formassem grupos de acordo com a cor da pele. A cada um desses grupos seria oferecido um salário único. Fernandes (2002) diz que a discriminação estatística não permite justificar a discriminação contra o grupo dos trabalhadores negros, permitindo justificar apenas a discriminação contra um trabalhador negro em particular, visto que a média dos rendimentos dos negros seria proporcional à média de suas produtividades, enquanto um indivíduo negro altamente produtivo receberia rendimento inferior à sua produtividade.

Os pressupostos da discriminação estatística são que as informações são imprecisas e que a decisão do empregador em discriminar é uma decisão racional. Dessa forma, não são geradas ineficiência de mercado, visto que o salário médio dos negros é pago de acordo com a produtividade média desse grupo e, portanto, não seriam necessárias intervenções no mercado. Entretanto, Chadarevian (2009) rebate esse preceito argumentando que se determinados trabalhadores negros recebem salários inferiores à sua produtividade, o mercado estaria operando em uma situação injusta e indesejável do ponto de vista do bem-estar social, uma vez que a própria teoria neoclássica afirma que os fatores devem ser remunerados de acordo com sua produtividade marginal.

De acordo com os princípios dessa teoria da discriminação estatística, com o passar do tempo, as informações sobre a real produtividade da mão-de-obra seriam aperfeiçoadas e os negros, individualmente, teriam salários cada vez mais de acordo com sua real produtividade. Dessa maneira, os negros com maior nível educacional apresentariam elevações de salário, o que incentivaria os negros, de forma geral, a aumentar seu nível educacional e, conseqüentemente, seus rendimentos, diminuindo o diferencial de salário entre negros e brancos. Entretanto, isso parece não acontecer, já que ainda persiste o diferencial de rendimentos entre negros e brancos. Uma explicação possível para a continuidade desse diferencial é o que pode ser chamado de “profecia auto-realizada”, em que por mais que os negros se esforçassem para aumentar suas qualificações e nível de produtividade e mostrar sua verdadeira capacidade, eles ainda sofreriam discriminação, sendo, portanto, um esforço um tanto quanto inútil se qualificar, pois seus rendimentos não se alterariam e, dessa maneira, os negros acabariam agindo de acordo com que os brancos esperavam e sua situação continuaria da mesma forma.

Chadarevian (2009, p. 116) menciona que “[...] a “discriminação estatística” não é considerada como propriamente discriminação, mas simplesmente como o reflexo sobre os salários das expectativas de produtividade dos trabalhadores, enviesadas pela dificuldade em obter-se informação.” Por esse ponto de vista, os empregadores não teriam preconceitos e era necessário somente obter informações mais confiáveis. Assim, caso as informações sejam cada vez mais aprimoradas e se os negros adquirissem o mesmo nível de instrução que os trabalhadores brancos, o diferencial de salários seria eliminado? Ou será que preconceitos contra os negros no mercado de trabalho ainda existem, fazendo com que diferenciais de salários continuem a persistir?

O presente trabalho se propõe a mostrar como a discriminação contra o negro e a segregação ocupacional por cor influenciam no diferencial de salários entre negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro. Enfatiza-se que determinadas circunstâncias nas quais empregadores preconceituosos discriminam trabalhadores negros podem gerar ou aumentar o grau de segregação ocupacional por cor, evidenciando uma relação intrínseca entre segregação e discriminação, relação essa que este presente trabalho procura evidenciar. Todavia, os conceitos e diferenças entre discriminação e segregação devem estar bem esclarecidos e não devem ser confundidos. Dessa maneira, com o intuito de elucidar esses termos, anteriormente foi mostrada uma resenha teórica acerca da discriminação e, em seguida serão expostos aspectos sobre segregação ocupacional.

A presença de segregação ocupacional por cor pode ser resultado de atitudes



discriminatórias no mercado de trabalho. Essa situação ocorre, basicamente, quando empregadores preconceituosos alocam trabalhadores brancos para ocupações mais bem remuneradas e de maior prestígio, e designam os negros, de produtividade similar ao dos brancos, para ocupações ou empregos que remuneram menos, não contratando negros para determinados postos de trabalhos, gerando, assim, uma grande concentração de negros em determinadas ocupações e, de brancos em outras ocupações. Fernandes (2002) argumenta que os tipos de discriminações conhecidos como discriminação pelos trabalhadores e discriminação pelos consumidores também levariam a uma situação de segregação, uma vez que na situação de discriminação pelos trabalhadores, os trabalhadores brancos exigiriam que seus colegas de postos de trabalho fossem também pessoas brancas e, na situação de discriminação pelos consumidores, a preferência dos consumidores brancos de serem atendidos por trabalhadores brancos faria com que determinados postos de trabalho fossem exercidos somente por brancos. Desse modo, percebe-se que os três tipos de discriminação presentes no modelo de Becker (discriminação por parte dos empregadores, por parte dos trabalhadores e por parte dos consumidores) são capazes de gerar segregação ocupacional.

A discriminação estatística também resultaria em cenários de segregação ocupacional, uma vez que, de acordo com a teoria neoclássica, os empregadores maximizam sua utilidade quando contratam menos indivíduos negros que brancos para posições ou ocupações de maiores responsabilidades, uma vez que, agindo desta maneira, estariam tomando decisões racionais, dado que o pressuposto básico da teoria da discriminação estatística é que a média de produtividade dos negros é menor que a dos brancos (ANKER, 2001).

Anker (2001) argumenta que, de acordo com a teoria do capital humano, se trabalhadores brancos apresentam maiores níveis de qualificação e educação formal que os negros, os postos de trabalhos que exigem altos níveis de qualificação serão preenchidos por um número maior indivíduos de cor branca. Da mesma forma, os empregos que exigem baixos níveis de capital humano e que remuneram menos serão preenchidos por trabalhadores menos produtivos, nesse caso indivíduos negros. Assim, haveria uma concentração de brancos nos postos de trabalho de maior remuneração e, uma concentração de negros naqueles de menor rendimento, ou seja, existiria um cenário de segregação ocupacional.

A segregação ocupacional por cor não requer, necessariamente, que os trabalhadores apresentem diferenças de atributos produtivos, pois também existe segregação quando negros e brancos com mesmos níveis de qualificação ou de escolaridade se concentram em ocupações ou postos de trabalho distintos. Isso poderia ocorrer, por exemplo, de acordo com a preferência do trabalhador para determinados tipos de ocupação, ou pela preferência do

empregador em alocar trabalhadores de cor diferentes para distintos tipos de postos de trabalho, caracterizando, nesse caso, uma situação de discriminação, como já fora mencionado.

No mercado de trabalho, as várias ocupações ou postos de trabalhos podem ser definidos como integrados ou segregados pela cor, sendo que as ocupações segregadas seriam classificadas como ocupações com predominância de trabalhadores negros e ocupações com predominância de trabalhadores brancos. As ocupações segregadas com predominância de negros são aquelas em que a representação de negros nessas ocupações é sobremaneira superior à parcela de negros na população ocupada. De modo análogo, as ocupações com predominância de brancos são aquelas cuja representação de brancos é sobremaneira superior ao percentual de brancos na força de trabalho total. Já as ocupações integradas são aquelas cuja representação de brancos ou negros é semelhante à parcela de brancos ou negros sobre a população ocupada, respectivamente (OLIVEIRA, 1998; OMETTO; HOFFMANN; ALVES, 1997).

É visível em diversas sociedades do mundo que mulheres, negros e minorias estão concentrados em ocupações ou posições que remuneram menos, que exige menores habilidades, que proporcionam pouca autonomia, responsabilidades e oportunidades de promoção. Dessa maneira, é importante conhecer os aspectos que causam tal situação, com o intuito de combatê-los e, assim, proporcionar um cenário mais justo no mercado de trabalho, com iguais oportunidades entre os indivíduos e maior eficiência na alocação dos trabalhadores.

Diante dessa situação, uma questão importante para a análise do diferencial de salários entre brancos e negros é verificar em que medida a segregação ocupacional pode contribuir para explicação desse diferencial. Trabalhadores brancos e negros recebem salários divergentes por causa da diferença de seus atributos produtivos, bem como por causa de suas características não-produtivas, sendo que a parcela do diferencial de rendimentos inerente às características não-produtivas é usualmente atribuída à discriminação contra o negro no mercado de trabalho. Todavia, a presença da segregação ocupacional também exerce influência sobre o diferencial de rendimentos entre negros e brancos. Dessa maneira, a análise dos diferenciais de salário, realizada separadamente, para o conjunto de ocupações segregadas e para o conjunto de ocupações integradas, poderia fornecer informações mais precisas da parcela desse diferencial que é atribuída à discriminação contra os negros, uma vez que a segregação ocupacional foi controlada. E é esse o objeto de investigação desse presente trabalho.

## **1.2 Literatura Internacional e Nacional sobre Discriminação e Segregação Ocupacional segundo cor**

### *1.2.1 Discriminação*

O trabalho de Matos e Machado (2006) tinha como objetivo verificar o comportamento do diferencial de rendimentos por cor e por sexo durante o período de 1987 a 2001. Para isso, utilizaram dados da PNAD, sendo que os trabalhadores foram divididos em quatro grupos: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Cada um desses grupos de trabalhadores foi subdividido em grupos homogêneos em termos das variáveis idade, grande região de residência, ramo de atividade, relação na família, posição na ocupação, anos de escolaridade e rendimento real por hora. Assim, um indivíduo que pertença a um grupo homogêneo é aquele que apresenta as mesmas características que todos os demais para todas as sete variáveis. De posse desses grupos homogêneos, foram realizadas regressões utilizando o método de decomposição de Oaxaca-Blinder, uma vez que o intuito do trabalho era analisar o comportamento do termo de discriminação na explicação dos diferenciais de rendimentos ao longo do tempo.

Os resultados obtidos por Matos e Machado (2006), em relação ao diferencial de rendimentos por cor, apontaram que cerca de 60% do diferencial de rendimentos entre homens brancos e homens negros é explicado pela discriminação sofrida pelo negro no mercado de trabalho, enquanto que 40% se deve ao fato do branco ser mais escolarizado que o negro. Em relação ao diferencial de rendimentos entre mulheres brancas e negras, praticamente 90% do diferencial é explicada pelos fatores de discriminação, enquanto 10% se deve à mulher branca ser mais escolarizada que a negra. Esses percentuais não se alteram muito ao longo do tempo. Em relação ao diferencial de rendimentos por sexo, percebe-se que os fatores de discriminação explicam em mais de 100% os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres (tanto brancas quanto negras), uma vez que as mulheres são mais escolarizadas que os homens.

Cambota e Pontes (2007) com o intuito de verificar a existência de desigualdades de rendimentos por sexo dentro de uma mesma ocupação, diferenciando os negros dos brancos, utilizaram dados da PNAD 2004 e uma metodologia semiparamétrica, que é uma adaptação feita por Dinardo, Fortin e Lemeiux (1996) para o estimador do núcleo desenvolvido por Rosenblatt (1956) e Parzen (1962). A amostra foi decomposta em oito grupos ocupacionais (Dirigentes em geral, Profissionais das ciências e das artes, Técnicos de nível médio,

Trabalhadores administrativos, Trabalhadores dos serviços, Trabalhadores do comércio, Trabalhadores agrícolas e Trabalhadores produção de bens e serviços e manutenção). Foram constatadas evidências de discriminação contra mulher dentro de uma mesma ocupação, sendo que essas evidências se apresentaram maiores nas ocupações com maior escolaridade. Por exemplo, o diferencial de renda entre homens e mulheres é mais elevado para profissionais das ciências e das artes, e há pouca diferença de rendimentos por sexo entre trabalhadores agrícolas. Além disso, a desigualdade é maior para rendimentos mais elevado dentro do mesmo grupo ocupacional. Outra constatação obtida nesse trabalho é que em todos os grupos ocupacionais existe uma tendência de queda na razão entre o rendimento contrafactual das mulheres e o rendimento dos homens ao longo do tempo. Os autores então concluem que o mercado de trabalho pode estar limitando o acesso de mulheres a cargos de melhor remuneração que, conseqüentemente, dificultaria a mobilidade social feminina, contribuindo para o grau de feminização da pobreza. Eles ainda ressaltam que nem todo o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres decorre da discriminação, pois uma parcela deste pode ser relacionada a fatores não controlados.

Um dos estudos que aborda a discriminação no mercado de trabalho no plano regional é o de Cacciamali e Hirata (2005), em que investiga a discriminação sobre os negros e sobre as mulheres nos Estados de São Paulo e Bahia. Esses dois estados foram escolhidos por causa dos seus diferentes níveis de desenvolvimento econômico, configuração e complexidade do mercado de trabalho, como também nos aspectos sociais, culturais e de predominância étnica. A análise se baseou no modelo Probit, em que consistia na verificação da probabilidade de trabalhadores negros, brancos, negras e brancas com mesma idade e nível educacional de obterem um determinado nível de rendimento. A amostra foi dividida em três grupos de trabalhadores: Dirigentes e gerentes de empresas; empregados registrados; e Empregados sem registro. Na categoria de dirigentes e gerentes foi constatada a predominância de homens brancos, sendo que na Bahia, esse quadro é ainda mais visível do que em São Paulo. Nessa categoria, verificou-se um considerável impacto da discriminação por cor, sendo que os homens negros estão sistematicamente piores que os homens brancos, e as mulheres negras sistematicamente piores que as mulheres brancas (em termos de probabilidades de ganhos de rendimentos), independentemente do nível de escolaridade. Na categoria de empregados com registro constatou-se predominância de discriminação por gênero, enquanto que na categoria de empregados sem registro, a discriminação por cor se tornou preponderante. Por fim, por meio da análise exclusiva para os trabalhadores que compõem o primeiro quintil de renda familiar (a população que se encontra entre os 20% mais pobres) foi possível constatar que

existe discriminação por gênero, entretanto não se observou discriminação segundo a cor dos trabalhadores.

Soares (2000) com o objetivo de verificar os determinantes da diferença de rendimentos entre os trabalhadores brancos do sexo masculino, com os demais grupos de trabalhadores, utilizou a decomposição de Oaxaca a fim de investigar qual o impacto da discriminação sofrida pelas mulheres e pelos negros sobre seus salários quando comparados com os homens brancos, visto que os homens brancos é o grupo que apresenta os maiores salários. O autor desenvolveu duas decomposições do diferencial de rendimentos, sendo uma delas sem nenhuma variável de controle, e a outra utilizando como controle as variáveis de região, setor de inserção e trabalho formal e por conta própria. A fim de verificar como o diferencial de salários entre os grupos variou ao longo do tempo, Soares (2000) comparou os resultados obtidos utilizando a PNAD dos anos de 1987 com os de 1998. As conclusões obtidas por meio de extrapolação linear foi que existe uma tendência de queda na discriminação contra as mulheres, tanto negras quanto brancas, entretanto, para os homens negros não existe tendência de queda. Também mostrou que os homens negros recebem em torno de 5% a 20% menos que os homens brancos, sendo essa diferença maior entre os trabalhadores mais bem remunerados da população, ou seja, os negros mais bem remunerados tendem a receber bem menos do que os seus correspondentes brancos mais bem remunerados, enquanto que os negros com baixo rendimento recebem um salário parecido com os salários dos brancos com pior remuneração. Os negros apresentam nível educacional inferior aos brancos e também são inseridos em atividades que remuneram menos que os brancos, o que contribui para explicar o diferencial de rendimentos entre os dois grupos.

A interpretação de Soares (2000) quanto à discriminação contra os 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<sup>2</sup> sobre seus ombros.

Já as negras são duplamente discriminadas, tanto pelo sexo quanto pela cor.

Barros, Franco e Mendonça (2007) utilizando dados da PNAD entre 1995 e 2005, estudaram qual o impacto da discriminação no mercado de trabalho, em termos de gênero e de cor, sobre o grau de desigualdade salarial entre os grupos populacionais. Foi mostrado que a

---

<sup>2</sup> As três etapas de discriminação (diferenciação) definidas por Soares (2000) se referem a: i) qualificação: as pessoas apresentam diferentes níveis educacionais, ii) inserção: diferença existente ao acesso para determinadas ocupações ou atividades, iii) rendimento: diferença de rendimentos para pessoas que exercem funções parecidas.

desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres e, entre brancos e negros, caiu dois pontos percentuais entre 2001 e 2005, porém homens com mesmos atributos produtivos e inseridos no mesmo segmento de mercado que as mulheres recebiam uma média salarial 56% maior que as mulheres em 2005, enquanto que os brancos com mesmos atributos produtivos e inseridos no mesmo segmento de mercado que os negros recebiam 11% a mais. Outro resultado de seu estudo é que a diminuição dos diferenciais de remuneração intersetorial entre 2001 a 2005, ou em outras palavras, a redução do grau de segmentação entre os setores de atividade, contribuiu em 10% na explicação da queda observada de desigualdade de renda *per capita*, ou seja, teve um papel não desprezível na explicação do declínio da desigualdade salarial entre gênero e cor.

Cacciamali e Rosalino (2009), utilizando como grupos populacionais homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, analisaram o mercado de trabalho brasileiro com o objetivo de avaliar o grau de discriminação e sua evolução, tanto por gênero quanto por cor, entre os anos de 2002 e 2006, tanto no mercado formal quanto no mercado informal. Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, o trabalho procurou demonstrar qual o impacto do efeito discriminatório sobre os diferenciais de salários entre os grupos. Apesar do intervalo temporal relativamente curto, os resultados mostraram que no mercado formal a diferença dos salários recebidos pelos homens negros e mulheres negras em relação aos homens brancos caiu aproximadamente 17%, enquanto que o hiato salarial entre homens brancos e mulheres brancas se manteve praticamente constante. No mercado informal, os resultados foram parecidos em termos de hiato salarial quando comparados com o mercado formal, embora apresentando uma magnitude um pouco menor. Entretanto, por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, foi verificado que, entre 2002 e 2006, houve aumento de dois pontos percentuais do componente de discriminação em todos os grupos quando comparados com o grupo de homens brancos no setor formal da economia. E, assim como outros estudos, foi mostrado que as mulheres brancas apresentam maior nível educacional que os homens brancos e que os negros detêm os menores índices de escolarização e, dessa forma, se a remuneração levasse em conta somente os atributos produtivos e qualificação, excluindo dessa forma a discriminação, as mulheres brancas seria o grupo que deveria receber os maiores rendimentos.

Zucchi e Hoffmann (2004) com o intuito de verificar quanto das diferenças de rendimentos entre trabalhadores negros, brancos e amarelos é decorrente das características produtivas individuais e quanto pode ser atribuída à cor do indivíduo, utilizaram o método de decomposição de Blinder-Oaxaca sobre os dados extraídos da PNAD de 2001. Verificaram

que os negros recebiam, em média, 43,8% a menos do que os brancos e, que de 73,2% a 78,3% desse diferencial correspondia às diferenças de atributos produtivos existente entre negros e brancos, enquanto os 21,7% a 26,8% restantes eram atribuídos à parcela dos fatores não relacionados às características produtivas, ou seja, devia-se à cor do trabalhador, o que geralmente é denominado de discriminação por cor. Todavia, os autores mencionaram que essa parte correspondente aos atributos não produtivos não se deve exclusivamente à discriminação, pois existem outros fatores importantes, como características pessoais ou culturais, que não são passíveis de mensuração. Além disso, a diferença de nível educacional entre negros e brancos contribui de 37,2% a 41,5% para explicar o fato dos negros receberem 43,8% menos que os brancos.

Crespo e Reis (2004) utilizaram o método da decomposição de Oaxaca (1973) e a metodologia presente em Deaton e Paxson (1994) e Deaton (1997), conjuntamente com os dados da PNAD de 1987 a 2002, cuja amostra foi representada por trabalhadores brancos e negros, entre 21 e 65 anos, que vivem na área urbana, com o objetivo de analisar quais os efeitos do período, idade e coorte sobre o componente do diferencial de rendimentos atribuído à discriminação racial. Os pesquisadores comprovaram que há uma tendência de redução da discriminação ao longo do tempo, de modo que as gerações mais novas apresentam um componente de discriminação racial menor e, além disso, os efeitos da idade mostraram que os negros mais jovens sofrem mais discriminação que os negros mais velhos em um ano específico. Esses resultados sugerem que para os períodos mais recentes existem informações mais precisas acerca da produtividade dos trabalhadores negros, provocando diminuição do componente de discriminação, ou seja, à medida que os empregadores adquirem informações mais consistentes sobre a produtividade dos negros, há uma tendência de redução da discriminação, sendo que políticas públicas que favoreçam a obtenção de informações mais completas sobre a habilidade dos trabalhadores representa um grande passo na redução da discriminação.

A discriminação contra negros sob o ponto de vista regional foi estudada no trabalho de Campante, Crespo e Leite (2004), o qual tinha como objetivo mensurar a contribuição da discriminação racial sobre o diferencial de salários entre negros e brancos em duas regiões diferentes: a região Nordeste e a Sudeste, bem como verificar se os resultados obtidos por Soares (2000), em que mostrou que a discriminação é maior para os trabalhadores com maiores rendimentos, também se estendem para essas duas regiões. Foi utilizada a decomposição de Oaxaca-Blinder para dados da PNAD de 1996, incluindo blocos de variáveis de controle referentes às características individuais, características do mercado de

trabalho, características regionais e escolaridade da mãe dos indivíduos da amostra. Uma vez incluídos todos os blocos de variáveis, constatou-se que o componente de discriminação contra os negros corresponde a 27% dos diferenciais de salários entre negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro, enquanto que na região Sudeste esse percentual foi de 41%, já na região Nordeste o componente de discriminação verificado foi de 18%. Os autores sugerem que a menor discriminação contra o negro no Nordeste pode ser atribuída ao fato de que nessa região, os negros são a maioria, o que aumentaria seu poder de barganha no mercado de trabalho. Além disso, por meio da análise de percentil da log-diferença das Paradas de Pen dos salários-hora dos negros na distribuição simulada e da distribuição original, foi possível corroborar os resultados de Soares (2000), visto que a discriminação racial apresenta um caráter elitista, ou seja, os negros que ganham mais tendem a sofrer maior discriminação, sendo que a região Sudeste essa característica é mais visível do que na região Nordeste.

### *1.2.2 Segregação ocupacional*

A literatura que versa sobre a segregação ocupacional por cor no mercado de trabalho não é muito vasta, ao contrário daquela que fala acerca da segregação ocupacional por gênero, que é bem mais numerosa. Dentre esses estudos, pode-se mencionar o trabalho de Barros et al. (2001), o qual foram utilizados vinte diferentes grupos ocupacionais, e mostrou-se que dentre essas vinte ocupações, doze delas apresentavam representação das mulheres diferente da sua representação na população ocupada em mais de dez pontos percentuais, ou seja, eram ocupações segregadas. Além disso, os dez grupos ocupacionais que apresentam maior taxa de participação feminina empregam 80% do total de mulheres da força de trabalho e apenas 40% dos homens.

Já o trabalho de Araújo e Ribeiro (2002) tem um enfoque regional, tentando mostrar as diferenças em relação ao diferencial de rendimentos entre homens e mulheres entre as cinco macro-regiões brasileiras. O trabalho procurou estimar, analisar e comparar a extensão das diferenças de salários, bem como do grau de segregação ocupacional por gênero nas regiões brasileiras, utilizando dados da PNAD de 1995. No que tange a segregação ocupacional, as ocupações foram classificadas em masculinas, femininas ou integradas, para cada região brasileira, utilizando o Índice de Dissimilaridade de Duncan e Duncan e o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho. Constatou-se uma predominância de grupos ocupacionais considerados masculinos e femininos e poucos considerados integrados nas



regiões brasileiras, mostrando que as ocupações nas regiões se encontram segregadas entre os sexos, sendo que a região que teve maior grau de segregação foi a região Nordeste. Já a análise das diferenças salariais por gênero foi feita por meio das Técnicas Empíricas de Decomposição, em que os diferenciais de rendimentos foram decompostos em duas partes, uma explicada pela “discriminação salarial total” e outra pela “discriminação ocupacional”. A análise mostrou que os maiores diferenciais de rendimentos por gênero ocorrem nas regiões Sul e Sudeste e que os menores diferenciais salariais ocorrem nas regiões Norte e Nordeste. Além disso, o termo de “discriminação ocupacional” apareceu em todas as regiões, favorável em relação às mulheres, o que contribui para a redução da “discriminação salarial”. Já as diferenças em atributos produtivos entre homens e mulheres não é significativo para explicar os diferenciais de salário entre esses grupos.

King (2009) utilizou do Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan para investigar o grau de segregação ocupacional existente no Brasil entre os homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, e sua evolução no período de 1989 a 2001. Esse estudo mostrou que as mulheres negras estão concentradas nos serviços domésticos e agrícolas, enquanto as brancas estão ocupadas em posições administrativas. Os homens negros estão representados em posições agrícolas e industriais, já os brancos são a maioria nas ocupações administrativas e técnico/científico/artístico. O índice de Duncan, para o ano de 2001, apresentou um coeficiente de 0,229 entre mulheres brancas e negras, mostrando que haveria necessidade de uma mudança de 22,9% das mulheres negras para ocupação das mulheres brancas para eliminar a segregação ocupacional. Esse valor foi praticamente o mesmo observado entre homens brancos e negros, que foi de 0,23. Se comparado com o ano de 1989, em 2001 houve uma queda do nível de segregação ocupacional por cor entre as mulheres e um ligeiro aumento da segregação ocupacional por cor entre os homens<sup>3</sup>. A autora fala que a diferença educacional entre negros e brancos explica uma parte da segregação ocupacional, sendo que quanto maior o nível educacional, maior tende a ser a segregação ocupacional por cor. Esse resultado tem relação com aquele verificado por Soares (2000), pois de acordo com este autor quanto maior o nível educacional, maior tende a ser o diferencial de salários entre negros e brancos. Dessa forma, percebe-se uma intrínseca relação entre a segregação ocupacional e os diferenciais de salário, uma vez que quando analisados por diferentes níveis educacionais, observou-se que quanto maior o

---

<sup>3</sup> Para o ano de 1989, o Índice de Duncan entre mulheres negras e brancas foi de 0,251, já entre os homens negros e brancos o valor desse índice foi de 0,221.

nível educacional, maior a segregação ocupacional e maior o diferencial de salários por cor.

Albelda (1986) também empregou o Índice de Dissimilaridade de Duncan e Duncan para analisar a tendência da segregação ocupacional por sexo e cor no mercado de trabalho norte-americano ao longo dos anos de 1958 a 1981. Utilizou uma lista de 29 categorias ocupacionais e dividiu a população em oito subgrupos, a saber: homens brancos, mulheres brancas, homens não-brancos, mulheres não-brancas, todos os homens, todas as mulheres, todos os brancos e todos os não-brancos. Seu trabalho mostrou que a maior variação no Índice de Duncan & Duncan foi obtida quando se comparou os subgrupos de mulheres brancas com as não-brancas, saindo de um valor de 49,9% em 1958 para 17,2% em 1981, obtendo assim uma queda de 65,5%. O mesmo índice analisado, quando se comparou os subgrupos de homens brancos com o de homens não-brancos, variou de 40% em 1958 para 23,8% em 1981, ou seja, uma queda de 40,5%. É mostrado também que a segregação por gênero caiu no período analisado, mas a queda da segregação por cor foi mais significativa.

O autor também utilizou regressões em que a variável dependente era o índice de dissimilaridade obtido para os subgrupos analisados e como variáveis independentes utilizou educação, ciclo de negócios (utilizando a taxa geral de desemprego), e tendência temporal. Desse modo, foi verificado que tanto a educação quanto o ciclo de negócios contribuem significativamente para redução da segregação ocupacional por cor, porém não por gênero. Dessa forma, ele salienta a importância de políticas públicas que diminuam a taxa de desemprego, pois elas fazem com que ocorra uma distribuição mais equitativa das ocupações entre os brancos e os não-brancos, visto que em épocas de crise, os negros são os primeiros a serem demitidos ou terem seus salários reduzidos.

## **CAPÍTULO 2 - MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL SEGUNDO COR: DISTINTOS RECORTES GEOGRÁFICOS**

### **2.1 Indicadores do mercado de trabalho segundo cor: taxa de atividade, taxa de desocupação, taxa de informalidade e grupos ocupacionais.**

O presente estudo utiliza dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao ano de 2009. A PNAD é uma das bases de dados mais empregadas para esse tipo de pesquisa. Sua utilização é bastante comum na literatura brasileira existente acerca do tema de diferenças no mercado de trabalho em relação ao gênero e/ou cor dos trabalhadores, sendo que a variável cor é uma variável de auto-declaração, que está presente nas PNAD desde 1987.

A PNAD é realizada anualmente, com exceção dos anos em que são realizados os Censos Demográficos. Ela é um tipo de pesquisa amostral “complexa”, apresentando os seguintes aspectos: estratificação das unidades de amostragem, conglomeração (seleção da amostra em vários estágios, com unidades compostas de amostragem), probabilidades desiguais de seleção em um ou mais estágios, e ajustes dos pesos amostrais para calibração com totais populacionais conhecidos. (NASCIMENTO-SILVA; PESSOA; LILA, 2002).

Ainda Nascimento-Silva, Pessoa e Lila (2002), a PNAD é uma pesquisa anual por amostragem probabilística de domicílios, realizada em todo o território nacional. A população alvo é composta pelos domicílios e pessoas residentes em domicílios na área de abrangência da pesquisa. A PNAD adota um plano amostral estratificado e conglomerado com um, dois ou três estágios de seleção, dependendo do estrato. Em cada estrato natural, o plano amostral da PNAD é autoponderado, isto é, procura assegurar que todos os domicílios tenham igual probabilidade de seleção.

Também argumentam que quando se trabalha com a PNAD, considerando nos cálculos os pesos das unidades amostrais (fornecidos nos arquivos de microdados), as estimativas obtidas para os parâmetros populacionais correspondentes são não viesadas.

Nesta seção procura-se demonstrar a situação do mercado de trabalho brasileiro no ano de 2009, enfatizando as diferenças existentes entre negros e brancos em relação à sua alocação no mercado de trabalho.

Primeiramente, é fundamental entender como os indivíduos são classificados como negros ou como brancos. No tocante à variável cor do indivíduo, a PNAD estipula os seguintes critérios de cor ou raça: branca, preta, amarela, parda, indígena e sem declaração. A

amostra utilizada no presente trabalho exclui os indivíduos que não declararam sua cor e também aqueles que se declararam de cor amarela ou indígena, visto que esses indivíduos representam um percentual muito pequeno da população brasileira e, além disso, eles não apresentam importância no presente estudo, o qual visa verificar diferenças no mercado de trabalho entre negros e brancos. Os indivíduos que se declararam de cor preta ou parda serão reunidos em um grupo específico, denominado de indivíduos negros, visto que a situação dos pretos e pardos no mercado de trabalho brasileiro é muito semelhante. Desse modo, os indivíduos serão classificados quanto a sua cor em dois grupos: indivíduos brancos e indivíduos negros.

Buscou-se também mostrar diferenças regionais existentes no mercado de trabalho segundo a cor dos indivíduos, sendo que as regiões analisadas foram as regiões Nordeste e Sudeste. É importante analisar essas duas regiões separadamente, pois elas apresentam consideráveis diferenças demográficas e na dinâmica do mercado de trabalho em relação à cor. De acordo com a Tabela 1, 71% da população nordestina é composta por pretos ou pardos (já classificadas em um grupo único denominado de negros), enquanto que no Sudeste a maioria da população é composta por brancos, representando 57% de toda a população. Além disso, as Tabelas 2 e 3 mostram que essas duas regiões conjuntamente concentram a maior parte da População Economicamente Ativa (PEA) brasileira (69% do total) e, também, correspondem a 74% e 66% de toda a população negra e branca brasileira, respectivamente.

Essas duas regiões também apresentam particularidades no que tange ao rendimento da população ocupada, visto que a média dos rendimentos mensais dos trabalhadores dessas regiões é bem diferente, pois no Nordeste essa média é de R\$ 620,20, enquanto que no Sudeste é de R\$ 1.198,44.

Segundo Araújo, Souza e Lima (1997), os fatores que explicam a razão da região Nordeste ser menos desenvolvida economicamente e apresentar os piores indicadores sociais do Brasil (como taxas de analfabetismo, de mortalidade infantil e expectativa de vida) se devem às raízes históricas dessa região associadas a sua estrutura fundiária, à monocultura açucareira e à natureza da inserção regional no espaço econômico nacional. Consequentemente, os baixos níveis de indicadores sociais ajudam a explicar o baixo nível de renda média quando comparada com a renda do Sudeste.

Como citado por Cano (1977 apud DINIZ, 1995), o processo histórico do desenvolvimento econômico brasileiro se concentrou em poucos estados e regiões – principalmente no Sudeste –, ocasionando uma concentração regional de renda. Assim, a região Nordeste, que contava com um grande contingente populacional, foi preterida no

processo de industrialização brasileira, o que ocasionou um baixo dinamismo econômico dessa região e uma significativa diferença de renda *per capita* entre o Nordeste e o Sudeste. Embora a participação relativa do Nordeste na produção industrial nacional tenha aumentado gradativamente a partir da década de 70, principalmente a partir do II PND, seu nível está muito aquém do observado para a região Sudeste.

O argumento acima é corroborado por Savedoff (1990) que cita que o baixo nível educacional dos trabalhadores, a baixa produtividade das indústrias e elevada parcela de trabalhadores informais observados no Nordeste, explicam, em parte, as diferenças de rendimentos regionais. Argumenta também que as diferenças regionais de salários podem ser mais influenciadas pelo tipo de trabalho e estrutura produtiva de cada região do que pelas diferenças de características entre os trabalhadores de cada região.

Em suma, observa-se que as regiões Nordeste e Sudeste apresentam consideráveis diferenças tanto no que tange às características pessoais e produtivas de seus moradores quanto ao que tange às suas estruturas produtivas. Os trabalhadores no Sudeste apresentam, por exemplo, maior nível escolar (vide Tabela 4), maior concentração em empregos formais, melhor qualidade educacional e melhores condições de saúde do que os trabalhadores nordestinos. Ademais, a região Sudeste exibe um maior grau de industrialização, maior diversidade de estrutura produtiva, setor terciário mais desenvolvido, profissões mais bem remuneradas, maior nível de desenvolvimento tecnológico e melhores condições de trabalho do que o Nordeste. Portanto, a associação de características produtivas dos trabalhadores com melhor estrutura produtiva e de mercado de trabalho observadas no Sudeste, em comparação ao Nordeste, explicam as consideráveis diferenças de rendimentos médios observadas entre essas duas regiões.

Outra diferença marcante entre essas duas regiões se refere à desigualdade de rendimento *per capita* entre os trabalhadores, pois, enquanto que na região Sudeste, o índice de Gini<sup>4</sup> para os rendimentos de trabalho foi de 0,495 no ano de 2009, no Nordeste esse mesmo índice apresentou um valor de 0,542, o que evidencia um maior grau de desigualdade de rendimentos na região nordestina, sendo que para o Brasil como um todo, o índice de Gini verificado foi de 0,518.

---

4 O Índice de Gini mede o grau de desigualdade existente na distribuição de indivíduos segundo a renda domiciliar per capita. Seu valor varia de 0, quando não há desigualdade (a renda de todos os indivíduos tem o mesmo valor), a 1, quando a desigualdade é máxima (apenas um indivíduo detém toda a renda da sociedade e a renda de todos os outros indivíduos é nula). Nesta presente dissertação, computa-se somente o rendimento dos trabalhadores, portanto, excluindo do cálculo as pessoas que não fazem parte da população ocupada.

Embora ainda seja bastante alto o nível de desigualdade de renda no Brasil, recentemente se observou um gradativo processo de redução desse nível de desigualdade. Entretanto, desde 1995, a região Nordeste – que é a região brasileira que apresenta os piores níveis de desigualdade – vem apresentando um ritmo mais lento de queda quando comparado com as regiões Sul e Sudeste, sendo que a falta de uma maior convergência na estrutura regional da renda durante a década de 1990 parece ter impedido uma redução mais consistente na desigualdade de renda total do Nordeste (SIQUEIRA; SIQUEIRA, 2006).

Siqueira e Siqueira (2006) também argumentam que os principais fatores que determinam a desigualdade de renda são o status do mercado de trabalho, o papel das oportunidades do mercado de trabalho na estrutura da distribuição de renda e características pessoais dos trabalhadores como idade, sexo ou cor. Diante disso, os autores investigaram qual fator seria mais determinante para explicar o nível de desigualdade de renda nordestino e, demonstraram que o principal determinante da desigualdade de renda no Nordeste se deve às diferenças de rendimento entre indivíduos que apresentam características pessoais semelhantes, sendo que somente uma pequena parcela da desigualdade nordestina é explicada pela desigualdade de renda existente entre indivíduos com diferentes características pessoais.

Já Ferreira (2000) resume em cinco grupos de fatores, as explicações sobre desigualdade de renda abordadas pela literatura: existência de diferenças individuais no que diz respeito às características natas, como gênero, cor, inteligência ou riqueza inicial; existência de diferenças individuais no que diz respeito às características adquiridas, como nível educacional e experiência; mecanismos que o mercado de trabalho estabelece para valorar as características natas e adquiridas, como discriminação, segregação e projeção; diferença de acesso aos mercados de capital; fatores demográficos, como decisões de formação de domicílio (*matching*), de fertilidade, de coabitação ou separação domiciliar.

Embora Ferreira (2000) mencione que diferenças na escolaridade ou experiência exercem grande influência sobre a desigualdade de renda, existem demais fatores importantes, como as características observadas dos postos de trabalho. Esse argumento é corroborado por Salvato et al. (2003) ao dizer que existem diversos componentes que explicam a desigualdade de renda de uma determinada região, como: expectativa de vida dos habitantes, fatores étnicos, estrutura etária, qualidade da infra-estrutura existente, presença ou ausência de estímulos ao desenvolvimento, características do setor produtivo e fatores históricos. Contudo, segundo os autores, o diferencial educacional é o principal fator que explica a maior parte da desigualdade de rendimentos.

As diferenças dos níveis de desigualdade de renda *per capita* observadas no Sudeste e no Nordeste podem ser atribuídas, entre outros fatores, às diferenças de distribuição educacional de suas populações, visto que a desigualdade educacional no Nordeste é superior àquela observada no Sudeste (SALVATO; SOUZA, 2007). Além disso, a região nordestina apresenta menor qualidade em sua estrutura produtiva, mercado de trabalho mais segmentado e maior nível de informalidade, o que contribui para obtenção de um maior valor de Índice de Gini quando comparado com o Sudeste.

Tabela 1 – Proporção de negros e brancos segundo as regiões brasileiras – 2009 (%)

Cor	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Branco	23,73	28,94	57,22	79,02	42,11	48,56
Negro	76,27	71,06	42,78	20,98	57,89	51,44

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 2 - Representação de cada região no total da PEA brasileira – 2009 (%)

Condição de Atividade	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Economicamente Ativas	7,45	26,44	42,97	15,57	7,56	100
Não economicamente ativas	7,92	29,32	42,67	13,42	6,66	100

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 3 – Representação de cada região sobre a população branca e negra brasileira – 2009 (%)

Cor	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Branco	4	16,9	49,3	23,6	6,3	100
Negro	12	39,1	34,8	5,9	8,2	100

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 4 – Nível Educacional individual, segundo as regiões brasileiras – 2009 (%)

Nível Educacional	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Sem instrução e menos de 1 ano	25,29	27,80	16,49	15,71	20,33	20,53
1 a 3 anos	15,91	16,36	11,65	12,20	12,54	13,45
4 a 7 anos	23,07	23,05	23,60	26,77	23,65	23,83
8 a 10 anos	13,17	12,04	14,92	15,72	14,46	14,03
11 a 14 anos	18,86	17,23	25,27	22,15	21,63	21,74
15 anos ou mais	3,69	3,51	8,08	7,45	7,39	6,29

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

As Tabelas 5, 6 e 7 reportam valores das taxas de atividades para negros e brancos no ano de 2009, para o Brasil, região Sudeste e região Nordeste, respectivamente. As taxas de atividade observadas para negros e para brancos são bem parecidas, independente do nível geográfico analisado, demonstrando que a disponibilidade de negros e brancos para o mercado de trabalho não apresenta grandes divergências.

Já as mulheres apresentam uma taxa de atividade menor que os homens, visto que muitas ainda exercem a função de dona de casa ou são aposentadas e, portanto, não fazem parte da população economicamente ativa. No entanto, vem ocorrendo um constante aumento da taxa de atividade feminina ao longo dos anos recentes, explicada em grande parte pela forte correlação entre a taxa de atividade feminina e o seu nível de renda – o que não ocorre com a taxa de atividade masculina – demonstrando que as mulheres apresentam motivações econômicas para ingressar no mercado de trabalho. Em outras palavras, a constante elevação da renda média feminina nos últimos anos leva a aumentos em sua taxa de atividade (LAVINAS et al., 2000; MELO, 2005).

Alguns autores, como Henriques (2001) e Beltrão et al. (2003), argumentam que os negros entram mais cedo no mercado de trabalho e, nele permanece por mais tempo, o que leva a abandonar os estudos para trabalhar, saindo precocemente da escola e, conseqüentemente, apresentando menor nível escolar quando comparado ao nível médio dos brancos. A afirmativa sobre a menor escolaridade dos negros em relação aos brancos é verdadeira, pois é possível visualizar, por meio da Tabela 8, que os negros realmente apresentam menor nível educacional que os brancos, sendo que a média de anos de estudos para população branca de 15 anos ou mais é de 8,4 anos de estudo, enquanto para os negros essa média é de 6,6 anos. Além disso, a taxa de atividade para os negros menores de 18 anos é de 19,5%, enquanto que a taxa verificada para os brancos da mesma faixa etária é de 17%, indicando uma maior proporção de jovens negros no mercado de trabalho em relação a jovens brancos, o que ajuda a corroborar o argumento anterior de que os negros entram mais cedo no mercado de trabalho. Henriques (2001), em seu estudo, aponta que a taxa de participação dos negros na PEA é superior a dos brancos e, o motivo para isso é que como os negros apresentam maior nível de pobreza, torna-se necessária sua maior participação no mercado de trabalho.



Tabela 5 – Taxa de Atividade, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%)

Condição de atividade	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Economicamente ativas	72,2	53,1	62,1	72,3	52,2	62,1	62,1
Não economicamente ativas	27,8	46,9	37,9	27,7	47,8	37,9	37,9

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 6 – Taxa de Atividade, segundo gênero e cor na região Sudeste – 2009 (%)

Condição de atividade	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Economicamente ativas	71,6	52,6	61,5	71,9	55,2	63,4	62,3
Não economicamente ativas	28,4	47,4	38,5	28,1	44,8	36,6	37,7

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 7 – Taxa de Atividade, segundo gênero e cor na região Nordeste – 2009 (%)

Condição de atividade	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Economicamente ativas	69,8	47,8	57,9	72,0	49,0	60,3	59,6
Não economicamente ativas	30,2	52,2	42,1	28,0	51,0	39,7	40,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 8 – Nível Educacional da população brasileira, segundo gênero e cor – 2009 (%)

Nível Educacional	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Sem instrução e menos de 1 ano	18,03	17,08	17,54	24,14	22,71	23,42	20,56
1 a 3 a, nos	11,86	10,63	11,22	16,58	14,74	15,66	13,50
4 a 7 anos	22,84	21,84	22,32	25,85	24,96	25,41	23,90
8 a 10 anos	14,24	13,93	14,08	13,80	14,26	14,03	14,05
11 a 14 anos	24,25	26,15	25,25	17,08	19,81	18,45	21,76
15 anos ou mais	8,78	10,35	9,60	2,55	3,51	3,03	6,22

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Já as Tabelas 9, 10 e 11 mostram que as mulheres negras são as que mais sofrem com o problema do desemprego, sendo que a taxa de desemprego (ou desocupação) para mulheres negras no ano de 2009 foi mais que o dobro da taxa de desemprego verificada entre os homens brancos – categoria que apresentou a menor taxa de desemprego. Também é possível

verificar que tanto as mulheres quanto os homens negros apresentam maior índice de desocupação que as mulheres e homens brancos, respectivamente. Essa análise se aplica em todos os níveis geográficos analisados – Brasil, regiões Sudeste e Nordeste – mostrando que os negros, de uma forma geral, estão mais suscetíveis ao problema do desemprego.

Em relação às divergências regionais, percebe-se que a taxa de desocupação dos negros e dos homens brancos na região Sudeste é superior à região Nordeste e à média brasileira, fazendo com que o nível geral de desemprego nesta região se igualasse ao nível da região nordestina e sendo maior que a média brasileira.

Outra constatação que se pode observar é que as mulheres apresentam taxas de desemprego bem superiores àquelas observadas para os homens, visto que tanto as taxas de desemprego para as mulheres brancas e negras são maiores que as taxas verificadas para os homens brancos e negros. Explicações para essa constatação podem ser encontradas no trabalho de Lavinás et al. (2000), o qual menciona, entre outros fatores, que as variações sazonais da atividade econômica afetam de maneira mais acentuada a taxa de desemprego feminina do que a masculina, sendo que as taxas de desemprego crescem nos três primeiros trimestres do ano e diminui no último. Os autores argumentam que essa característica volátil do emprego feminino indica que as mulheres estão mais sujeitas aos postos de trabalhos temporários, mais instáveis e mais precários que os homens. Além disso, os autores verificaram que a taxa de atividade tem uma forte correlação positiva sobre a taxa de desemprego e, portanto, a tendência é observar uma maior taxa de desemprego feminina em relação à masculina, visto que a taxa de atividade feminina tende a crescer enquanto a masculina tende a ficar estagnada ou mesmo decrescer. Outra diferença observada entre homens e mulheres é que a taxa de desemprego feminina é mais sensível às variações do PIB.

Tabela 9 – Condição de ocupação, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%)

Condição de ocupação	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Ocupadas	94,5	90,6	92,7	93,2	87,4	90,7	91,71
Desocupadas	5,5	9,4	7,3	6,8	12,6	9,3	8,29

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 10 – Condição de ocupação, segundo gênero e cor na região Sudeste – 2009 (%)

Condição de ocupação	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Ocupadas	93,9	89,7	92,0	92,8	86,6	90,1	91,2
Desocupadas	6,1	10,3	8,0	7,2	13,4	9,9	8,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 11 – Condição de ocupação, segundo gênero e cor na região Nordeste – 2009 (%)

Condição de ocupação	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Ocupadas	94,1	89,3	92	93,3	87,4	90,8	91,2
Desocupadas	5,9	10,7	8	6,7	12,6	9,2	8,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

A questão da informalidade é representada nas Tabelas 12, 13 e 14. O setor informal da economia é composto pelos assalariados sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores por conta própria e aqueles que trabalham sem auferir rendimentos. Nessa perspectiva, 55,6% de todo efetivo brasileiro de homens negros ocupados trabalham na informalidade, enquanto que 46,5% dos homens brancos trabalham no setor informal, ou seja, nove pontos percentuais menos que os homens negros. Situação bem similar ocorre com as mulheres, pois o setor informal emprega 46,4% das mulheres brancas e 58,3% das mulheres negras, ou seja, uma diferença de doze pontos percentuais.

Na região Sudeste a taxa de informalidade é menor para todos os grupos de indivíduos quando comparados com a média brasileira. Além disso, embora a proporção de homens negros no setor informal continue sendo maior que a proporção de homens brancos nesse setor, 42,5% contra 39,9%, respectivamente, percebe-se que a diferença entre essas proporções é menor que a média brasileira. O mesmo se verifica entre as mulheres brancas e negras. Pode-se dizer que nessa região, de uma forma geral, a maioria dos trabalhadores apresenta direitos sociais e benefícios garantidos por um contrato de trabalho formal.

Já no Nordeste, a situação se mostra bem divergente do Sudeste, visto que naquela região, para todos os grupos analisados, a maioria dos trabalhadores está empregada no setor informal da economia, pois os trabalhadores informais representam 64%, 68,1%, 59,4% e 69,1% dos homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, respectivamente. Na região nordestina, apesar dos negros representarem uma proporção maior

de trabalhadores no setor informal do que os brancos, a situação dos brancos também não é confortável, visto que mais da metade desses trabalhadores se encontra na situação de informalidade. A grande discrepância verificada entre as regiões Nordeste e Sudeste pode ser explicada pelo maior nível de precarização do trabalho observado naquela região.

É claramente visível que os negros representam a maioria dos trabalhadores do setor informal da economia, sendo que a pior situação é observada entre as mulheres negras, pois elas apresentam a maior proporção de trabalhadores informais dentre todos os grupos analisados.

Tabela 12 – Posição da ocupação, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%)

Posição na ocupação	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Empregado com carteira assinada	47,1	42,0	44,8	39,1	32,5	36,4	40,5
Militar	0,6	0,1	0,4	0,5	0,1	0,3	0,3
Funcionário público estatutário	5,9	11,6	8,4	4,8	9,1	6,6	7,5
<b><i>Trabalhadores formais</i></b>	<b>53,5</b>	<b>53,6</b>	<b>53,6</b>	<b>44,4</b>	<b>41,7</b>	<b>43,3</b>	<b>48,3</b>
Empregado sem carteira assinada	17,7	23,0	20,0	25,3	32,8	28,3	24,2
Conta própria	25,6	16,9	21,7	26,3	18,3	23,1	22,4
Não remunerado	3,2	6,6	4,7	4,1	7,2	5,4	5,1
<b><i>Trabalhadores informais</i></b>	<b>46,5</b>	<b>46,4</b>	<b>46,4</b>	<b>55,6</b>	<b>58,3</b>	<b>56,7</b>	<b>51,7</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 13 – Posição da ocupação, segundo gênero e cor no Sudeste – 2009 (%)

Posição na ocupação	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Empregado com carteira assinada	53,9	47,3	50,9	52,8	43,8	49,0	50,1
Militar	0,7	0,1	0,4	0,4	0,1	0,2	0,3
Funcionário público estatutário	5,5	10,9	8,0	4,3	7,4	5,6	6,9
<b><i>Trabalhadores formais</i></b>	<b>60,1</b>	<b>58,3</b>	<b>59,3</b>	<b>57,5</b>	<b>51,3</b>	<b>54,9</b>	<b>57,4</b>
Empregado sem carteira assinada	16,0	21,5	18,5	21,2	30,3	25,1	21,3
Conta própria	22,3	16,7	19,8	19,7	14,9	17,7	18,9
Não remunerado	1,6	3,5	2,5	1,6	3,5	2,4	2,4
<b><i>Trabalhadores informais</i></b>	<b>39,9</b>	<b>41,7</b>	<b>40,7</b>	<b>42,5</b>	<b>48,7</b>	<b>45,1</b>	<b>42,6</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 14 – Posição da ocupação, segundo gênero e cor no Nordeste – 2009 (%)

Posição na ocupação	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Empregado com carteira assinada	29,4	26,2	28,0	27,0	21,0	24,7	25,6
Militar	0,4	0,0	0,2	0,3	0,0	0,2	0,2
Funcionário público estatutário	6,2	14,4	9,8	4,6	9,9	6,7	7,5
<b><i>Trabalhadores formais</i></b>	<b>36,0</b>	<b>40,6</b>	<b>38,0</b>	<b>31,9</b>	<b>30,9</b>	<b>31,5</b>	<b>33,3</b>
Empregado sem carteira assinada	25,1	28,6	26,7	29,4	35,1	31,6	30,3
Conta própria	32,1	20,2	26,9	32,0	22,6	28,4	28,0
Não remunerado	6,8	10,6	8,4	6,7	11,4	8,5	8,5
<b><i>Trabalhadores informais</i></b>	<b>64,0</b>	<b>59,4</b>	<b>62,0</b>	<b>68,1</b>	<b>69,1</b>	<b>68,5</b>	<b>66,7</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

A descrição sobre a alocação dos trabalhadores segundo os grupamentos ocupacionais é visualizada pelas Tabelas 15, 16 e 17. A classificação dessas categorias de ocupações utilizada para descrever o mercado de trabalho segundo a cor do trabalhador é baseada na variável V4810 da PNAD, cujos grupos são os seguintes: dirigentes em geral; profissionais das ciências e das artes; técnicos de nível médio; trabalhadores de serviços administrativos; trabalhadores dos serviços; vendedores e prestadores de serviço do comércio; trabalhadores agrícolas e trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção.

Observa-se de forma bem evidente a pequena proporção de negros empregados em grupos ocupacionais que apresentam maior nível de remuneração, de responsabilidade e de produtividade e que, portanto, exigem maior qualificação dos trabalhadores, como dirigentes e profissionais das ciências e das artes, de forma que tanto nas regiões Nordeste e Sudeste, quanto no Brasil como um todo, verifica-se que a proporção de brancos empregados nesses grupos é mais que o dobro da proporção de negros. Consequentemente, em grupos ocupacionais que exigem menos qualificação, como no caso dos trabalhadores agrícolas, os negros se sobressaem em relação aos brancos. Além disso, os negros são sobre-representados também entre os trabalhadores dos serviços. Diferenças significantes entre mulheres e homens podem ser observadas nos grupamentos ocupacionais representados pelos profissionais das ciências e das artes, trabalhadores dos serviços administrativos e trabalhadores dos serviços, em que as mulheres são sobre-representadas. Já a grande maioria dos trabalhadores da produção de bens e serviços de reparação e manutenção é formada por homens.

É possível também verificar significativas divergências entre as regiões Nordeste e Sudeste no que se refere à distribuição dos trabalhadores entre os diferentes grupos ocupacionais, corroborando argumentos citados anteriormente que falam sobre diferenças na

estrutura produtiva, no grau de industrialização, na diversidade de postos de trabalho e na dinâmica do mercado de trabalho observadas entre essas regiões. No Nordeste, os três grupos ocupacionais com maior contingente de trabalhadores no ano de 2009 eram: trabalhadores agrícolas (29,5%), trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção (19,6%) e aqueles ligados a serviços (18,2%). Enquanto que no Sudeste os maiores grupos ocupacionais eram formados por: trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção (25,8%), trabalhadores no ramo de serviços (22%) e trabalhadores de serviços administrativos (10,8%). Percebe-se, nitidamente, o peso da atividade agrícola no Nordeste, sendo o principal ramo de atividade econômica, empregando um grande contingente de trabalhadores, tanto negros quanto brancos. Já na região Sudeste, a atividade agrícola é somente a quarta maior, e a proporção de trabalhadores agrícolas é bem menor, representando aproximadamente um terço das cifras registradas no Nordeste. A região Sudeste, por sua vez, apresenta uma proporção bem maior de trabalhadores atuando como dirigentes, profissionais das ciências e das artes e trabalhadores de serviços administrativos, os quais representam ocupações de alta remuneração e, conseqüentemente, exigem maiores qualificações.

Uma vez que o setor agrícola se caracteriza por contemplar uma reduzida quantidade de indivíduos que trabalham com carteira de trabalho assinada, visto que muitos trabalham sem carteira e muitos outros trabalham por conta própria, e dado que os negros são sobre-representados entre os trabalhadores agrícolas, é de se esperar um percentual elevado de trabalhadores informais entre os trabalhadores negros. Da mesma forma, como na região Nordeste existe uma elevada quantidade de pessoas que trabalham no segmento agrícola, também se esperaria que nesta região o grau de informalidade fosse maior que na região Sudeste, cujo peso do segmento agrícola na força de trabalho não é tão significativo.

Tabela 15 – Grupos Ocupacionais, segundo gênero e cor no Brasil – 2009 (%)

Grupos Ocupacionais	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Dirigentes em geral	8,0	6,0	7,1	3,2	2,3	2,8	4,9
Profissionais das ciências e das artes	7,8	14,6	10,8	2,8	6,6	4,4	7,6
Técnicos de nível médio	8,9	8,4	8,7	5,4	6,5	5,9	7,3
Trabalhadores de serviços administrativos	7,3	15,3	10,9	5,4	10,8	7,6	9,2
Trabalhadores dos serviços	10,0	25,4	16,8	13,1	38,2	23,4	20,1
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	8,2	11,4	9,6	7,4	11,8	9,2	9,4
Trabalhadores agrícolas	15,8	9,4	13,0	24,5	15,1	20,6	16,8
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	32,6	9,4	22,3	36,9	8,5	25,3	23,8
Membros das forças armadas e auxiliares	1,3	0,1	0,8	1,3	0,1	0,8	0,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 16 – Grupos Ocupacionais, segundo gênero e cor no Sudeste – 2009 (%)

Grupos Ocupacionais	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Dirigentes em geral	8,2	6,2	7,4	3,3	2,0	2,8	5,4
Profissionais das ciências e das artes	9,5	16,6	12,6	3,2	7,2	4,9	9,3
Técnicos de nível médio	10,3	9,1	9,8	6,4	6,2	6,3	8,3
Trabalhadores de serviços administrativos	8,4	16,8	12,1	6,7	12,4	9,2	10,8
Trabalhadores dos serviços	11,2	26,6	18,0	15,1	44,2	27,4	22,0
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	8,2	10,9	9,4	6,7	10,3	8,2	8,9
Trabalhadores agrícolas	8,7	4,3	6,8	13,1	8,5	11,1	8,6
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	34,2	9,2	23,1	44,2	9,2	29,4	25,8
Membros das forças armadas e auxiliares	1,3	0,2	0,8	1,3	0,1	0,8	0,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 17 – Grupos Ocupacionais, segundo gênero e cor no Nordeste – 2009 (%)

Grupos Ocupacionais	Branco			Negro			Total
	Homem	Mulher	Total brancos	Homem	Mulher	Total Negros	
Dirigentes em geral	6,7	4,9	5,9	2,6	2,4	2,5	3,5
Profissionais das ciências e das artes	5,7	12,1	8,5	2,3	5,8	3,7	5,0
Técnicos de nível médio	6,4	9,0	7,5	4,5	7,4	5,7	6,2
Trabalhadores de serviços administrativos	5,5	12,3	8,4	4,2	8,6	6,0	6,7
Trabalhadores dos serviços	9,4	22,6	15,1	11,5	31,5	19,4	18,2
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	10,6	14,2	12,2	8,2	13,1	10,2	10,7
Trabalhadores agrícolas	30,0	17,6	24,6	36,6	23,4	31,4	29,5
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	24,9	7,3	17,2	29,0	7,7	20,5	19,6
Membros das forças armadas e auxiliares	1,0	0,1	0,6	1,0	0,1	0,7	0,6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Em resumo, é possível dizer que os indicadores do mercado de trabalho apresentados nessa seção revelam que a situação dos negros, especialmente das mulheres negras, é pior do que a situação dos trabalhadores brancos. A maioria dos postos de trabalho de pior qualidade e de baixa remuneração é ocupada por trabalhadores negros, além de também serem maioria entre os que trabalham na informalidade ou que estão desempregados, bem como exibem menor nível educacional. É sabido que razões históricas ajudam a explicar esse panorama desfavorável dos negros brasileiros, contudo existem diversas razões pontuais que também contribuem para essa explicação, sendo que o presente trabalho se propõe a investigar como a segregação ocupacional e a discriminação por cor interferem nessa situação desfavorável dos negros.

Observou-se também que o Nordeste apresenta consideráveis divergências com o Sudeste, tanto no que se refere às características produtivas e qualificações de seus moradores, quanto às estruturas produtivas dessas regiões, fazendo com que a região nordestina exiba menor nível de renda *per capita* e piores indicadores do mercado de trabalho, visto que esta região apresenta maior nível de inatividade, de informalidade, maior proporção de indivíduos trabalhando em ocupações de baixa produtividade e rendimentos e menor nível educacional de seus moradores. A acentuada diferença entre essas regiões exige que elas sejam estudadas separadamente, pois caso o estudo da dinâmica do mercado de trabalho em relação à cor dos indivíduos fosse aplicado nessas regiões conjuntamente, não seria possível captar muitas dessas diferenças regionais, o que interferiria na consistência dos resultados obtidos.



### 3.2. Metodologias dos índices de segregação

Índices de segregação ocupacional são métodos desenvolvidos com o intuito de quantificar o nível ou grau de discrepância entre os grupos em relação à sua alocação ocupacional. Eles nos informam, sintaticamente, a proporção de negros ou brancos inseridos em cada ocupação que é divergente de suas respectivas proporções na população ocupada, mostrando, em termos percentuais, o nível de segregação ocupacional por cor no mercado de trabalho. Para se construir um índice que capta de forma mais precisa o nível de segregação ocupacional é fundamental que se tenha um confiável banco de dados acerca dos trabalhadores, bem como uma correta especificação das categorias ocupacionais que serão utilizadas nessa análise.

Reskin (1993) argumenta que o nível de segregação ocupacional que se observa é afetado por quatro fatores: o refino das distinções ocupacionais, o tamanho das ocupações, a composição sexual (ou por cor) da força de trabalho e, o mais importante, o nível de agregação das unidades que estão sendo examinadas. Assim, um fator essencial para a confiabilidade e precisão de um índice é o nível de detalhamento das categorias ocupacionais. Quanto mais agregadas forem as categorias ocupacionais, menos segregação o índice irá capturar, ou seja, o grau de segregação informado será um valor subestimado, visto que o nível de segregação observado de índices que contemplam categorias ocupacionais amplas não capturam níveis substanciais de segregação dentro de uma mesma categoria. Dessa maneira, quando se desagrega uma categoria ocupacional em novas categorias mais refinadas, eleva-se o valor do índice, mesmo que não ocorra qualquer outra mudança na composição ocupacional por cor ou no tamanho das ocupações, o que significa que quanto mais detalhada for a classificação ocupacional, maior será a possibilidade de estimar corretamente o nível de segregação.

O tamanho relativo entre dois grupos (brancos e negros), dentro do mercado de trabalho, também afeta o índice de segregação, sendo que quanto mais desiguais suas proporções, menor será o valor do índice (NEWMAN; MITTMAN, 1992). Dessa forma, as diferenças nas proporções dos dois grupos contribuem para diferenças nos valores do índice.

Dentro dessa mesma perspectiva, Watts (1998) cita que existem quatro características ou critérios básicos que um índice de segregação deve apresentar: equivalência organizacional, invariância no tamanho, simetria de gênero (ou grupo) e princípio da transferência em sua forma fraca.

A equivalência organizacional estipula que a existência de uma combinação de duas

ocupações que apresentam o mesmo grau de segregação, ou a divisão de uma ocupação única em outras que apresentem estruturas de segregação idênticas, não deve afetar no valor do índice. Ou seja, se o índice mensura a segregação entre  $n$  categorias, ou ocupações, e se, por exemplo, dentre essas ocupações, uma que apresente a proporção de 10% de negros em sua composição for subdivida em duas e, essas duas novas ocupações também apresentem 10% de negros, o índice não deve sofrer alteração, mesmo que agora o índice englobe  $n + 1$  ocupações ao invés de  $n$ .

Pelo critério da invariância no tamanho, o índice não deve ser afetado quando a população total aumenta em uma proporção fixa, mantendo-se tudo o mais constante, ou seja, quando a quantidade de pessoas empregadas em cada ocupação aumenta proporcionalmente.

A observância de simetria de gênero (ou grupo) faz com que o índice não seja afetado quando o número relativo de mulheres utilizado para o cálculo do índice é substituído pelo correspondente número de homens, e vice-versa. Essa propriedade pode ser estendida para quaisquer outros grupos opostos, como negros e brancos, por exemplo.

Já o princípio da transferência em sua forma fraca estipula que quando um trabalhador negro se move de uma ocupação predominante ocupada por negros para uma ocupação com predominância de brancos e é recolocado naquela ocupação por um branco vindo de uma ocupação predominante de brancos, o índice de segregação declina, porque as duas ocupações têm se tornado menos segregadas.

Além desses quatro critérios básicos, outra característica desejável de um índice de segregação é que ele seja *margin-free*. Essa propriedade estabelece que mudanças de sua magnitude ao longo do tempo são independentes das mudanças inter-relacionadas das proporções globais do emprego por sexo (ou cor) na estrutura ocupacional. Para isso, o índice deve apresentar invariância composicional e invariância ocupacional, o que vai permitir a comparação dos valores do índice ao longo do tempo (BLACKBURN et al., 1993 apud WATTS, 1998; SALAS, 2004).

A invariância composicional estabelece que o índice é invariável a mudanças percentuais uniformes no número de brancos e negros em cada ocupação, refletindo em mudanças percentuais no nível de emprego total de brancos e negros (WATTS, 1998; SALAS, 2004). Para Kalter (2000 apud GORARD; TAYLOS, 2002), o princípio da invariância composicional estabelece que uma mudança proporcional no tamanho de um grupo (negros, por exemplo) que deixe sua distribuição inalterada ao longo das ocupações, não deve alterar o nível de segregação do índice.

Já o critério da invariância ocupacional versa que o índice de segregação deve ser

invariante às mudanças no tamanho relativo das ocupações quando a proporção de negros e brancos em cada ocupação continua a mesma, ou seja, se uma ocupação tem um aumento de trabalhadores em comparação com outras, mas mantendo sua proporção de negros e brancos, isso não deveria ocasionar alterações no valor do índice (WATTS, 1998). Em outras palavras, o índice deve-se manter invariável quando a quantidade de trabalhadores de uma determinada ocupação aumenta, porém todas outras ocupações mantenham-se constantes, bem como constante seja a relação entre negros e brancos dessa ocupação. Isso ocorre quando, por exemplo, tanto o número de negros quanto o número de brancos em uma dada ocupação dobra, *ceteris paribus*.

Salas (2004) cita outras características essenciais para garantir validade nas comparações temporais de segregação ocupacional por meio de um índice específico, como a observância de mesma classificação da estrutura ocupacional e de idêntica definição de cada uma das categorias ocupacionais ao longo do tempo. Uma vez que essas características estão presentes, o valor de um índice de segregação pode variar ao longo do tempo por diversas razões, sendo que as principais são: mudanças da estrutura setorial ou das ocupações, mudanças nas proporções que representam um grupo específico (por exemplo, negros) no total da força de trabalho, e mudanças na composição por sexo ou cor dos grupos ocupacionais específicos.

Como o objetivo deste trabalho é determinar a influência da inserção de brancos e negros em diferentes ocupações sobre os diferenciais de rendimento entre esses trabalhadores, é necessário, primeiro, identificar qual a real situação do mercado de trabalho brasileiro em termos de segregação ocupacional e, isso é feito por meios de Índices de Segregação Ocupacional. Todavia, como existem diferenças de inserção entre homens e mulheres, o mais correto seria analisar separadamente a segregação ocupacional por cor somente para os homens e, em seguida analisar a segregação ocupacional por cor somente para as mulheres, da mesma forma que feito em Albelda (1986) e King (2009). É dessa forma que a segregação ocupacional é analisada no presente trabalho.

Para mensurar o nível de segregação ocupacional em todo o mercado de trabalho entre homens negros e brancos, e entre mulheres negras e brancas, serão estimados três índices de Segregação Ocupacional: Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (1955); Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho e o Índice de Karmel e MacLachlan.

### *3.2.1. Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan*

O índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan (1955) é o índice padrão para se mensurar as diferenças ocupacionais entre populações, mas não é o único disponível. Seu poder de explanação, incluindo sua interpretação intuitiva e possíveis comparações devido a sua ampla utilização, justifica sua manutenção como carro-chefe na literatura acerca de segregação ocupacional (KING, 2009). Este índice consegue medir a segregação existente entre dois grupos diferentes, por exemplo, homens e mulheres ou negros e brancos, em qualquer número de diferentes classificações, por exemplo, ocupações (OLIVEIRA, 1998). O índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan (1955) é apresentado pela seguinte expressão:

$$D = \left( \frac{1}{2} \right) \sum_{i=1}^I \left| \left( \frac{N_i}{N} \right) - \left( \frac{B_i}{B} \right) \right| \quad (1)$$

Sendo que  $N_i$  e  $B_i$  equivalem, respectivamente, à distribuição de negros(as) e brancos(as) inseridos(as) em cada ocupação  $i$ . Da mesma forma,  $N$  e  $B$  correspondem ao total de negros e ao total de brancos ocupados, respectivamente, ou seja,  $\sum_{i=1}^I N_i$  e  $\sum_{i=1}^I B_i$ .

Dessa forma, o valor do índice, chamado de índice  $D$ , indica o percentual de trabalhadores de um grupo que deveriam mudar de ocupações para alcançar uma distribuição ocupacional idêntica ao outro grupo de análise, o que eliminaria a segregação ocupacional (ALBELDA, 1986). Quando está se analisando a segregação ocupacional entre sexos, esse índice pode ser interpretado como a proporção de mulheres ou homens que teriam que ser realocados, ou trocar de ocupações, de maneira que a razão de sexo de cada ocupação fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, ou seja, para eliminar a segregação ocupacional (OLIVEIRA, 1997). Quando a análise é em termos de cor, esse índice revela qual a proporção de pessoas brancas (ou negras) que deveriam mudar de ocupação para que a participação dessas pessoas em cada ocupação seja igual às suas participações na força de trabalho total, eliminando a segregação ocupacional.

O índice  $D$  assume valores entre zero e um, sendo igual a zero quando ocorre perfeita integração dos dois grupos nas ocupações, ou seja, homens (mulheres) negros e homens (mulheres) brancos teriam a mesma estrutura ocupacional. Por outro lado,  $D$  é igual a 1 (um) quando a segregação é total, ou seja, os homens (mulheres) negros(as) estariam empregados(as) em ocupações compostas exclusivamente por negros(as) e, da mesma forma, homens (mulheres) brancos(as) estariam naquelas ocupações que existem somente brancos(as).

Além disso, o Índice de Dissimilaridade pode ser interpretado por meio da análise gráfica da chamada Curva de Segregação. A curva de segregação é o gráfico sob um plano cartesiano que representa a proporção acumulada de trabalhadores brancos ao longo das ocupações num eixo e a proporção acumulada de trabalhadores negros ao longo das ocupações no outro eixo, onde as respectivas frequências acumuladas são obtidas tomando as ocupações de forma crescente ao percentual de negros (CORTESE; FRANK; COHEN, 1976).

No trabalho de Ometto, Hoffmann e Alves (1997) é descrito passo a passo como é construída a curva de segregação, que se assemelha à curva de Lorenz, sendo que as medidas de desigualdade mensuradas pela curva de Lorenz podem ser analogamente interpretadas como medidas de segregação na Curva de Segregação. Os autores elencam as etapas da construção da curva de segregação ocupacional por gênero da seguinte maneira:

- Ordenam-se as ocupações de forma decrescente de acordo com a proporção de mulheres em cada ocupação, de maneira que:

$$\frac{F_1}{T_1} \geq \frac{F_2}{T_2} \geq \dots \geq \frac{F_n}{T_n}$$

O mesmo se faz para o caso dos homens.

- Utilizando tal ordenação, estabelecem-se as proporções acumuladas de mulheres e homens nas ocupações, de forma que a proporção de mulheres e homens ocupados na i-ésima ocupação seja, respectivamente:

$$\sum_{j=i}^i \frac{F_j}{F} \quad \text{e} \quad \sum_{j=i}^i \frac{M_j}{M}$$

- As proporções acumuladas de mulheres se estendem no eixo horizontal e as proporções acumuladas de homens ficam no eixo vertical de um plano cartesiano, no qual se situará a curva de segregação.

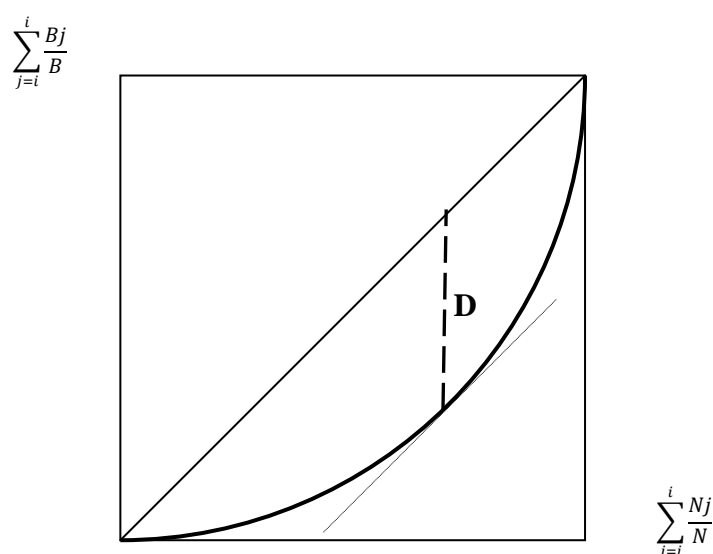
A construção da curva de segregação por cor é feita de forma análoga ao descrito acima, no entanto, os eixos cartesianos elencariam trabalhadores brancos e negros ao invés de homens e mulheres.

Cortese, Frank e Cohen (1976) falam que o valor do índice de dissimilaridade é a distância vertical máxima entre a curva de segregação e a diagonal  $Y = X$ , sendo que essa diagonal seria uma situação hipotética de ausência de segregação ocupacional. A curva de segregação ocupacional por cor é demonstrada na Figura 1.

Entretanto, existem críticas quanto à precisão do Índice de Dissimilaridade de Duncan, principalmente no que tange a comparação de seus valores ao longo do tempo. Cortese, Frank e Cohen (1976) citam que as principais deficiências com o índice de dissimilaridade de Duncan são: (i) a definição de integração como oposto de segregação não é adequado em

muitos casos que envolvem aleatoriedade; (ii) o índice é afetado por diferenças na proporção de negros (ou minorias) na população, assim inviabiliza comparações entre cidades ou países que apresentam proporções divergentes entre negros e brancos; (iii) é afetado pela quantidade de indivíduos dentro de uma ocupação específica; (iv) a interpretação do índice  $D$ , que é o percentual de trabalhadores negros que devem trocar de ocupação a fim de eliminar a segregação, não leva em conta a reposição nas ocupações de origem dos indivíduos que trocam de ocupação.

FIGURA 1 – Curva de Segregação ocupacional por cor



Fonte: Elaboração própria a partir de Ometto, Hoffmann e Alves (1997).

Cortese, Frank e Cohen (1976) interpretam o Índice de Dissimilaridade como sendo a proporção de negros que deveriam ser transferidos das ocupações concentradas por negros para ocupações concentradas por brancos ou integradas, sem reposição por trabalhadores brancos desses postos vagos, a fim de se eliminar a segregação ocupacional. Dessa maneira, o índice é falho, pois o principal objetivo de um índice de segregação é mostrar o percentual de negros que deveriam ser *trocados* por trabalhadores brancos nas ocupações com predominância de negros (ou seja, com reposição), mantendo o tamanho de cada ocupação constante.

É importante deixar claro que ocupações com predominância de negros não são aquelas que apresentam a maioria de trabalhadores da cor negra e, sim, aquelas cujo percentual de negros é sobremaneira superior ao percentual de negros na população ocupada.

Assim, se houvesse essa *troca* de trabalhadores sugerida pelos autores, e uma vez obtidos o valor de  $D$ , a proporção de negros, brancos e o total de trabalhadores que devem trocar de ocupação para eliminar a segregação seria, respectivamente:

$$[1 - (N_i/T_i)] * D;$$

$$(N_i/T_i) * D;$$

$$2 * (N_i/T_i) * [1 - (N_i/T_i)].$$

Em que  $T_i$  representa a força de trabalho total em uma dada ocupação  $i$ .

Apesar do índice de dissimilaridade de Duncan & Duncan satisfazer os quatro critérios necessários de um índice de segregação mencionados por Watts (1998) – equivalência organizacional, invariância no tamanho, simetria por grupo e o princípio de transferência em sua forma fraca – ele não exibe invariância ocupacional, ou seja, ele se altera conforme as transformações se verifiquem na estrutura ocupacional. Dessa forma, quando se aumenta a quantidade de pessoas numa determinada ocupação, porém mantendo a proporção de negros e brancos inalteradas para essa ocupação, o índice  $D$  se altera. Wong, Lasus e Falk (1999) argumentam que o Índice  $D$  é sensível aos efeitos de escala. Além disso, como esse índice é definido como a proporção da força de trabalho que deve mudar de ocupação para que a segregação ocupacional seja eliminada, propõe-se uma alteração na estrutura ocupacional, ou seja, no tamanho relativo das categorias ocupacionais toda vez que determinada proporção de pessoas são removidas de um grupo ocupacional, já que não ocorre reposição dessas pessoas. Dessa forma, alguns autores apontam que o índice de dissimilaridade não é uma medida satisfatória de segregação ocupacional. Por outro lado, o índice de dissimilaridade ( $D$ ) exibe invariância na composição por cor ou gênero, o que permite seu uso para comparar períodos com diferentes taxas de participação de negros e brancos, ou homens e mulheres, na força de trabalho (OLIVEIRA, 1997; WATTS, 1998).

### 2.2.2 Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho

De forma a corrigir essa falha de ausência de invariância ocupacional apresentada pelo Índice de Dissimilaridade de Duncan, foi desenvolvido o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho ( $D_s$ ), que se trata da medida absoluta padronizada de segregação que controla pelo efeito da estrutura ocupacional tratando todas as ocupações como se fossem do mesmo tamanho, calculado sobre um número fixo de categorias ocupacionais comparáveis (OLIVEIRA, 1998). Esse índice é expresso por meio da seguinte equação:

$$D_s = 0,5 \cdot \sum_{i=1}^I \left[ \frac{\left( \frac{N_i}{T_i} \right)}{\sum_{i=1}^I \left( \frac{N_i}{T_i} \right)} \right] - \left[ \frac{\left( \frac{B_i}{T_i} \right)}{\sum_{i=1}^I \left( \frac{B_i}{T_i} \right)} \right] \quad (2)$$

Onde  $N_i$ ,  $B_i$  são, respectivamente, o número de negros(as) e de brancos(as) ocupados(as) na ocupação  $i$ , como dito anteriormente e,  $T_i$  corresponde ao total de pessoas ( $N_i + B_i$ ) ocupadas na posição  $i$ .

Nessa equação, os componentes dos numeradores  $\frac{N_i}{T_i}$  e  $\frac{B_i}{T_i}$  têm a função de indexar as proporções de negros(as) e brancos(as) em cada uma das ocupações  $i$ , enquanto a função dos denominadores  $\sum_{i=1}^I \frac{N_i}{T_i}$  e  $\sum_{i=1}^I \frac{B_i}{T_i}$  é de ajustar os valores dos numeradores sobre as proporções prevaletentes nas ocupações (OLIVEIRA, 1997, 1998).

Diferentemente do índice de dissimilaridade de Duncan, este novo índice tem os termos ponderados pela soma das proporções de cada cor nas diferentes ocupações, assim a forma da distribuição ocupacional não afeta o índice  $D_s$ , visto que cada uma das ocupações  $i$  são padronizadas para o mesmo tamanho, não permitindo que mudanças no tamanho das ocupações ao longo do tempo afetem o valor do índice, desta forma não é contaminado por efeitos composicionais. Todavia, esse procedimento de ponderação enviesava a estimativa no momento em que aumenta o impacto das categorias pequenas e diminui o impacto das categorias maiores. Além disso, surge uma nova dependência quanto às transformações que podem ocorrer com a composição por cor ao longo do tempo (OLIVEIRA, 1998; ARAÚJO; RIBEIRO, 2002).

Dessa forma, conclui-se que o índice padronizado elimina a dependência da estrutura ocupacional, mas ao custo de perder a invariância de escala que caracteriza o índice original. Esse índice, portanto, é problemático, visto que não controla simultaneamente mudanças na estrutura ocupacional e na composição por cor da força de trabalho, que são determinantes da segregação ocupacional por cor (OLIVEIRA, 1998).

### 2.2.3 Índice de Karmel e Maclachlan

Com a intenção de construir um Índice de Segregação mais preciso e que assegure invariância ocupacional e invariância composicional, foi desenvolvido o Índice de Karmel e Maclachlan, ou Índice *KM*. De acordo com Karmel e Maclachlan (1988), os índices de dissimilaridade de Duncan e de dissimilaridade padronizado pelo tamanho não eram



medidas satisfatórias de segregação. Dessa forma, esses autores elaboraram um novo índice, o Índice de Karmel e MacLachlan (*KM*), o qual mede a proporção de pessoas de grupos opostos, como negros e brancos, requeridos para mudar de ocupações de forma que a distribuição de negros na força de trabalho seja a mesma da de brancos, enquanto mantém a estrutura ocupacional constante, ou seja, as mudanças de indivíduos entre ocupações ocorrem com reposição. Dessa maneira, esse índice apresenta precisão para análises e comparações ao longo do tempo, uma vez que exhibe simultaneamente invariância na composição por cor na força de trabalho e invariância ocupacional, sendo que essa última característica é ausente no índice de dissimilaridade.

O índice pode ser expresso por meio da equação abaixo:

$$KM = \left(\frac{1}{T}\right) \cdot \sum |(1 - a)B_i - aN_i| \quad (3)$$

Em que  $a$  é a proporção de brancos no grupo ocupacional  $i$ , ou seja,  $a = \frac{B_i}{T_i}$  e,  $B_i$  e  $N_i$  são os mesmos parâmetros utilizados nos índices  $D$  e  $D_s$  e,  $T$  representa a força de trabalho total da população.

O índice de Karmel e MacLachlan (*KM*) é também denominado de índice  $I_p$  por alguns autores. De acordo com Gonäs e Karlsson (2005), esse índice é a média da diferença absoluta entre as distribuições reais de homens e mulheres comparadas com uma distribuição teórica baseada na igualdade de distribuição ao longo das ocupações.

A interpretação do Índice *KM* é divergente da interpretação dos Índices  $D$  e  $D_s$ , visto que o valor do Índice *KM* designa o nível total de trabalhadores que devem ser realocados (com substituição) entre as ocupações para ocorrer a plena integração ocupacional por cor (segregação ocupacional igual a zero), mantendo a mesma estrutura das ocupações e a mesma proporção de negros e brancos na força de trabalho total (SALAS; LEITE, 2007). Verifica-se, portanto, que enquanto o valor dos Índices de Dissimilaridade  $D$  e  $D_s$  se referem ao percentual de trabalhadores de somente um grupo (negros ou brancos) que devem ser deslocados ou realocados entre as ocupações – sem reposição – para eliminar a segregação ocupacional, o valor do Índice *KM* designa a proporção do total de trabalhadores (negros mais brancos) que deveriam trocar de ocupação com reposição, ou seja, os negros deveriam mudar de ocupação e os brancos deveriam ser realocados nessa ocupação que os negros deixaram.

Karmel e MacLachlan (1988) explicam que para satisfazer o critério de invariância na estrutura ocupacional e atingir um cenário de ausência de segregação ocupacional para uma determinada ocupacional  $i$ , depois da redistribuição dos indivíduos, é necessário que essa

ocupação contenha  $a \cdot T_i$  brancos e  $(1 - a) \cdot T_i$  negros. Desse modo, a quantidade de brancos que devem sair dessa ocupação  $i$  é  $B_i - a \cdot T_i$ , enquanto a quantidade de negros que devem entrar nessa mesma ocupação é  $(1 - a) \cdot T_i - N_i$ . Portanto, o total de trabalhadores necessário para deslocar de, ou para, a ocupação  $i$  é:  $B_i - a \cdot T_i + (1 - a) \cdot T_i - N_i$ , que pode ser simplificado pela seguinte equação:

$$2[(1 - a)B_i - aN_i] \quad (4)$$

Se somar todas as ocupações e dividir por dois, para evitar dupla contagem, obtém-se exatamente o Índice *KM*, que foi expresso na equação (3).

Em Karmel e Maclachlan (1988) é demonstrado que os Índices *KM* e de Dissimilaridade se relacionam por meio da seguinte expressão:

$$KM = 2a(1 - a)D \quad (5)$$

Por meio dessa expressão é possível saber os limites superior e inferior do Índice *KM*, visto que em uma situação de ausência de segregação ocupacional, o Índice *D* é igual a zero, o que torna o Índice *KM* também igual a zero. Salas (2004) demonstra que na situação de total segregação, em que o Índice *D* assume valor igual a 1 (um), o valor de *KM* assume valor 0,5 e, portanto, este Índice oscila de 0 a 0,5.

Watts (1998) argumenta que o Índice *KM* apresenta propriedades desejáveis, tornando-se o índice mais apropriado no uso de segregação ocupacional, sendo preferível ao índice de dissimilaridade. Já Salas (2004) fala que o Índice *KM* é o mais indicado para medir o nível de segregação em um dado momento, e também para examinar como a segregação evolui com o passar do tempo.

### 2.3 Preparação da base de dados utilizada

Inicialmente, antes de realizar a aplicação dos índices de segregação, foi necessário realizar alguns filtros na amostra da PNAD 2009 a fim de selecionar indivíduos com certas características semelhantes de modo a produzir resultados mais confiáveis e robustos no que se refere à segregação ocupacional e à discriminação. A amostra selecionada então englobava os indivíduos que satisfaziam aos seguintes critérios: trabalhadores entre 23 e 65 anos, que se declaram de cor branca, negra ou parda, empregados no setor privado (inclusive os trabalhadores domésticos), tanto na área urbana quanto rural, com posse ou não de carteira de trabalho, que trabalham no mínimo 40 horas semanais, que estavam ocupados na semana de

referência da pesquisa e, que possuíam valor positivo válido para a variável de rendimentos no trabalho principal.

No tocante à cor do indivíduo, como dito anteriormente, foram designados dois grupos distintos: indivíduos brancos e indivíduos negros. Os brancos são aqueles que se auto declararam de cor branca, já os negros englobam aqueles que se declaram de cor preta ou parda no questionário da PNAD.

Como preconizado por Campante, Crespo e Leite (2004), foram excluídas da amostra aquelas pessoas que se declararam trabalhadores por conta própria ou autônomos. Dessa forma, a amostra utilizada nesse trabalho se refere àqueles trabalhadores que podem ser discriminados pelos seus empregadores, visto que é interesse do presente estudo analisar a discriminação por cor no mercado de trabalho. Por essa razão, também foram excluídos da amostra os funcionários públicos estatutários e os militares, porque a forma de inserção e seleção para a maioria desses trabalhadores não depende de critérios subjetivos dos empregadores, ou seja, uma considerável parcela dos funcionários públicos estatutários está pouco propensa a sofrer discriminação por cor no processo de admissão no emprego, todavia são passíveis de sofrer algum tipo de discriminação depois de sua inserção no posto de trabalho ao exercer suas atividades laborais. Portanto, a amostra engloba somente os trabalhadores inseridos no setor privado, pois a seleção de empregados nesse setor, além de levar em conta os critérios produtivos do trabalhador, pode adotar outros critérios de julgamento relacionados a fatores não-produtivos, como a cor, gênero ou origem geográfica, que podem ser elencadas como discriminação, ou ainda, por causa da influência de sua rede social, indicações, costumes ou *background* familiar.

As estimativas também são reportadas separadamente para os mercados de trabalho formal quanto para o informal<sup>5</sup>. Foi utilizado esse recorte, pois as pessoas inseridas no setor informal apresentam rendimentos, forma de ingresso, direitos sociais e tratamento diferentes do que aquelas inseridas no setor formal da economia. No que tange aos rendimentos, Fernandes (1996) demonstrou que trabalhadores sem carteira recebiam 30% menos, na média, que os trabalhadores com carteira, já controlando características como sexo, idade e nível

---

<sup>5</sup> Convencionalmente, o setor informal da economia compreende aqueles trabalhadores assalariados que não possuem carteira de trabalho assinada, os trabalhadores por conta própria e os que trabalham sem receber remuneração. No presente estudo, entretanto, o setor informal é designado como aquele composto somente por trabalhadores assalariados sem carteira de trabalho, excluindo, portanto, os trabalhadores por conta própria e aqueles sem remuneração. Tal ajuste se faz necessário visto que os rendimentos dos trabalhadores por conta própria têm determinantes distintos dos empregados assalariados.

educacional.

Existem outras características que distinguem os trabalhadores inseridos no setor formal daqueles inseridos no setor informal da economia. Cacciamali e Fernandes (1993) e Soares (2004) demonstraram que o nível educacional médio dos trabalhadores sem carteira assinada é menor que o nível médio daqueles inseridos no segmento formal. Além disso, mostraram que o retorno de cada ano adicional de estudo é mais bem remunerado no setor formal. Pode-se citar, ainda, outra característica mencionada pelos trabalhos de Amadeo et al. (2000) e Curi e Menezes-Filho (2004) que evidenciam o setor informal como um setor desprotegido.

Além da análise dos dados para o Brasil como um todo, o presente estudo aplica também recortes regionais com o intuito de analisar o mercado de trabalho segundo a cor nas regiões Nordeste e Sudeste, dado que elas apresentam consideráveis divergências no que se refere à alocação dos trabalhadores e funcionamento do mercado de trabalho e à estrutura da população em relação à cor. Dessa maneira, é natural esperar resultados diferentes para as regiões Nordeste e Sudeste no que tange à análise de segregação ocupacional por cor e de discriminação contra os negros no mercado de trabalho. Dada a heterogeneidade regional brasileira, entende-se como necessário esse recorte para análise dos resultados, pois o conhecimento tanto da segregação ocupacional quanto da discriminação contra os negros no plano regional ajuda na formulação de políticas públicas específicas que buscam minimizar essas práticas, gerando maior equalização do mercado de trabalho segundo a cor.

#### **2.4 Resultados dos índices de segregação ocupacional para Brasil e recortes regionais e por posição na ocupação.**

A construção dos Índices de Segregação Ocupacional se baseou na variável V4810 da PNAD - Grupamentos ocupacionais do trabalho principal da semana de referência. Os resultados apresentados sobre a situação da segregação ocupacional no ano de 2009 para o Brasil, para o Nordeste e, para o Sudeste estão apresentados nas Tabelas 18, 19 e 20, respectivamente. Os valores demonstrados nessas tabelas foram obtidos por meio da utilização dos Índices de Segregação Ocupacional de Dissimilaridade de Duncan e Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM). Como os referidos índices utilizam metodologia e forma de cálculo divergentes, é natural esperar que os valores apresentados pelos mesmos também sejam diferentes. Como dito anteriormente, para se realizar o cálculo dos índices de segregação

ocupacional, foi preciso fazer a análise separada entre os trabalhadores do sexo feminino dos trabalhadores do sexo masculino, e para o setor formal e informal.

As informações contidas na Tabela 18 demonstram que, de acordo com o Índice de Dissimilaridade de Duncan, 15,2% e 15,7% do total de trabalhadores masculinos brancos (ou negros) do setor formal e informal, respectivamente, deveriam mudar de grupo ocupacional para que a proporção de homens brancos e de negros em cada grupo ocupacional seja a mesma proporção observada de homens brancos e negros no total da força de trabalho, o que eliminaria a segregação ocupacional. Ou seja, brancos ou negros deveriam mudar de grupo ocupacional para que a distribuição por cor em cada grupo de ocupação fosse igual à distribuição por cor no total dos ocupados. Portanto, o cenário de total integração ocupacional por cor entre homens ocorreria quando cada grupo ocupacional apresentasse uma representação de 51,8% de brancos e 48,2% de negros no setor formal e, 37,7% de brancos e 62,3% de negros no setor informal, as quais são as proporções de brancos e negros sobre o total da força de trabalho brasileira no setor formal e informal, respectivamente. Assim, para existir um cenário de integração ocupacional por cor, não importa a quantidade absoluta de negros e brancos em cada ocupação ou na força de trabalho total, mas sim que suas distribuições percentuais ao longo das ocupações sejam as mesmas observadas no total da força de trabalho (OLIVEIRA, 1998).

Para se alcançar essa situação de inexistência de segregação ocupacional por cor entre os homens, seria necessário que brancos ou negros mudassem de grupamento ocupacional. Os Índices de Segregação Ocupacional têm por objetivo mostrar qual o percentual de trabalhadores que precisam ser realocados para eliminar a segregação. A Tabela 18 informa que, no setor formal, a ausência de segregação ocupacional por cor requer que 15,2% de brancos ou negros mudem de grupamento ocupacional, de acordo com o Índice de Dissimilaridade de Duncan. Já o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho aponta que seria necessária uma mudança de 18,2% de homens brancos ou negros entre os grupos ocupacionais. Por fim, o Índice de Karmel e MacLachlan aponta que a inexistência de segregação ocupacional por cor entre homens no mercado de trabalho formal brasileiro seria alcançada quando 7,6% dos trabalhadores brancos e negros trocassem de ocupações entre si, mantendo constante tanto a estrutura ocupacional quanto a proporção de homens negros e homens brancos no total da força de trabalho. Para as mulheres, a interpretação dos valores indicados na Tabela 18 é idêntica à interpretação mencionada para os homens.

Tabela 18 - Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM), para os trabalhadores brancos e negros por posição na ocupação, segundo o sexo – Brasil (2009)

Índices de Segregação Ocupacional	Setor Formal			Setor Informal		
	Índice D	Índice Ds	Índice KM	Índice D	Índice Ds	Índice KM
Homens	15,16	18,17	7,57	15,73	18,94	7,39
Mulheres	14,43	20,15	6,93	14,75	15,38	7,38

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Já a Tabela 19 traz informações referentes aos valores calculados pelos Índices de Segregação ocupacional na região Sudeste no ano de 2009. O Índice de Dissimilaridade de Duncan (Índice D) indica que seria necessário que 19,5% das trabalhadoras negras (ou trabalhadoras brancas) do setor formal deveriam mudar de grupo ocupacional para que a distribuição por cor em cada grupo de ocupação fosse igual à distribuição por cor no total dos ocupados, o que eliminaria a segregação ocupacional por cor. Por outro lado, o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Índice Ds) indica que 24% das trabalhadoras negras (ou trabalhadoras brancas) com carteira de trabalho deveriam mudar de grupo ocupacional para eliminar a segregação ocupacional por cor. Já a interpretação do valor apontado pelo Índice KM é de que a segregação ocupacional seria eliminada quando 9,2% do total de mulheres negras e brancas ocupadas no setor formal trocassem de ocupações entre si, mantendo constante tanto a estrutura ocupacional quanto a proporção de negras e brancas no total da força de trabalho.

Por fim, a Tabela 20 se refere à situação da segregação ocupacional observada na região nordestina. A interpretação dos valores dos Índices D, Ds e KM para a força de trabalho feminina e masculina, tanto no setor formal quanto informal, é a mesma que fora citada em relação aos valores das Tabelas 18 e 19.

Tabela 19 - Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM), para os trabalhadores brancos e negros por posição na ocupação, segundo o sexo – Sudeste (2009)

Índices de Segregação Ocupacional	Setor Formal			Setor Informal		
	Índice D	Índice Ds	Índice KM	Índice D	Índice Ds	Índice KM
Homens	17,67	24,14	8,7	18,77	22,27	9,35
Mulheres	19,5	24,03	9,16	17,81	20,93	8,56

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 20 - Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds) e Índice de Karmel-MacLachlan (KM), para os trabalhadores brancos e negros por posição na ocupação, segundo o sexo – Nordeste (2009)

Índices de Segregação Ocupacional	Setor Formal			Setor Informal		
	Índice D	Índice Ds	Índice KM	Índice D	Índice Ds	Índice KM
Homens	13,02	18	5,16	11,25	15,62	3,9
Mulheres	14,24	20,5	6,51	15,03	16,81	6,54

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Por meio das informações fornecidas pela Tabela 18, é possível verificar que o nível de segregação ocupacional por cor é bem semelhante entre os setores formal e informal da economia brasileira, tanto para homens quanto para mulheres. Em outras palavras, a proporção de homens negros ou homens brancos (ou mulheres negras ou brancas) que devem trocar de ocupação para que exista total integração ocupacional por cor no mercado formal é bem similar à proporção de troca que deveria ocorrer no setor informal. Isso demonstra que o padrão de segregação ocupacional se reproduz em distintos recortes do mercado de trabalho, inclusive formal e informal. Além disso, observa-se, também, que o nível de segregação ocupacional por cor é ligeiramente superior para os trabalhadores masculinos, quando comparados com o nível observado para as mulheres.

Quando são analisadas as informações referentes à região Sudeste, disponível na Tabela 19, pode-se perceber que a segregação ocupacional por cor entre as mulheres é maior para as trabalhadoras com carteira de trabalho assinada do que para aquelas sem carteira. Situação inversa é observada para os homens, pois o nível de segregação ocupacional por cor é maior no setor informal masculino do que no setor formal. Tal situação faz com que o setor formal da região Sudeste exiba um nível maior de segregação ocupacional por cor para as mulheres do que para os homens, sendo que situação contrária é verificada no setor informal, já que a segregação ocupacional por cor é superior para os trabalhadores do sexo masculino. Dessa maneira, são necessárias políticas públicas específicas para homens e mulheres, a fim de que se atenuem a segregação ocupacional por cor na região Sudeste, além da busca da eliminação de postos de trabalho informal de baixa produtividade, sem respeito aos direitos trabalhistas e segregados.

Já pela Tabela 20, que reporta dados sobre a região Nordeste, observa-se que a segregação ocupacional por cor é maior para as mulheres do que para os homens, ou seja, seriam necessárias proporções superiores de mulheres negras ou brancas, do que de homens negros ou brancos, trocando de grupos ocupacionais para que existisse um cenário de perfeita

integração ocupacional por cor na região nordestina. Ademais, os homens nordestinos com carteira de trabalho assinada se deparam com uma situação de maior segregação ocupacional por cor quando comparados com os homens sem carteira assinada.

Analisando a segregação ocupacional entre negros e brancos no plano regional, verifica-se que todos os índices de segregação observados na região Sudeste foram superiores àqueles observadas na região nordestina, indicando que na região com maior diversidade na estrutura produtiva existe maior nível de segregação ocupacional, ou seja, a incorporação de brancos e negros no mercado de trabalho revela forte segregação na região mais dinâmica economicamente. Quando a comparação das regiões Nordeste e Sudeste é realizada para os dados de todo o Brasil, verifica-se que a região Nordeste apresenta níveis ligeiramente inferiores de segregação ocupacional por cor em relação à média brasileira, já a região Sudeste apresenta maior segregação do que o Brasil como um todo. Além disso, o grupo de trabalhadores que apresentou os maiores níveis de segregação ocupacional foram as mulheres do Sudeste inseridas no setor formal, já o grupo que apresentou os menores índices foram os homens nordestinos inseridos no setor informal da economia.

De uma forma geral, o que se observa é que não existe homogeneidade dos valores obtidos pelos índices de segregação para todos os grupos de trabalhadores analisados, ou seja, não se pode afirmar que existe maior segregação para mulheres do que para homens, ou índice mais elevado no setor informal da economia, visto que os valores variam substancialmente de acordo com o gênero, posição na ocupação ou região analisada. Todavia, pode-se verificar que a segregação por cor no Sudeste é bem mais intensa em relação ao Nordeste, ademais, é possível perceber como os valores de segregação exibidos nessas regiões se situam em relação aos valores do Brasil. Isso demonstra que o estudo da segregação ocupacional por cor desdobrado em níveis regionais e por posição na ocupação é importante para indicar a situação específica em cada contexto e, dessa forma, possibilitar a elaboração de políticas públicas específicas de forma a combater de maneira mais eficiente a segregação ocupacional por cor no mercado de trabalho brasileiro.

Em todas as tabelas é possível perceber que o índice KM é o que apresenta o menor valor e o Índice Ds é o que apresenta o maior, já o Índice de Dissimilaridade (D) apresenta um valor intermediário. Tal evidência é comum nos trabalhos que utilizam esses índices de segregação, como verificado em Araújo e Ribeiro (2002), Oliveira (1998) e Karmel e MacLachlan (1988), que tratavam de segregação ocupacional por gênero.

Verifica-se que existem algumas divergências entre os valores obtidos pelos Índices de Segregação Ocupacional por cor entre os homens e entre as mulheres inseridos em uma



mesma posição na ocupação e mesma região geográfica. Tais divergências surgem basicamente devido a dois aspectos: às diferenças no tamanho de cada grupo ocupacional observadas entre homens e mulheres e, às divergências verificadas entre homens e mulheres na razão por cor ao longo das ocupações. Quanto ao primeiro aspecto, observa-se que existe uma significativa diferença quanto à proporção da força de trabalho masculina e feminina empregada como trabalhadores de serviços administrativos, trabalhadores dos serviços e, trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção. No setor formal brasileiro, por exemplo, enquanto que a proporção do total da força de trabalho masculina empregada nesses três grupos ocupacionais é de 9,65%; 14,5% e 43%, respectivamente, a proporção do total de trabalhadoras femininas empregada nesses três grupos ocupacionais é de 27%; 20,2% e 13,45%. Ou seja, os dois primeiros grupos ocupacionais têm uma grande importância sobre o total da força de trabalho feminina, enquanto que o terceiro grupamento ocupacional emprega uma quantidade relativamente pequena de mulheres, sendo que a situação contrária é verificada para a força de trabalho masculina. Tal característica causa impactos principalmente no cálculo do Índice de Dissimilaridade de Duncan (D), visto que esse índice não apresenta invariância ocupacional e, portanto, o tamanho das ocupações é relevante para o cálculo do seu valor. Dessa maneira, pode-se inferir que as significativas diferenças no tamanho dos grupos ocupacionais observados para homens e mulheres têm relevância na observação de diferencial de valores obtidos pelo Índice de Duncan para homens e mulheres.

Além disso, o tamanho dos grupos ocupacionais afeta a comparação entre o Índice D e o Índice Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (Ds), visto que este índice tem como característica exibir invariância ocupacional. O Índice Ds tem a propriedade de padronizar cada uma das ocupações ao mesmo tamanho, ou seja, o tamanho relativo das ocupações não tem muita importância, visto que o que realmente importa é a distribuição por cor entre cada uma das ocupações. Todavia, essa mesma propriedade de padronização do tamanho das ocupações pode implicar na obtenção de estimativas enviesadas, dado que aumenta o impacto dos grupos ocupacionais pequenos e diminui influência dos maiores grupos. Essa propriedade exibida pelo Índice Ds tem forte influência na obtenção de valores superiores desse índice quando comparado ao Índice D. De acordo com Oliveira (1998), a existência de diferencial entre os valores dos índices D e Ds implica que o tamanho relativo das categorias ocupacionais tem influência na segregação ocupacional, pois, uma vez que o Índice Ds estabelece que os grupos ocupacionais menores são tomados como do mesmo tamanho dos grupos maiores, o valor de Ds será superior ao de D quando as categorias ocupacionais

menores são mais segregadas em relação à média. Partindo desse pressuposto, pode-se então inferir que, para todos os grupos de trabalhadores analisados, os grupos ocupacionais de menor tamanho são mais segregados, visto que o valor de  $D_s$  é superior ao valor de  $D$ .

Já o segundo aspecto apontado como causador de divergências nos valores obtidos de segregação ocupacional para homens e para mulheres – divergências verificadas entre homens e mulheres na composição por cor ao longo das ocupações – é o principal componente do cálculo dos Índices de Segregação e, portanto, é natural que diferenças na razão por cor nos grupos ocupacionais causem diferenças nos valores obtidos de segregação ocupacional. Todavia, na amostra utilizada, não houve significativas diferenças entre homens e mulheres no que se refere a essa característica, visto que, a representação de homens negros em cada ocupação é semelhante à representação de mulheres negras dessas mesmas ocupações, para todos os grupos de trabalhadores analisados.

O Índice KM é geralmente menor que os índices  $D$  e  $D_s$ , uma vez que esses índices estipulam a quantidade de trabalhadores negros ou brancos que devem trocar de ocupação para eliminar a segregação ocupacional, ou seja, o valor apontado por estes índices se referem à mudança de ocupação de somente um grupo de trabalhadores (negros ou brancos). Já o valor apontado por aquele índice demonstra o percentual de trabalhadores negros e o percentual de trabalhadores brancos que precisam ser realocados em suas ocupações. Em outras palavras, se o valor do Índice  $D$  ou  $D_s$  for de 10%, isso indica que 10% de brancos ou 10% de negros devem mudar de ocupação. Já se o mesmo valor for obtido para o Índice KM, significaria que 10% do total de negros e 10% do total de brancos precisam trocar de ocupação entre si, o que significa que 10% do total da força de trabalho deveriam mudar de ocupação.

## CAPÍTULO 3 - DISCRIMINIAÇÃO E SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISTINTOS RECORTES GEOGRÁFICOS

### 3.1 Ocupações segregadas e integradas pela cor

Esta seção tem o propósito de demonstrar como será realizada a classificação dos grupamentos ocupacionais em grupos segregados ou grupos integrados pela cor. Em um primeiro momento é apresentado o método para classificação dos grupamentos ocupacionais em segregados ou integrados e, posteriormente, é utilizado tal método para fazer a classificação desses grupos ocupacionais no Brasil como um todo, nas regiões Sudeste e Nordeste e, também separadamente para trabalhadores formais e informais, lembrando que a metodologia utilizada será sempre aplicada separadamente para homens e mulheres. Em seguida é feita uma análise desses resultados buscando mostrar as semelhanças e divergências existentes entre as regiões brasileiras e entre o mercado de trabalho formal e informal.

Uma vez calculados os valores do índice de segregação ocupacional entre homens negros e homens brancos, e também entre mulheres negras e mulheres brancas, será possível mostrar quais são as ocupações em que há predomínio de brancos, quais em que há predomínio de negros, e quais são integradas pela cor, tanto para homens quanto para mulheres.

Ometto, Hoffmann e Alves (1997) a fim de classificar as ocupações como masculinas, femininas ou integradas, utilizaram um intervalo de dez pontos percentuais em torno da média da participação dos homens na força de trabalho. Em outras palavras, foi empregado um índice limite de 0,05, tanto para esquerda quanto para direita, sendo que a ocupação era classificada como masculina quando a proporção de homens nessa determinada ocupação era maior que a proporção de homens sobre o total de trabalhadores em todas as ocupações (ou na força de trabalho total) acrescida de cinco pontos percentuais, ou seja, quando  $\frac{M_i}{T_i} > \frac{M}{T} + 0,05$ , onde  $M_i$  é a proporção de homens na ocupação  $i$ ;  $M$  é a proporção de homens na força de trabalho total;  $T_i$  é o total de trabalhadores (homens mais mulheres) na ocupação  $i$ ,  $T$  é o total da força de trabalho. Do mesmo modo, uma ocupação era considerada feminina quando a proporção de homens nessa determinada ocupação era menor que a proporção de homens sobre o total de trabalhadores em todas as ocupações (ou na força de trabalho total) subtraída de cinco pontos percentuais, ou seja, quando  $\frac{M_i}{T_i} < \frac{M}{T} - 0,05$ .

Já as ocupações integradas seriam aquelas em que a proporção de homens que as

compõem seja semelhante à proporção masculina na força de trabalho total, ou seja,  $\frac{M}{T} - 0,05 \leq \frac{M_i}{T_i} \leq \frac{M}{T} + 0,05$ . A escolha do intervalo de dez pontos percentuais em torno da média da participação dos homens foi uma escolha arbitrária em Ometto, Hoffmann e Alves (1997), baseada em trabalhos anteriores como de Jusenius (1977) e Beller (1982, 1985)<sup>6</sup>.

Por meio desse método se consegue categorizar as ocupações a fim de medir a proporção de trabalhadores que deveriam trocar de ocupação para eliminar a segregação daqueles grupos ocupacionais segregados, ou seja, torna-se possível mensurar a proporção de trabalhadores negros que devem sair de ocupações com predominância de negros ou a proporção de brancos que deveriam deixar ocupações com predominância de brancos, de modo a tornar essas ocupações integradas. Consequentemente, não seria necessário haver mudanças de ocupação daquelas pessoas já inseridas em grupos ocupacionais integrados. A conversão de ocupações com predominância de brancos ou negros em integradas seria uma importante via da mudança social (HAKIM, 1992; RESKIN; PADAVIK, 1994 apud OLIVEIRA, 1998).

No presente estudo se analisa a segregação ocupacional por cor entre dois grupos diferentes: homens e mulheres. Além disso, a análise também será dividida entre trabalhadores empregados no setor formal e aqueles empregados no setor informal da economia, ou seja, trabalhadores assalariados com e sem posse da carteira de trabalho, respectivamente. Salienta-se a necessidade de se dividir o estudo entre esses dois setores da economia, pois eles são bem diferentes quanto à forma de inserção e remuneração. Dessa forma, a classificação das ocupações consistirá em doze grupos, sendo seis para o setor formal e os mesmos seis grupos para o setor informal, a saber: ocupações integradas pela cor entre as mulheres; ocupações com predominância de negras; ocupações com predominância de brancas; ocupações integradas pela cor entre os homens; ocupações com predominância de negros e ocupações com predominância de brancos. Dessa maneira, as três primeiras classificações ocupacionais se referem à análise da segregação ocupacional por cor entre as mulheres e as três últimas à análise da segregação ocupacional por cor entre os homens.

Da mesma forma que Ometto, Hoffmann e Alves (1997), a determinação de cada

---

<sup>6</sup> Oliveira (1997, 1998) utilizou também as percentagens de homens e mulheres na força de trabalho em uma determinada ocupação para classificação das ocupações como femininas, masculinas ou integradas, contudo, o intervalo foi de 20 pontos percentuais em torno da média da participação das mulheres na força de trabalho não-agrícola. O mesmo intervalo de 20 pontos percentuais foi utilizado nos trabalhos de Reskin e Padavik (1994) e Hakim (1992). Já Bianchi e Rytina (1986) e Jacobs (1989) utilizaram um intervalo de 40 pontos percentuais ao redor da média.

classificação ocupacional utiliza um intervalo de dez pontos percentuais em torno da média da participação de um grupo específico – negros(as) – na força de trabalho. Dessa forma, para o grupo de homens, uma ocupação será classificada como predominante de negros quando a proporção de negros nessa ocupação for superior à média da participação dos negros sobre a população masculina ocupada acrescida de cinco pontos percentuais  $\left(\frac{N_i}{T_i} > \frac{N}{T} + 0,05\right)$ . A ocupação será considerada como predominante de brancos quando a proporção de negros for inferior à média dos negros ocupados subtraída de cinco pontos percentuais  $\left(\frac{N_i}{T_i} < \frac{N}{T} - 0,05\right)$ . E a população será considerada como integrada pela cor quando se situar dentro desse intervalo  $\left(\frac{N}{T} - 0,05 \leq \frac{N_i}{T_i} \leq \frac{N}{T} + 0,05\right)$ . A mesma análise se faz no caso das mulheres, só que se levando em conta a população ocupada feminina.

O Quadro 1 demonstra os resultados obtidos para o Brasil no ano de 2009, utilizando essa tipologia de classificação ocupacional, descrevendo os grupamentos ocupacionais como integrados, com predominância de negros e com predominância de brancos. É possível perceber, de uma forma geral, que os grupos ocupacionais que exibem maior nível de remuneração e status social são predominantemente ocupados por brancos, enquanto que as ocupações que exibem predominância de negros são aquelas de baixa remuneração. Visualiza-se que o grupo ocupacional dos trabalhadores agrícolas, cujo rendimento médio mensal é de R\$ 533,75 e o rendimento médio horário de R\$ 2,61, é o grupo que apresenta o menor rendimento médio dentre todos os grupos ocupacionais analisados, e é predominantemente ocupado por negros, independentemente da posição na ocupação ou sexo dos trabalhadores. Além disso, os negros estão sobre-representados entre os trabalhadores dos serviços, os quais englobam uma grande gama de ocupações, em que o rendimento médio mensal desse grupamento ocupacional é R\$ 592,16 e o rendimento médio horário é de R\$ 3,00.

Por outro lado, os brancos apresentam representação de ocupados nos grupamentos ocupacionais dos dirigentes em geral e dos profissionais das ciências e das artes, sobremaneira superior à representação dos brancos na força de trabalho total. Esses dois grupos ocupacionais são os que exibem os maiores rendimentos médios mensais entre todos os grupos analisados, cujos valores são de R\$ 2.639,40 e R\$ 2.740,58 para o grupo dos dirigentes em geral e o grupo dos profissionais das ciências e das artes, respectivamente. Lembrando que esses valores de rendimentos médios se referem aos trabalhadores que fazem parte da amostra utilizada nesse estudo, as quais apresentam as características mencionadas na Seção 2.3: trabalhadores entre 23 e 65 anos, que se declaram de cor branca, negra ou parda,

empregados no setor privado, que trabalham no mínimo 40 horas semanais, exclusive os empregadores, militares e trabalhadores por conta própria.

Além disso, verifica-se que tanto no mercado de trabalho formal quanto informal, existe uma maior quantidade de ocupações integradas para as mulheres do que para os homens.

Quadro 1 – Classificação dos grupamentos ocupacionais em: Ocupações segregadas com predominância de brancos (B), Ocupações segregadas com predominância de negros (N) e Ocupações integradas pela cor (I), por gênero e por posição na ocupação – Brasil (2009).

Grupamentos ocupacionais do trabalho principal da semana de referência	Todos os ocupados		Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Dirigentes em geral	B	B	B	B	B	B
Profissionais das ciências e das artes	B	B	B	B	B	B
Técnicos de nível médio	B	B	B	I	B	I
Trabalhadores de serviços administrativos	B	B	I	I	B	B
Trabalhadores dos serviços	N	N	N	N	I	N
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	B	I	B	I	B	I
Trabalhadores agrícolas	N	N	N	N	N	N
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	I	I	I	I	I	I

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Por meio do Quadro 2 é possível verificar quais ocupações são segregadas e integradas na região Sudeste. Percebe-se que nessa região são poucos os grupamentos ocupacionais que são integrados e muitos são predominantemente ocupados por brancos. Ou seja, o mercado de trabalho da região mais industrializada do país apresenta maior segregação, sendo que, de acordo com Hasenbalg (1977, 1992, 2005 apud SILVA, 2010), os negros se concentraram em ocupações periféricas da região Sudeste (principalmente no Estado de São Paulo) desde a época imediatamente posterior à abolição da escravidão, e mesmo com crescimento econômico e maior dinamismo da estrutura produtiva, a relação hierárquica entre os grupos brancos e não-brancos não foi alterada drasticamente, persistindo, ainda nos dias de hoje, considerável segregação ocupacional por cor no Sudeste, sendo que na visão desse autor, o racismo continua sendo uma das principais causas da marginalização do negro no mercado de trabalho em São Paulo e, em todo o Sudeste de forma geral.

Assim como no caso brasileiro, na região Sudeste os negros são predominantes nas ocupações de menores rendimentos médios, como nos grupos formados por trabalhadores agrícolas, trabalhadores dos serviços e, trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção, sendo que os trabalhadores desse último grupo ocupacional apresentam rendimento médio mensal e horário de R\$ 862,42 e R\$ 4,38, respectivamente. Ademais, visualiza-se que, no setor formal, os grupos ocupacionais classificados como com predominância de negros, com predominância de brancos e integrados são praticamente os mesmos daqueles observados para os trabalhadores ocupados sem carteira de trabalho assinada.

Quadro 2 – Classificação dos grupamentos ocupacionais em: Ocupações segregadas com predominância de brancos (B), Ocupações segregadas com predominância de negros (N) e Ocupações integradas pela cor (I), por gênero e por posição na ocupação – Sudeste (2009).

Grupamentos ocupacionais do trabalho principal da semana de referência	Todos os ocupados		Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Dirigentes em geral	B	B	B	B	B	B
Profissionais das ciências e das artes	B	B	B	B	B	B
Técnicos de nível médio	B	B	B	B	B	B
Trabalhadores de serviços administrativos	B	B	I	I	B	B
Trabalhadores dos serviços	N	N	N	N	I	N
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	B	B	B	I	B	I
Trabalhadores agrícolas	N	N	N	N	N	N
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	N	I	N	N	N	I

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

As informações referentes à região Nordeste se encontram no Quadro 3. Diferentemente da região Sudeste, na região nordestina existem muitos grupos ocupacionais classificados como integrados, principalmente no setor formal da economia, indicando que existem poucos grupos de ocupações segregados em relação à cor. No setor informal, contudo, verifica-se uma maior quantidade de ocupações com predominância de brancos, sendo que os grupos formados pelos técnicos de nível médio e trabalhadores de serviços administrativos são classificados como integrados quando se analisa o setor formal da economia e, são classificados como predominantemente ocupados por brancos quando a análise se refere ao setor informal. Não se observam consideráveis diferenças para a mão-de-

obra masculina e feminina no que tange à classificação das ocupações em segregadas e integradas.

Observa-se, também, que a região Sudeste é a que apresenta a maior quantidade de grupos ocupacionais segregados e, a região Nordeste é a que apresenta a menor. Tal resultado não deveria causar surpresa, uma vez que de acordo com os resultados obtidos pelos Índices de Segregação Ocupacional, apresentados na Seção 2.4, a região Sudeste é a que apresentou os maiores valores desses índices, indicando os trabalhadores dessa região se deparam com um cenário mais intenso de segregação por cor entre as ocupações, quando comparados com os trabalhadores nordestinos. Dessa forma, percebe-se que na região Sudeste, existem muitas ocupações “específicas” para negros e muitas “específicas” para brancos, sendo poucas as que são integradas.

Quadro 3 – Classificação dos grupamentos ocupacionais em: Ocupações segregadas com predominância de brancos (B), Ocupações segregadas com predominância de negros (N) e Ocupações integradas pela cor (I), por gênero e por posição na ocupação – Nordeste (2009).

Grupamentos ocupacionais do trabalho principal da semana de referência	Todos os ocupados		Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Dirigentes em geral	B	B	B	B	B	B
Profissionais das ciências e das artes	B	B	B	B	B	B
Técnicos de nível médio	B	I	I	I	B	B
Trabalhadores de serviços administrativos	B	B	I	I	B	B
Trabalhadores dos serviços	I	N	I	N	I	N
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	B	B	B	I	B	I
Trabalhadores agrícolas	N	N	N	N	N	N
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	I	I	I	N	I	I

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Por meio do exposto, pode-se inferir que os brancos, de uma forma geral, estão em melhor posição que os negros no mercado de trabalho no que tange à alocação entre as ocupações, visto que os negros são sobre-representados nas ocupações de menor remuneração e os brancos estão sobre-representados naquelas de maior remuneração. Ou dito de outra maneira, o mercado de trabalho brasileiro é segregado em relação à cor, sendo que os negros estão alocados, em sua maioria, nas piores ocupações. A ocorrência de segregação ocupacional, por si só, não seria um problema, porém, quando existe segregação ocupacional



e um grupo está nitidamente desfavorecido nesse processo de injusta alocação ocupacional, ao estar majoritariamente inserido nas piores ocupações, isso se torna um problema. Uma das possíveis soluções para esse problema seria a busca de maior integração por cor dentro de cada ocupação e entre as ocupações, de forma a obter maior equalização na distribuição entre negros e brancos ao longo das ocupações. Além disso, é importante adotar políticas que façam com que os negros tenham maior representação em ocupações de melhor remuneração, quer seja por meio da elevação da qualificação e da produtividade dos negros, visto que os melhores postos de trabalho exigem trabalhadores com alta qualificação e produtividade, quer seja pela diminuição de discriminação por cor no mercado de trabalho.

Mesmo que o mercado de trabalho brasileiro se mostre segregado em relação a cor, a maioria dos trabalhadores brasileiros com carteira assinada está ocupada em grupos categorizados como integrados (Tabela 21). Todavia, na região Sudeste – que, como dito anteriormente, é a região que apresenta maiores níveis de segregação por cor – a maioria dos homens ocupados estão inseridos em ocupações classificadas como predominantemente ocupadas por negros. Tal resultado poderia parecer um tanto quanto contraditório, visto que a maior parte dos homens ocupados no setor formal do Sudeste são brancos, porém os grupos ocupacionais com maior contingente de trabalhadores, como trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção e, trabalhadores dos serviços (vide Tabela 16), são grupos com predominância de negros, o que explica o resultado obtido. Já a representação de mulheres do Sudeste com carteira assinada empregadas em ocupações integradas é bem superior à participação dos homens nesse grupo de ocupação. Por outro lado, a maior parte dos trabalhadores nordestinos está inserida em grupos ocupacionais integrados.

É nítido também que negros e brancos estão concentrados de maneira diferente em ocupações com predominância de sua respectiva cor, sendo que, no setor formal, a representação de brancos em ocupações com predominância de brancos é aproximadamente o dobro da representação dos negros nessas mesmas ocupações. Além disso, os negros e brancos exibem participações semelhantes nos grupos ocupacionais integrados.

Tabela 21 – Distribuição por cor, sexo e região dos ocupados nos grupos ocupacionais segregados e integrados no setor formal da economia – 2009 (%)

Tipologia de integração das ocupações	Homem			Mulheres		
	Branços	Negros	Total	Branços	Negros	Total
<b>BRASIL</b>						
Predominância de brancos	31,9	18,5	25,4	19,8	9,2	15,5
Predominância de negros	17,5	26,4	21,8	16,5	30,3	22,1
Integradas	50,7	55	52,8	63,7	60,5	62,4
<b>SUDESTE</b>						
Predominância de brancos	34,1	18,6	27,3	31,8	17,0	26,2
Predominância de negros	54,7	72,4	62,5	27,3	46,7	34,6
Integradas	11,1	9,1	10,2	41,0	36,2	39,2
<b>NORDESTE</b>						
Predominância de brancos	22,4	12,0	14,8	22,0	10,9	14,8
Predominância de negros	6,4	11,0	9,7	24,7	37,2	32,8
Integradas	71,2	77,1	75,5	53,3	51,9	52,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Diferentemente do setor formal, a maioria dos ocupados sem carteira assinada não está inserida em ocupações integradas, embora não haja muita divergência entre os trabalhadores formais e informais na região Sudeste. Novamente, percebe-se que os negros e brancos estão concentrados de maneira diferente em ocupações com predominância de sua respectiva cor e, negros e brancos exibem representações semelhantes nos grupos ocupacionais integrados (Tabela 22).

Tabela 22 – Distribuição por cor, sexo e região dos ocupados nos grupos ocupacionais segregados e integrados no setor informal da economia – 2009 (%)

Tipologia de integração das ocupações	Homem			Mulheres		
	Branços	Negros	Total	Branços	Negros	Total
<b>BRASIL</b>						
Predominância de brancos	30,5	15,0	20,8	38,0	25,1	31,6
Predominância de negros	20,9	34,4	29,4	25,7	40,1	32,9
Integradas	48,5	50,6	49,8	36,3	34,8	35,6
<b>SUDESTE</b>						
Predominância de brancos	34,2	15,4	24,3	47,1	29,3	39,9
Predominância de negros	56,2	73,8	65,5	27,1	42,9	33,4
Integradas	9,6	10,8	10,2	25,8	27,8	26,6
<b>NORDESTE</b>						
Predominância de brancos	24,8	13,7	16,2	51,3	36,6	41,3
Predominância de negros	30,1	40,4	38,1	21,8	36,8	32,0
Integradas	45,0	45,8	45,7	27,0	26,6	26,7

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

É importante lembrar que a amplitude escolhida em torno da média da participação de negros na força de trabalho para determinar se uma ocupação é segregada ou integrada tem bastante relevância. O intervalo escolhido nesse presente trabalho foi de dez pontos percentuais, porém caso o intervalo escolhido fosse maior, digamos vinte ou trinta pontos percentuais, existiria uma grande probabilidade de haver um maior número de ocupações classificadas como integradas, visto que quanto maior a amplitude, mais “frouxa” se torna o processo de classificação das ocupações. O intervalo de dez pontos percentuais em torno da média da participação de negros na força de trabalho, como dito anteriormente, baseou-se no trabalho de Ometto, Hoffmann e Alves (1997), o qual se balizou nos trabalhos de Jusenius (1977) e Beller (1982, 1985), ou seja, tal intervalo é condizente com a literatura relacionada à segregação ocupacional.

De acordo com a metodologia utilizada, verifica-se, de maneira geral, que aproximadamente metade dos ocupados está inserida em ocupações integradas, indicando que existe ainda um considerável caminho a ser percorrido objetivando a atenuação da segregação ocupacional, o que levaria a uma situação mais igualitária entre negros e brancos no mercado de trabalho.

### **3.2 Cálculo da discriminação no mercado de trabalho: a Decomposição de Oaxaca**

Uma vez determinados o grau de segregação ocupacional por cor no mercado de trabalho e quais as ocupações com predominância de pessoas negras, com predominância de pessoas brancas e integradas pela cor, o próximo passo consiste em estimar equações de rendimento a fim de verificar qual a influência da segregação ocupacional por cor e da discriminação sobre os diferenciais de rendimentos entre homens brancos e homens negros e, entre mulheres brancas e mulheres negras. De um modo mais específico, procurar-se-á mostrar qual a influência dos atributos produtivos e dos não-produtivos para a explicação do diferencial de rendimentos entre negros e brancos para as ocupações segregadas e para aquelas que são integradas. Para o alcance desse objetivo será aplicado o método conhecido como decomposição de Oaxaca, o qual é amplamente empregado pela literatura que trata sobre discriminação no mercado de trabalho.

A decomposição de Oaxaca foi desenvolvida com o intuito de decompor o diferencial de salários existente entre mulheres e homens em dois componentes: um componente referente às diferenças de dotações de atributos produtivos existentes entre mulheres e

homens e, o outro componente relacionado aos atributos não produtivos, ou características não-explicadas, o que se convencionou chamar de discriminação.

A construção da decomposição de Oaxaca se baseia no coeficiente de discriminação introduzido por Becker (1957), que é a diferença entre a razão observada dos salários de homens e mulheres e a razão desses salários caso não existisse discriminação. Todavia, a razão dos salários entre homens e mulheres na ausência de discriminação é algo desconhecido e, portanto, seria necessário simular uma situação em que a discriminação não exista, o que pode ser feito por meio do procedimento contrafactual. Tal procedimento consiste em verificar qual seria a remuneração das mulheres caso seus atributos produtivos fossem remuneradas de forma idêntica aos atributos produtivos dos homens. Por meio de tal técnica é possível calcular o coeficiente de discriminação, que se obtém pela diferença entre o salário observado para as mulheres e o salário obtido para as mulheres na equação simulada, que corresponde à parte do diferencial de salários entre homens e mulheres não explicados pelas diferenças de seus atributos produtivos.

A implementação do método de Oaxaca (1973) consiste em estimar, por meio de Mínimos Quadrados Ordinários, equações de rendimentos separadamente para os grupos de homens e de mulheres. Essas equações podem ser generalizadas para quaisquer outros grupos heterogêneos em que há indícios de que algum deles sofre discriminação, como no caso de negros e brancos, que é o objeto deste trabalho. Dessa maneira, inicialmente, propõe-se estimar uma equação de rendimentos para brancos e outra equação de rendimentos para os negros:

$$y_B = \beta_0 + \beta_B X_B + e_B \quad (6)$$

$$y_N = \beta_0 + \beta_N X_N + e_N \quad (7)$$

As equações (6) e (7) designam equações de rendimentos para os grupos de brancos e negros, respectivamente. As equações de rendimentos também são denominadas de equações mincerianas, nome que teve origem graças ao trabalho de Mincer (1974). A equação minceriana é um modelo bastante difundido, a qual relaciona a determinação do salário com variáveis de atributos produtivos e outras características pessoais. Nas equações (6) e (7), citadas acima,  $X_i$  é o vetor das variáveis independentes necessárias (porém não suficientes) para explicar o salário de determinado trabalhador  $i$ , ou seja,  $X_i$  é a matriz de atributos produtivos que impactam sobre o rendimento. Oaxaca (1973) destaca a experiência, a escolaridade, a posição na ocupação, o setor de atividade, os grupos de ocupação, a migração e o estado civil como controles importantes da fonte da discriminação segundo cor e sexo. O

termo  $\beta_i$  ( $\beta_B$  ou  $\beta_N$ ) representa vetor coeficiente<sup>7</sup>, que é interpretado como os preços implícitos dos atributos produtivos. Soares (2000) argumenta que se não existisse discriminação no mercado de trabalho, o preço implícito desses atributos seria o mesmo para todos os indivíduos, independentemente de sua cor ou sexo. Já o termo  $\beta_0$  representa o intercepto da equação e, por fim, o termo  $e$  representa o termo de erro. Além disso, as equações mincerianas também podem ser escritas com a variável dependente na forma logaritimica, de modo que:

$$\ln(W_B) = \beta_0 + \beta_B X_B + e_B \quad (8)$$

$$\ln(W_N) = \beta_0 + \beta_N X_N + e_N \quad (9)$$

Para a construção das equações de rendimentos, foram utilizadas as seguintes variáveis, obtidas na PNAD: anos de estudo, área censitária, situação censitária e grupamento da atividade principal, as quais compõem o vetor  $X_i$ . A variável área censitária indica se o indivíduo vive em área metropolitana ou em área não-metropolitana, sendo que a partir dessa variável foi criada uma variável dummy, cuja categoria base é a área não-metropolitana. Já a variável situação censitária informa códigos que indicam se o indivíduo vive em área urbana ou rural e, a partir dessa variável foi criada outra variável dummy, cuja categoria base é a área rural. Para estabelecer a variável dependente dessa regressão foi utilizada a variável rendimento do trabalho principal, obtida na PNAD, padronizada pelo número de horas trabalhadas, assim como preconizado por Soares (2000).

Uma importante variável que deve existir na equação de rendimentos é a experiência do trabalhador no mercado de trabalho. Contudo, essa variável não se encontra no banco de dados da PNAD. Devido a esse fato, foi construída uma proxy para a variável experiência no mercado de trabalho, sendo que a obtenção dessa proxy foi realizada do mesmo modo que em Campante, Crespo e Leite (2004), em que a variável experiência é a idade do trabalhador menos a idade que começou a trabalhar.

Na equação de rendimentos utilizada nesse trabalho, as variáveis que compõem o vetor  $X_i$  são, portanto: anos de estudo, anos de experiência, anos de experiência ao quadrado, região metropolitana, área urbana e grupamento da atividade principal. O intercepto dessa equação designaria o rendimento do indivíduo sem educação formal, sem nenhum ano

---

<sup>7</sup> Os vetores da equação de salários (6) apresentam a seguinte dimensão:  $y_B$  é um vetor de tamanho  $n$ , em que  $n$  é o número de trabalhadores no grupo  $B$  - brancos,  $\beta_B$  é um vetor de tamanho  $k$ , em que  $k$  é o número de características pessoais, e  $X_B$  é uma matriz  $n \times k$ . O mesmo raciocínio é empregado para a equação de salários (7).

completo de experiência profissional, que vive em região não-metropolitana e em área rural, cuja atividade principal é a agrícola.

Os salários médios dos trabalhadores brancos e negros estimados por meio dessas equações serão denotados por:  $\bar{W}_B$  e  $\bar{W}_N$ , respectivamente, de modo que:

$$\bar{W}_B = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_B \bar{X}_B \quad (10)$$

$$\bar{W}_N = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_N \bar{X}_N \quad (11)$$

Oaxaca (1973) denota por  $G$  a diferença proporcional dos salários médios horários entre homens e mulheres. Fazendo a devida adaptação para o propósito desse trabalho, denota-se por  $G$  a diferença proporcional entre os salários médios entre trabalhadores brancos e negros, de forma que:

$$G = \frac{\bar{W}_B - \bar{W}_N}{\bar{W}_N} \quad (12)$$

Conforme a demonstração feita em Oaxaca (1973), ao adicionar o valor 1 (um) em ambos os lados da equação (12), obter-se-ia:

$$G + 1 = \frac{\bar{W}_B - \bar{W}_N}{\bar{W}_N} + \frac{\bar{W}_N}{\bar{W}_N} \quad (13)$$

Em seguida, logaritmando ambos os lados, a equação teria a seguinte forma:

$$\ln(G + 1) = \ln\left(\frac{\bar{W}_B}{\bar{W}_N}\right) \quad (14)$$

$$\ln(G + 1) = \ln(\bar{W}_B) - \ln(\bar{W}_N) \quad (15)$$

O valor de  $\ln(G+1)$  representa o diferencial salarial médio observado entre brancos e negros, na forma logarítmica. Fazendo a regressão da equação de salários de brancos e negros por meio do método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) obtêm-se os valores estimados das variáveis de interesse e, segundo Oaxaca (1973), pelas propriedades do estimador MQO, observa-se que:

$$\ln(\bar{W}_B) = \bar{X}_B' \hat{\beta}_B \quad (16)$$

$$\ln(\bar{W}_N) = \bar{X}_N' \hat{\beta}_N \quad (17)$$

Em que  $\bar{X}_B'$  e  $\bar{X}_N'$  são vetores que designam a média dos atributos produtivos, ou

valores médios dos regressores da equação de salários para brancos e negros, respectivamente; e  $\hat{\beta}_B$  e  $\hat{\beta}_N$  são os vetores de coeficientes estimados por MQO. Portanto:

$$\ln(\bar{W}_B) - \ln(\bar{W}_N) = \bar{X}'_B \hat{\beta}_B - \bar{X}'_N \hat{\beta}_N \quad (18)$$

Sem perda de generalidade, pode-se assumir que:

$$\Delta \bar{X}' = \bar{X}'_B - \bar{X}'_N \quad (19)$$

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_N - \hat{\beta}_B \quad (20)$$

Dessa forma:

$$\ln(\bar{W}_B) - \ln(\bar{W}_N) = \bar{X}'_B (\hat{\beta}_N - \Delta \hat{\beta}) - \bar{X}'_N \hat{\beta}_N \quad (21)$$

$$\ln(\bar{W}_B) - \ln(\bar{W}_N) = \Delta \bar{X}' \hat{\beta}_N - \bar{X}'_B \Delta \hat{\beta} \quad (22)$$

Ou, como mostrado no trabalho de Fresneda (2006):

$$\ln(\bar{W}_B) - \ln(\bar{W}_N) = \Delta \bar{X}' \hat{\beta}_B + \bar{X}'_N \Delta \hat{\beta} \quad (23)$$

Desse modo, o primeiro termo do lado direito da equação (23) se refere à parte da decomposição salarial que foi estimada com base nas características produtivas, ou seja, a diferença salarial entre brancos e negros explicada pelas suas diferenças de atributos produtivos. Já o segundo termo se refere à diferença de salários que se deve à valorização diferenciada da cor dos indivíduos, ou seja, é uma medida para a remuneração não associada às características produtivas, podendo ser denominada como os efeitos estimados da discriminação sobre os salários recebidos<sup>8</sup>.

Como dito anteriormente, o coeficiente de discriminação introduzido por Becker

---

<sup>8</sup> Conforme apontado por Crespo (2003) e Soares (2000), o coeficiente de discriminação obtido pela decomposição de Oaxaca (1973) não capta com total exatidão os efeitos da discriminação sobre o diferencial de salário, visto que determinadas variáveis importantes para explicação dos rendimentos não foram incluídos no modelo e, portanto, estão incluídos no termo de erro, que contém fatores explicativos não-observáveis. Porém, quando a decomposição de Oaxaca é aplicada para determinação da discriminação no mercado de trabalho existente entre grupos de trabalhadores definidos por características pré-determinadas, como sexo ou cor, o hiato de rendimentos entre brancos e negros capturado pelo termo  $\bar{X}'_N \Delta \hat{\beta}$  se deve à discriminação e, assim é possível transportar os resíduos da equação minceriana dos brancos para negros e vice-versa, dado que pode-se considerar o resíduo como as características pessoais não observadas, uma vez que a cor do indivíduo não é uma característica que pode ser escolhida. Além disso, o coeficiente de discriminação não consegue capturar a discriminação pré-mercado, sendo que alguns autores classificam o coeficiente de discriminação da decomposição de Oaxaca como um sendo um valor de limite superior da discriminação. Embora a decomposição de Oaxaca (1973) apresente tais fragilidades, ela continua sendo bastante empregada para análise da discriminação no mercado de trabalho.

(1957), que é a diferença entre a razão observada dos salários de brancos e negros e a razão desses salários caso não existisse discriminação, pode ser obtido por meio da simulação contrafactual, a qual consiste em verificar qual seria o rendimento do grupo dos trabalhadores negros caso seus atributos produtivos fossem remunerados da mesma forma que os trabalhadores brancos, ou seja, consiste em transferir o coeficiente  $\beta_B$  da equação de rendimentos dos brancos para a equação de rendimentos dos negros, assim, simulando uma situação de ausência de discriminação por cor no mercado de trabalho, já que ambos os grupos teriam seus atributos produtivos valorados de maneira idêntica e, portanto, o diferencial de salários vigente nessa situação seria devido apenas às diferenças de atributos produtivos existentes entre os trabalhadores. Portanto, a equação de rendimentos contrafactual para os negros, que corresponde ao rendimento desse grupo caso não houvesse discriminação, é representado por:

$$\ln (W'_N) = \beta_0 + \beta_B X_N + e_N \quad (24)$$

Dessa maneira, o coeficiente de discriminação é obtido pela diferença do salário observado para os negros – equação (9) – e a equação simulada para os negros – equação (24). Oaxaca (1973) demonstra que esse coeficiente de discriminação é  $\bar{X}'_B \Delta \hat{\beta}$ , o mesmo obtido em sua decomposição.

Como outrora mencionado, o propósito desse trabalho é verificar qual o impacto dos atributos produtivos e dos atributos não-produtivos (discriminação) sobre os salários dos trabalhadores diferenciados pela cor e inseridos em diferentes categorias ocupacionais. Para atingir esse objetivo, serão feitas doze decomposições de Oaxaca, as quais serão aplicadas a cada uma das classificações das ocupações mencionadas na Seção 3.1, a saber: para homens inseridos em ocupações com predominância de negros; para homens inseridos em ocupações com predominância de brancos; para homens inseridos em ocupações integradas pela cor entre homens; para mulheres inseridas em ocupações com predominância de negras; para mulheres inseridas em ocupações com predominância de brancas e para mulheres inseridas em ocupações integradas pela cor, tanto no setor formal quanto no setor informal, lembrando que para cada decomposição são estimadas duas equações de rendimentos, uma para os trabalhadores brancos e outras para os negros. Além disso, as análises realizadas nesse trabalho também utilizam filtros regionais, de modo que também serão aplicadas as decomposições de Oaxaca para a região Nordeste e para a região Sudeste.

Diversos trabalhos que utilizam decomposição de Oaxaca reconhecem a importância da questão regional e da informalidade para a análise da discriminação contra negros ou



mulheres no mercado de trabalho. Muitos desses trabalhos – por exemplo, Soares (2000) – utilizam controle regional e da posse da carteira de trabalho por meio da inclusão de variáveis dummies na equação de rendimentos, ou seja, o vetor das variáveis independentes que representam as características individuais ( $X_i$ ) na equação minceriana inclui variáveis binárias regionais e de posse de carteira de trabalho. Diferentemente desses trabalhos, na presente dissertação, optou-se por utilizar equações de rendimentos e decomposições de Oaxaca separadamente para cada nível geográfico (Brasil, Nordeste e Sudeste) e separadamente também para trabalhadores inseridos no setor formal e informal, visto que quando se utiliza variáveis dummies em equações de rendimentos para captar diferenças regionais e de posição no mercado de trabalho, está levando em conta somente diferenças entre interceptos regionais e por posição na ocupação da equação, não considerando a heterogeneidade existente entre trabalhadores de cada região e entre trabalhadores formais e informais (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004; SOARES, 2000). Em outras palavras, quando se inclui variáveis dummies de controle, observam-se variações no intercepto ( $\beta_0$ ) e não nos coeficientes das variáveis produtivas individuais ( $\beta_i$ ) da equação. Todavia, quando se utiliza equações de rendimentos separadamente para cada região e para cada posição na ocupação, é possível obter diferentes valores de coeficientes das variáveis produtivas para cada região e para cada posição na ocupação, captando, assim, a heterogeneidade dos trabalhadores em cada grupo. Utilizando esse argumento, também foram estimadas equações de rendimentos separadamente para mulheres e para homens, ao invés de utilizar variáveis dummy para sexo, uma vez que o comportamento de homens e mulheres no mercado de trabalho é bastante distinto.

Para esclarecer como serão realizadas as decomposições de Oaxaca, tomemos como exemplo os trabalhadores do sexo masculino inseridos no setor formal da economia. Para esse grupo de trabalhadores serão estimadas equações de rendimentos separadamente para indivíduos negros e para brancos, que estejam inseridos em ocupações com predominância de brancos (Dirigentes em geral e Profissionais das ciências e das artes), em seguida será aplicada a decomposição de Oaxaca utilizando essas duas equações de rendimentos a fim de decompor o diferencial de salários entre homens negros e homens brancos em um componente explicado por diferenças de atributos produtivos e outro componente relacionado às características não-produtivas. O mesmo procedimento é aplicado aos trabalhadores inseridos em ocupações com predominância de negros e ocupações integradas. A partir da obtenção dos resultados dessas decomposições de Oaxaca, o passo seguinte consistiria em observar e comparar os componentes de atributos produtivos e atributos não-produtivos obtidos para as ocupações segregadas e integradas, com o intuito de verificar se a parcela da

discriminação por cor nos grupos ocupacionais segregados é divergente daquela observada para as ocupações integradas. As mesmas análises se aplicam às mulheres e ao setor informal da economia.

### 3.3 Resultados obtidos e sua discussão

A seguir são apresentadas informações descritivas acerca do comportamento dos rendimentos médios de negros e brancos inseridos em ocupações integradas e segregadas, com o intuito de demonstrar as diferenças de rendimento existentes entre negros e brancos. Essas informações descritivas se encontram nas Tabelas 23, 24 e 25, as quais se referem aos rendimentos médios por hora de cada grupo de trabalhadores do Brasil, da região Sudeste e da região Nordeste, respectivamente.

Tabela 23 - Rendimento médio por hora dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Brasil (2009) (R\$)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	12,91	8,12	12,88	9,74	9,45	7,07	7,45	5,78
Predominância de negros	3,55	2,97	3,42	2,99	2,50	2,05	2,86	2,25
Integradas	5,79	4,65	4,85	3,90	3,85	3,08	3,80	2,71
Todas as ocupações	7,67	4,97	6,18	4,22	5,40	3,51	5,04	3,38

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 24 - Rendimento médio por hora dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009) (R\$)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	9,08	6,07	11,08	7,80	10,09	12,13	7,42	4,85
Predominância de negros	5,32	4,51	3,58	3,17	3,55	2,97	2,84	2,46
Integradas	7,30	5,82	5,03	4,22	3,69	3,43	3,07	2,63
Todas as ocupações	8,45	5,40	6,47	4,40	5,84	4,52	5,11	3,23

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 25 - Rendimento médio por hora dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009) (R\$)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	12,43	7,86	12,42	8,20	7,31	4,45	5,04	4,11
Predominância de negros	2,75	2,63	3,03	2,71	1,62	1,60	2,26	1,80
Integradas	4,85	3,93	4,34	3,72	2,99	2,40	2,14	1,86
Todas as ocupações	6,48	4,33	5,92	3,96	3,87	2,49	3,67	2,69

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Para todos os grupos de trabalhadores mencionados nas tabelas (com exceção dos homens do setor informal do Sudeste inseridos nas ocupações de predominância de brancos), verifica-se que os brancos apresentam rendimentos horários superiores aos dos negros, como já era esperado. Além disso, é bastante evidente que trabalhadores inseridos nos grupamentos com predominância de brancos apresentam os maiores níveis de rendimentos médios e, aqueles inseridos nas ocupações com predominância de negros apresentam os menores rendimentos, sendo que essa relação é observada para todos os grupos de trabalhadores, independentemente do sexo, posição na ocupação ou região geográfica. Portanto, pode-se dizer que os brancos estão duplamente favorecidos no mercado de trabalho brasileiro, visto que apresentam maior remuneração em todas as ocupações, e são maioria naquelas ocupações que remuneram mais.

Outra constatação evidente, e já esperada, é que quando é feita a comparação entre homens brancos e mulheres brancas, ou entre homens negros e mulheres negras, de uma determinada categoria ocupacional, na maioria dos casos, o rendimento médio horário dos homens é superior ao rendimento das mulheres. No que se refere ao aspecto regional, quando analisado o total de ocupações, é constatado que o Sudeste é a região que apresenta o maior nível rendimento médio e, a região Nordeste é a que apresenta o menor nível, independentemente do grupo de trabalhadores analisados. Ademais, os trabalhadores inseridos no setor formal da economia exibem rendimentos superiores do que aqueles que trabalham sem carteira de trabalho assinada.

Para se ter uma visão mais abrangente acerca da discrepância de rendimento médio entre negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro e nas regiões Sudeste e Nordeste, abaixo é demonstrado qual a diferença percentual entre negros e brancos de um mesmo gênero, mesma região, mesma posição na ocupação e mesma categoria de grupamento ocupacional. O valor de cada célula das Tabelas 26, 27 e 28 se refere ao percentual que um

trabalhador branco recebe a mais que seu correspondente negro.

Tabela 26 – Diferença percentual entre rendimentos médios horários dos ocupados brancos e negros por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Brasil (2009) (%)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	58,99	32,24	33,66	28,89
Predominância de negros	19,53	14,38	21,95	27,11
Integradas	24,52	24,36	25,00	40,22
Todas as ocupações	54,33	46,45	53,85	49,11

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 27 – Diferença percentual entre rendimentos médios horários dos ocupados brancos e negros por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009) (%)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	49,59	42,05	-16,82	52,99
Predominância de negros	17,96	12,93	19,53	15,45
Integradas	25,43	19,19	7,58	16,73
Todas as ocupações	56,48	47,05	29,20	58,20

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 28 – Diferença percentual entre rendimentos médios horários dos ocupados brancos e negros por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009) (%)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	58,14	51,46	64,27	22,63
Predominância de negros	4,56	11,81	1,25	25,56
Integradas	23,41	16,67	24,58	15,05
Todas as ocupações	49,65	49,49	55,42	36,43

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Os resultados reportados pela Tabela 26 são parecidos com aqueles apontados por Cacciamali e Rosalino (2009), visto que nesse estudo, foi feita a comparação dos salários médios horários recebidos pelos homens brancos (grupo base) e as mulheres brancas, os homens negros e as mulheres negras (grupos de comparação). No ano de 2002, os homens brancos com carteira de trabalho assinada recebiam 53,6% a mais que os homens negros com carteira, sendo que essa diferença reduziu-se para 44,6% em 2006. Para os trabalhadores sem carteira assinada, em 2002, os homens brancos ganhavam 66% a mais que os negros e, em

2006, o hiato foi de 59%. Já no presente trabalho, o hiato de rendimentos para homens brancos e homens negros foi de 54,33% para os trabalhadores do setor formal e, 53,85% para os trabalhadores sem carteira assinada. No entanto, é essencial mencionar que a comparação direta entre esse trabalho e os resultados apresentados por Cacciamali e Rosalino (2009), ou quaisquer outros trabalhos correlatos, apresentam certas limitações, pois as amostras e o período de análise são diferentes e, assim, devem-se tomar certos cuidados com comparações diretas.

As tabelas citadas acima revelam que os trabalhadores brancos têm rendimentos médios consideravelmente superiores aos trabalhadores negros, sendo que as maiores diferenças são, geralmente, observadas para as ocupações com predominância de brancos e, as menores diferenças são observadas para as ocupações com predominância de negros. Uma possível explicação para essa constatação é que além das ocupações com predominância de brancos pagarem os maiores salários, os negros têm acesso mais restrito a essas ocupações e, conseqüentemente receberiam salários menores do que seus correspondentes brancos nessas mesmas ocupações. Esse argumento é corroborado por Soares (2000) ao afirmar que quanto mais bem posicionado o negro ao longo da distribuição de renda, maior tende a ser a discriminação sofrida por ele, ou seja, interpreta-se que nas ocupações de maior remuneração os negros tendem a ser mais discriminados e conseqüentemente receberiam salários bem menores que seus correspondentes brancos. Nas palavras desse autor: “[...] a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimentos e que quanto mais os negros avançam, mais são discriminados” (SOARES, 2000, p.15).

Uma constatação adicional que também pode ser feita é que não existem grandes diferenças no hiato salarial por cor observado entre as diferentes regiões analisadas. Tal evidência vai de encontro ao trabalho de Cavalieri e Fernandes (1998), pois, utilizando dados da PNAD de 1989, demonstrou que os brancos da região metropolitana de São Paulo (RMSP) recebiam 10% a mais que os trabalhadores de cor parda, enquanto que essa diferença na região metropolitana de Salvador foi de 51%, ou seja, a região de Salvador possuía um diferencial cinco vezes maior que a RMSP. Entretanto, deve-se fazer a ressalva de que no trabalho de Cavalieri e Fernandes (1998) foram analisadas somente regiões metropolitanas e o período analisado foi de 1989, enquanto que no presente estudo, os dados são de 2009 e não se limitaram somente às regiões metropolitanas e, além disso, os resultados foram desagregados segundo sexo e posição na ocupação.

Já no trabalho de Campante, Crespo e Leite (2004) foi verificada pouca diferença entre o Nordeste e o Sudeste no que se refere ao diferencial de rendimentos entre brancos e negros,

visto que, no ano de 1996, os brancos do Nordeste ganhavam 95% a mais que os negros, e os brancos do Sudeste auferiam rendimentos 100% superiores aos salários dos negros. Embora os resultados obtidos nesta Dissertação apontem para diferenciais salariais por cor menores que os obtidos por Campante, Crespo e Leite (2004), também foi verificada pouca diferença entre as regiões Nordeste e Sudeste.

Depois de demonstradas as informações descritivas acerca dos rendimentos médios horários para trabalhadores negros e brancos, foi efetuada a decomposição de Oaxaca para cada grupo de trabalhadores inseridos em diferentes categorias ocupacionais, a fim de se obter a parcela explicada pelos atributos produtivos e a parcela não explicada pelos atributos produtivos – discriminação – do diferencial salarial por cor, pois somente a análise do diferencial de rendimento por cor não consegue determinar o grau de discriminação contra os negros no mercado de trabalho, visto que o salário menor dos negros, além de ser influenciados pela discriminação, devem também estar associados às suas menores qualificações. Os resultados obtidos estão reportados nas Tabelas 29, 30 e 31, sendo que a Tabela 29 informa os resultados para o Brasil, a Tabela 30 para a região Sudeste e, por fim, a Tabela 31 para a região Nordeste.

Tabela 29 - Resultados da decomposição de Oaxaca aplicada nos grupos ocupacionais segregados e integrados, por gênero e posição na ocupação – Brasil (2009) (%)

Grupos de ocupados	Todas as ocupações			Predominância de brancos			Predominância de Negros			Integradas		
	T	E	N E	T	E	N E	T	E	N E	T	E	N E
Homens com carteira	32,2	12,9	19,3	42,2	21,8	20,4	14,8	3,1	11,7	18,8	4,6	14,2
Homens sem carteira	39,5	20,7	18,8	45,2	22	23,2	16,5	4,4	12,1	21,5	4,9	16,6
Mulheres com carteira	28,2	10,3	17,9	27,3	7,6	19,7	9,7	1,1	8,6	17,4	3,6	13,8
Mulheres sem carteira	38,9	15,4	23,5	29,8	10,9	18,9	25,8	8	17,8	31,3	3,6	27,7

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Legenda: T – Diferença total de rendimentos médios entre brancos e negros

E – Diferença de rendimento médio entre brancos e negros explicada pelas diferenças de atributos produtivos.

N – Diferença de rendimento médio entre brancos e negros não explicada pelas diferenças de atributos produtivos.

Tabela 30 - Resultados da decomposição de Oaxaca aplicada nos grupos ocupacionais segregados e integrados, por gênero e posição na ocupação – Sudeste (2009) (%)

Grupo de ocupados	Todas as ocupações			Predominância de brancos			Predominância de Negros			Integradas		
	T	E	NE	T	E	NE	T	E	NE	T	E	NE
Homens com carteira	30,2	13,4	16,8	32,8	14,2	18,6	13,6	3,8	9,8	17,9	8,9	9
Homens sem carteira	34,9	19,3	15,6	40,4	16,8	23,6	17,9	6,7	11,2	9,4	3,6	5,8
Mulheres com carteira	28,8	12,8	16	31,4	13,4	18	9,5	1,4	8,1	13,6	4	9,6
Mulheres sem carteira	34,4	15,9	18,5	36,5	12,3	24,2	14,1	5	9,1	14,7	1,1	13,6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Legenda: T – Diferença total de rendimentos médios entre brancos e negros

E – Diferença de rendimento médio entre brancos e negros explicada pelas diferenças de atributos produtivos.

N – Diferença de rendimento médio entre brancos e negros não explicada pelas diferenças de atributos produtivos.

Tabela 31 - Resultados da decomposição de Oaxaca aplicada nos grupos ocupacionais segregados e integrados, por gênero e posição na ocupação – Nordeste (2009) (%)

Grupo de ocupados	Todas as ocupações			Predominância de brancos			Predominância de Negros			Integradas		
	T	E	NE	T	E	NE	T	E	NE	T	E	NE
Homens com carteira	20,8	7,3	13,5	32,1	20	12,1	3,5	1,7	1,8	11,6	2,2	9,4
Homens sem carteira	20,1	11	9,1	28,7	15,3	13,4	-0,2	0,1	-0,3	12,6	1,7	10,9
Mulheres com carteira	23	7,7	15,3	35,5	13	22,5	4,9	0,1	4,8	8,2	2,2	6
Mulheres sem carteira	26,9	13,8	13,1	13,1	1,1	12	21	14,2	6,8	18,6	5,8	12,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Legenda: T – Diferença total de rendimentos médios entre brancos e negros

E – Diferença de rendimento médio entre brancos e negros explicada pelas diferenças de atributos produtivos.

N – Diferença de rendimento médio entre brancos e negros não explicada pelas diferenças de atributos produtivos.

A partir das informações contidas nessas tabelas, é possível tecer alguns comentários acerca das semelhanças e diferenças encontradas para cada grupo de trabalhadores analisados. Primeiramente, deve estar claro que os valores informados nessas tabelas se referem às diferenças dos logaritmos dos salários horários médios de brancos e negros de cada grupo, visto que a variável dependente da equação minceriana é o logaritmo do rendimento por hora de cada indivíduo ocupado.

Uma primeira observação a ser feita é que existe uma grande diferença de rendimentos entre negros e brancos, independentemente da região, gênero ou posição na ocupação, sendo que esse diferencial está em torno de 30%, porém, com consideráveis variações ao longo das categorias analisadas. Além disso, percebe-se que o maior diferencial de salários por cor é observado para o Brasil e o menor se encontra na região Nordeste.

Ao se analisar o valor de *T* (Diferencial de rendimentos médios entre brancos e

negros) para homens e mulheres de uma mesma região e de mesma posição na ocupação, geralmente, o diferencial por cor é maior para os homens, com exceção da região Nordeste. Tal resultado já era esperado, visto que a inserção ocupacional dos homens é mais diversificada que a inserção feminina. Ademais, para comparações feitas entre indivíduos do mesmo sexo, mesma região e mesma categoria de ocupação, geralmente, o diferencial salarial por cor é maior no segmento informal da economia, sendo que essa constatação também já era esperada dada a existência de considerável diferencial de produtividade observado entre postos de trabalho e trabalhadores do setor informal da economia.

Como salientado anteriormente, de uma forma geral, os grupamentos ocupacionais com predominância de brancos exibem maior diferencial de renda por cor, enquanto que o conjunto de ocupações com predominância de negros apresenta o menor diferencial e, o conjunto das ocupações integradas apresenta um valor intermediário. Além disso, na região Nordeste, a diferença de renda entre brancos e negros nas ocupações com predominância de negros é bem pequena, chegando ao ponto de que para os homens do setor informal, os negros receberem rendimentos superiores aos dos brancos.

O efeito discriminação, visualizado na coluna “ $N E$ ” das tabelas acima, demonstra quanto a discriminação por cor reduz o salário dos negros, ou seja, caso os atributos produtivos dos negros fossem tão bem remunerados quanto os atributos produtivos dos brancos (situação de ausência de discriminação), o rendimento médio dos negros deveriam ter um aumento, em valores percentuais, idêntico aos valores informados por essa coluna. Por exemplo, no caso das mulheres com carteira assinada, caso não existisse discriminação, as negras do Sudeste que trabalham em ocupações categorizadas como predominante de brancas, deveriam receber rendimentos 18% maiores, enquanto que aquelas que trabalham nas ocupações com predominância de negros teriam um aumento 8,1%, enquanto que aquelas que trabalham em grupamentos integrados receberiam 9,6% a mais, em média (Tabela 30).

Para uma melhor visualização do tamanho da parcela explicada pelos atributos produtivos e o tamanho da parcela não explicada pelos atributos produtivos, é conveniente demonstrar a representação de cada uma dessas parcelas sobre o diferencial total de rendimentos entre negros e brancos. Essas informações se encontram nas Tabelas 32, 33 e 34, em que o valor da coluna “ $r:E$ ” corresponde à razão entre a parcela explicada pelos atributos produtivos e o diferencial de renda por cor e, consequentemente, a coluna “ $r:N E$ ” corresponde à razão entre a parcela não explicada pelos atributos produtivos e o diferencial de salários entre brancos e negros.

Por meio desse procedimento, a análise dos resultados da decomposição de Oaxaca



não fica prejudicada pelas diferenças de tamanho do diferencial de rendimentos por cor, visto que, para um determinado grupo de trabalhadores, um grande valor da parte não explicada demonstrada nas tabelas 29, 30 e 31 não necessariamente quer dizer que haja uma grande discriminação contra os negros desse grupo, pois esse valor pode estar superdimensionado por causa de um grande valor do diferencial salarial por cor.

Tabela 32 - Participação da parte explicada e da não explicada sobre o diferencial total de rendimentos entre negros e brancos, de acordo com a decomposição de Oaxaca, por gênero e posição na ocupação – Brasil (2009) (%)

Grupo de ocupados	Todas as ocupações		Predominância de brancos		Predominância de Negros		Integradas	
	r.E	r.N E	r.E	r.N E	r.E	r.N E	r.E	r.N E
Homens com carteira	40,1	59,9	51,7	48,3	20,9	79,1	24,5	75,5
Homens sem carteira	52,4	47,6	48,7	51,3	26,7	73,3	22,8	77,2
Mulheres com carteira	36,5	63,5	27,8	72,2	11,3	88,7	20,7	79,3
Mulheres sem carteira	39,6	60,4	36,6	63,4	31,0	69,0	11,5	88,5

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Legenda: r.E – Representação da parcela explicada pelos atributos produtivos sobre o diferencial salarial por cor  
r.N – Representação da parcela da discriminação sobre o diferencial salarial por cor.

Tabela 33 - Participação da parte explicada e da não explicada sobre o diferencial total de rendimentos entre negros e brancos, de acordo com a decomposição de Oaxaca, por gênero e posição na ocupação – Sudeste (2009) (%)

Grupo de ocupados	Todas as ocupações		Predominância de brancos		Predominância de Negros		Integradas	
	r.E	r.N E	r.E	r.N E	r.E	r.N E	r.E	r.N E
Homens com carteira	44,4	55,6	43,3	56,7	27,9	72,1	49,7	50,3
Homens sem carteira	55,3	44,7	41,6	58,4	37,4	62,6	38,3	61,7
Mulheres com carteira	44,4	55,6	42,7	57,3	14,7	85,3	29,4	70,6
Mulheres sem carteira	46,2	53,8	33,7	66,3	35,5	64,5	7,5	92,5

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Legenda: r.E – Representação da parcela explicada pelos atributos produtivos sobre o diferencial salarial por cor  
r.N – Representação da parcela da discriminação sobre o diferencial salarial por cor.

Tabela 34 - Participação da parte explicada e da não explicada sobre o diferencial total de rendimentos entre negros e brancos, de acordo com a decomposição de Oaxaca, por gênero e posição na ocupação – Nordeste (2009) (%)

Grupo de ocupados	Todas as ocupações		Predominância de brancos		Predominância de Negros		Integradas	
	r.E	r.N E	r.E	r.N E	r.E	r.N E	r.E	r.N E
Homens com carteira	35,1	64,9	62,3	37,7	48,6	51,4	19,0	81,0
Homens sem carteira	54,7	45,3	53,3	46,7	-50,0	150,0	13,5	86,5
Mulheres com carteira	33,5	66,5	36,6	63,4	2,0	98,0	26,8	73,2
Mulheres sem carteira	51,3	48,7	8,4	91,6	67,6	32,4	31,2	68,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Legenda: r.E – Representação da parcela explicada pelos atributos produtivos sobre o diferencial salarial por cor  
r.N – Representação da parcela da discriminação sobre o diferencial salarial por cor.

As informações apresentadas por essas tabelas indicam que, para a maioria dos grupos de trabalhadores e categorias ocupacionais analisadas, a parcela do hiato salarial entre brancos e negros correspondente à discriminação (ou não explicada pelos atributos produtivos individuais) é maior que a parcela correspondente às diferenças de atributos produtivos entre brancos e negros, ou seja, a discriminação explica a maior parte do diferencial de rendimentos por cor. Matos e Machado (2006) também estimaram que a maior parte do diferencial salarial por cor seria devida à discriminação, sendo que no ano de 2001, cerca de 60% do diferencial de rendimentos entre homens brancos e homens negros era devido à discriminação, já entre mulheres brancas e mulheres negras, o efeito discriminação foi de 95%.

Uma constatação importante e, ao mesmo tempo não esperada, é o alto valor da participação da parcela não explicada pelos atributos produtivos para as ocupações integradas, principalmente na análise do mercado de trabalho brasileiro (Tabela 32). Tal informação indica que nos grupamentos ocupacionais cuja participação relativa de negros é semelhante à participação relativa de brancos existe uma forte evidência de que os negros sejam discriminados na hora de receber seus proventos. Em outras palavras, negros e brancos inseridos em grupamentos ocupacionais classificados como integrados (sem segregação) e que possuem mesmos atributos produtivos (qualificações, nível de experiência, etc.) recebem rendimentos bastante divergentes, porque o mercado valoriza de forma diferente suas características produtivas.

Considerando o Brasil como unidade geográfica de análise, caso não existisse discriminação por cor no mercado de trabalho, o diferencial de rendimento entre homens brancos e negros no setor formal, seria reduzido em 60%. Quando analisados somente os trabalhadores inseridos em ocupações com predominância de brancos, uma situação hipotética

de ausência de discriminação faria com que a diferença de salários entre brancos e negros dessas ocupações caísse 48,3%. Da mesma forma, a ausência de discriminação causaria, para os homens com carteira inseridos em ocupações com predominância de negros e ocupações integradas, uma redução do diferencial salarial por cor de 79,1% e 75,5%, respectivamente. Essa interpretação da parcela do diferencial de rendimentos referente à discriminação pode ser aplicada para quaisquer outros grupos de trabalhadores analisados.

Visualiza-se também que ao se comparar homens e mulheres, em uma mesma posição de ocupação, região geográfica e categoria de ocupação, o componente de discriminação é quase sempre maior para as mulheres do que para os homens, mostrando que as mulheres negras enfrentam uma situação bastante desigual no mercado de trabalho, de forma que seus atributos produtivos são valorizados de maneira desigual quando comparada com as mulheres brancas, podendo contribuir para o agravamento da situação de pobreza em que se encontram muitas mulheres negras, sendo que esse grupo é o que apresenta os menores rendimentos médios<sup>9</sup> e, essa situação desfavorável é percebida na sua distribuição ocupacional, pois as mulheres negras estão concentradas nos trabalhos domésticos ou agrícolas, que claramente, são ocupações com menor nível de renda e de proteção social (PINTO, 2006). Portanto, a atenuação da discriminação por cor é uma importante política social, pois teria o poder de provocar uma considerável elevação de rendimento das mulheres negras e, conseqüentemente, reduziria a desigualdade social e de renda.

No que se refere à análise comparativa do setor formal e informal, quando se examina o conjunto de todas as ocupações, verifica-se que o efeito discriminação é maior para trabalhadores do setor formal do que do informal, independentemente da região geográfica analisada. Isso demonstra que os negros inseridos naqueles empregos que apresentam direitos aos trabalhadores garantidos por lei por meio de um contrato trabalhista sofrem maior desigualdade na valorização dos seus atributos produtivos do que os negros que estão inseridos no setor informal da economia. Tal comportamento pode estar ocorrendo porque os empregadores do setor formal, geralmente, dão preferência para a contratação de brancos ou então, os negros são preteridos nos processos de promoção e aumento de salários que ocorrem dentro de uma determinada instituição.

Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) também observaram que os negros, sejam homens ou mulheres, sofrem maior discriminação no setor formal da economia do que no setor informal. Os autores mencionam que esse resultado já era esperado, visto que seria um reflexo

---

<sup>9</sup> Vide Tabelas 23, 24 e 25.

das piores qualificações e rendimentos dos trabalhadores do setor informal e, por esse motivo a discriminação dos trabalhadores informais é menos usual ou relevante.

Outra constatação evidente nessas tabelas é que, para a grande parte dos grupos analisados, as ocupações com predominância de brancos são as que apresentaram o menor valor para o efeito discriminação. Isso demonstra que as diferenças de qualificações entre brancos e negros nessas ocupações têm maior relevância para explicação do diferencial de salário por cor do que nas ocupações integradas e nas ocupações com predominância de negro. Ou seja, supõe-se que os atributos produtivos são valorizados de maneira mais equitativa para aqueles trabalhadores inseridos em ocupações com predominância de brancos, embora o efeito discriminação não seja irrelevante.

Bartalotti (2007) estudou os diferenciais de rendimentos entre brancos e negros no setor industrial, no setor de serviços e no setor agrícola, e demonstrou que no setor industrial não existe alto nível de discriminação por cor, sendo que esse setor apresenta uma menor discriminação em relação àquele nível presente no setor de serviços, embora exista um grande diferencial de rendimentos entre brancos e negros no setor industrial, além dos trabalhadores desse setor receberem rendimentos médios superiores àqueles inseridos no setor de serviços. Os resultados obtidos nessa dissertação são análogos ao encontrado por Bartalotti (2007), pois as ocupações com predominância de brancos exibem menor discriminação em relação às ocupações de predominância de negros, embora apresentem maior nível médio de remuneração e maior hiato salarial entre negros e brancos.

Mesmo que as ocupações com predominância de brancos sejam aquelas que apresentem o maior diferencial de rendimentos entre brancos e negros, as diferenças entre suas qualificações explicam mais esse diferencial de rendimentos do que as diferenças das qualificações entre brancos e negros nas ocupações integradas e com predominância de negros explicam o diferencial salarial por cor entre esses trabalhadores. Dessa forma, quando comparada com as ocupações com predominância de negros e integradas, as ocupações de brancos exibem o maior diferencial de rendimento e componente de discriminação (em termos absolutos), porém apresenta o menor efeito discriminação, que pode ser entendido como parcela relativa do diferencial por cor que não é explicado pelos atributos produtivos.

Outra possível explicação para a observação de menores valores do efeito discriminação para as ocupações com predominância de brancos, quando comparados com as ocupações integradas e com predominância de negros, é que a diferença média de qualificações entre brancos e negros no primeiro grupo de ocupações é superior à diferença observada no segundo grupo de ocupações. Mais precisamente, o que se observa é que a

diferença de escolaridade e experiência entre brancos e negros nas ocupações com predominância de brancos é superior à diferença de escolaridade e experiência entre brancos e negros nas demais ocupações<sup>10</sup>. Dessa forma, nas ocupações com representação predominantemente de brancos, o diferencial de rendimentos de brancos e negros recebe maior impacto da diferença nos atributos produtivos, visto que a parte explicada da decomposição de Oaxaca capta essa diferença de qualificações.

Tal evidência parece indicar que naquelas ocupações com predominância de brancos, a segregação ocupacional (participação de brancos sobremaneira superior à participação de negros) observada tem como importante determinante a disparidade de qualificações entre brancos e negros, maior do que a observada para ocupações predominantemente ocupadas por negros e as integradas. Em outras palavras, como essas ocupações são as que pagam mais e exigem maior nível de qualificação e, portanto, para preenchê-las, os candidatos a emprego devem ter um nível relativamente elevado de qualificação profissional, não causa estranheza que os brancos predominem nessas ocupações, visto que, na média, esse grupo apresenta maiores qualificações. Todavia, quando um negro suficientemente qualificado insere-se nessas ocupações, o diferencial de rendimento observado entre esse trabalhador e um trabalhador branco com as mesmas características produtivas é relativamente menor nesse tipo de ocupação do que se a mesma comparação fosse realizada nas ocupações com predominância de negros e integradas, o que pode ser constatado pelos diferentes valores do efeito discriminação em cada um dos grupamentos ocupacionais.

No entanto, não é possível dizer que os empregadores das ocupações com predominância de brancos sejam menos preconceituosos ou possuam menor coeficiente de discriminação<sup>11</sup> para contratação de seus funcionários, visto que o efeito discriminação obtido pela decomposição de Oaxaca (a parte do diferencial de renda não explicada pelo diferencial de atributos produtivos) mostra a diferença de rendimento entre brancos e negros resultantes da discriminação de cor, ou seja, o modelo de Oaxaca indica discriminação no pagamento de salários para indivíduos já ocupados e, não consegue mostrar a discriminação por cor que ocorreria no ato da contratação dos empregados. Portanto, os resultados obtidos aqui não têm o poder de dizer se as ocupações com predominância de brancos ou predominância de negros são segregadas pelo motivo de discriminação por parte do empregador no momento da

---

<sup>10</sup> Informações acerca do nível de escolaridade e experiência de negros e brancos inseridos em ocupações com predominância de brancos, ocupações com predominância de negros e integradas se encontram no Apêndice dessa Dissertação.

<sup>11</sup> Utilizando aqui a noção de coeficiente discriminação introduzido por Becker.

contratação, visto que a decomposição de Oaxaca não tem o poder de diagnosticar a discriminação pré-mercado.

Ainda a respeito da inserção e alocação dos trabalhadores segundo a cor no mercado de trabalho, Soares (2000) mostra evidências que apontam que os negros enfrentam problemas no processo de inserção ocupacional, de forma que os negros poderiam melhorar seu salário em até 10% se trabalhassem nos mesmos setores e tivessem o mesmo vínculo empregatício que um trabalhador branco com mesmo nível de qualificação. O autor utilizou variáveis dummies de controle para captar o efeito da inserção e, assim verificou que o efeito discriminação obtido por meio da decomposição de Oaxaca diminui quando comparada com uma decomposição sem controles para a inserção. Todavia, o autor menciona que seu processo de inclusão de variáveis binárias para controle de inserção pode ser criticado porque o efeito médio é controlado, porém ignora-se a heterogeneidade entre os setores ocupacionais. Já a presente dissertação não apresenta tal problema, pois capta a heterogeneidade dos grupamentos ocupacionais ao fazer a decomposição de Oaxaca para cada uma das categorias ocupacionais analisadas.

Em suma, pode-se dizer que dado que os negros apresentam problemas de inserção ocupacional, eles podem estar sendo discriminados pelos empregadores na contratação para determinados cargos ou ocupações, resultando em ocupações segregadas com predominância de brancos e, portanto, uma vez que um negro consegue superar essa barreira de inserção nessas ocupações, e estarem empregados, por exemplo, como dirigentes ou profissionais das ciências e das artes (profissões predominantemente representadas por brancos), ele tende a sofrer menos discriminação na hora de receber seus rendimentos. Em outras palavras, pode existir discriminação contra os negros na contratação e inserção nas ocupações com predominância de brancos, todavia, uma vez inseridos nessas ocupações, seus atributos produtivos tendem a ser valorizados mais equitativamente do que para aqueles negros inseridos nas ocupações com predominância de negros e integradas. E ainda, uma vez que apresentam menor qualificação média, seus salários, conseqüentemente, serão menores do que os salários dos brancos, embora a discriminação também seja importante para explicar esse diferencial.

Por outro lado, as ocupações com predominância de negros apresentaram um alto valor para o componente da discriminação, sendo que para muitos dos grupos analisados, o valor desse componente é maior do que o valor encontrado para as ocupações com predominância de brancos e as ocupações integradas. Esse alto nível do efeito discriminação indica que brancos e negros de idênticas qualificações e inseridos nas ocupações de

predominância de negros devem receber rendimentos consideravelmente divergentes por causa de sua cor. Isso demonstra que mesmo que os negros sejam maioria nessas ocupações, eles ainda sofrem discriminação na hora do recebimento dos seus rendimentos.

Como salientado anteriormente, as ocupações com predominância de negros são, geralmente, aquelas que pagam menos e que exigem menor nível de qualificação profissional. Como, em média, os negros são menos qualificados que os brancos, existe uma tendência dos negros ocuparem as piores ocupações e, com isso, essas ocupações se tornarem predominantemente representada por negros, gerando, portanto, segregação ocupacional. Todavia, o fato do alto valor do efeito discriminação nessas ocupações, as quais empregam uma pequena quantidade de brancos, pode ser explicado pela preferência dos agentes econômicos em conceber os maiores salários, melhores cargos ou promoções para os brancos, mesmo que sejam em ocupações que em média paguem pouco e que tenham um grande contingente de negros.

Em resumo, os resultados da decomposição de Oaxaca apontam que o componente da discriminação explica a maior parte do diferencial de rendimentos entre brancos e negros e, que o efeito discriminação é maior nas ocupações com predominância de negros, seguidas pelas integradas e pelas predominantemente ocupadas por brancos. Contudo, a decomposição de Oaxaca não consegue captar a discriminação pré-mercado, a qual corresponde à discriminação contra os negros que levam a estudar nas piores escolas, a ter nível educacional mais baixo, a inserir nas ocupações mais insalubres, de maiores riscos e que pagam menos. O efeito discriminação obtido na decomposição de Oaxaca capta somente a discriminação nos rendimentos de trabalhadores já empregados e, portanto, esse efeito pode estar sendo subestimado nas ocupações com predominância de brancos, pois os negros dessas ocupações tendem a sofrer mais com discriminação pré-mercado. Além disso, pode-se argumentar que os negros, uma vez inseridos nessas ocupações que pagam mais, tendem a sofrer menos discriminação e, portanto, uma via de melhoria das condições de vida dos negros seria o incentivo e formas de viabilização dos negros, para cada vez mais, estarem inseridos em tais ocupações.

Sobre a discriminação pré-mercado, Arcand e d'Hombres (2004) explicam que o método de Oaxaca não consegue isolar os fatores de desigualdade de oportunidades antes da entrada no mercado de trabalho, como por exemplo isolar a parcela da discriminação devida às desigualdades de oportunidades advindas das diferenças de *background* familiar ou ainda diferenças na qualidade educacional disponível para brancos e negros. Sobre esse último aspecto, os autores dizem que uma parte do que é atribuído à discriminação no mercado de

trabalho pode ser resultante das diferenças na qualidade da educação sobre os retornos da escolaridade, principalmente diferenças entre escola pública e privada, enfatizando que os brancos são grande maioria nas escolas privadas, as quais apresentam maior qualidade e retorno mais elevado para a escolaridade. Portanto, o estudo citado corrobora o argumento de que, no Brasil, ainda existe forte discriminação por cor pré-mercado implicando menores oportunidades aos negros no mercado de trabalho.

Os negros poderiam vislumbrar um cenário mais favorável no mercado de trabalho por meio de obtenção de maiores níveis (tanto qualitativo quanto quantitativo) de educação formal e qualificação profissional, visto que ainda existe uma considerável disparidade educacional entre brancos e negros. Diversos estudos como Oliveira e Rios-Neto (2006), Soares (2000), Zucchi e Hoffmann (2001), Henriques (2001), Arcand e d'Hombres (2004), Prata e Pianto (2009), Nogueira e Marinho (2006), Bartalotti (2007), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), entre outros, demonstraram que os negros recebem menores rendimentos que os brancos principalmente porque detém menores atributos produtivos e, uma vez que conseguissem maior nível de qualificação, seus salários seriam elevados, atenuando a disparidade de rendimentos observados para os brancos, embora uma parte significativa desse diferencial ainda se deva à discriminação. Bartalotti (2007) menciona que os homens negros poderiam ter elevações de rendimentos de até 25% caso tivessem escolaridade semelhante aos homens brancos, salientando a necessidade expansão educacional no Brasil como mecanismo de melhoria de renda e ascensão social, especialmente dos indivíduos negros. Soares (2000, p. 23) também exalta a importância das diferenças educacionais entre negros e brancos e argumenta que os negros se deparam com um cenário de discriminação durante seus anos formativos, mencionando que “é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado”. Assim como trabalhos correlatos, os resultados dessa dissertação apontam que tanto o diferencial de atributos produtivos quanto a discriminação são importantes para explicar o diferencial de rendimentos entre negros e brancos e, dessa forma, as políticas públicas que visem atenuar esse diferencial devem abarcar esses dois fatores.

Outro fator importante que deve ser considerado para busca de maior equidade por cor e eficiência no mercado de trabalho é a segregação ocupacional. É nítido que trabalhadores negros estão sobre-representados nas ocupações mais insalubres, de maior risco, de menor produtividade, remuneração e proteção social, contribuindo para a continuidade da situação desfavorável do negro na sociedade brasileira, pois, uma vez que muitos negros continuem restritos às piores ocupações, as desigualdades entre brancos e negros tendem a se perpetuar. Dessa maneira, além de maiores níveis de educação formal, os negros necessitam de



oportunidades igualitárias no processo de alocação ocupacional. Conforme apontado por Soares (2000), os negros estão desfavorecidos tanto no processo de formação educacional quanto no processo de inserção ocupacional e, assim um cenário de maior equidade de negros e brancos seria alcançado combatendo-se a discriminação por cor no mercado de trabalho bem como a discriminação pré-mercado, que pode ser entendida como restrição dos negros de se engajarem em determinadas ocupações ou mesmo discriminação por parte dos empregadores na contratação para determinadas posições, ou ainda, a discriminação pré-mercado ocorre também no processo educacional, sendo que muitos negros não têm acesso à educação de alta qualidade ou mesmo não permanecem muito tempo na escola, pois necessitam trabalhar para ajudar na renda familiar, que muitas vezes é baixa. Em suma, os negros, em média, se deparam com oportunidades desfavoráveis em relação aos brancos e, isso acaba afetando sua alocação ocupacional e seus futuros rendimentos no mercado de trabalho.

Para alcançar um cenário de maior igualdade entre negros e brancos é essencial que os mesmos tenham iguais oportunidades. Assim, a atenuação ou eliminação da segregação ocupacional causada por práticas discriminatórias levaria a uma situação de maior igualdade de oportunidades. Contudo, os resultados apresentados por esse presente trabalho mostram que a decomposição de Oaxaca produziu um alto valor do efeito discriminação para aqueles grupamentos ocupacionais categorizados como integrados, o que seria um contra-senso. No entanto, o que se pode concluir é que não existe diferença considerável nas características produtivas entre brancos e negros inseridos nessas ocupações, fazendo com que o diferencial de rendimentos existente tenha maior impacto da discriminação do que das diferenças produtivas, que poderia ser observada, por exemplo, no caso de brancos e negros com mesmos níveis educacionais e inseridos em mesmos grupamentos ocupacionais ocuparem posições diferentes, em que brancos ocupariam posições de maior destaque.

Diante do exposto, pode-se dizer que políticas públicas eficientes seriam aquelas que garantiriam oportunidades igualitárias para negros e brancos, proporcionando aumento do nível educacional dos negros e conseqüente atenuação da segregação ocupacional. Uma vez que tivessem maiores oportunidades de freqüentar escolas de boa qualidade e de ter níveis educacionais semelhantes com os dos brancos, os negros se tornariam tão produtivos quanto os brancos, o que poderia resultar numa situação de menor discriminação por cor, pois, de acordo com a teoria da discriminação estatística de Arrow (1973a), uma vez que os negros apresentam nível médio educacional inferior à média dos brancos, os empregadores crêem que os negros sejam menos produtivos que os brancos e, assim, negros só seriam contratados se recebessem salários menores que os brancos, caracterizando uma situação de discriminação

salarial ou de rendimentos, ou então, não seriam contratados para determinados postos ou ocupações que requerem maior nível de qualificação, visto que os empregadores acreditariam que os negros não possuem qualificação necessária para exercer determinada atividade, caracterizando uma situação de restrição de inserção ou de discriminação ocupacional<sup>12</sup>. Contudo, essas situações poderiam ser atenuadas por meio de políticas que gerem maior e melhor nível educacional dos negros, pois assim, suas características produtivas seriam compatíveis com os dos brancos e, desse modo, a tendência seria que os empregadores contratassem cada vez mais trabalhadores negros para ocupações que exigem alta qualificação e também pagassem salários compatíveis com seu nível de qualificação, visto que a média educacional dos negros estaria mais elevada, diminuindo a crença que os negros são menos produtivos que os brancos e, atenuando também a discriminação estatística. Nessa mesma linha, Crespo e Reis (2004, p.12) constataram que houve atenuação de discriminação por cor para as gerações mais recentes, sendo que os autores atribuem essa redução ao fato de que “o aumento nas informações disponíveis sobre os trabalhadores negros pertencentes às coortes mais novas pode ter reduzido a discriminação estatística”.

É importante lembrar que a eliminação da discriminação no mercado de trabalho, além de ser uma política de justiça social, gera maior eficiência econômica, pois quando negros são discriminados, seus rendimentos são menores que sua produtividade marginal e, em contrapartida os brancos de iguais características produtivas recebem rendimentos superiores à sua produtividade marginal, gerando ineficiência na alocação dos recursos produtivos e injustiça distributiva. De acordo com D’Amico (1987) apud Cavalcanti e Guimarães (1999), a discriminação faz com que recursos escassos sejam retirados de trabalhadores mais produtivos pertencentes ao grupo dos indivíduos desfavorecidos (negros ou mulheres) e realocados para trabalhadores menos produtivos pertencentes ao grupo dos favorecidos (branco ou homens), fazendo com que a produção agregada da economia seja menor que sua capacidade produtiva, causando assim ineficiência de mercado, além de injustiça social.

---

<sup>12</sup> O termo discriminação ocupacional utilizado aqui é o mesmo que fora introduzido no trabalho de Ometto, Hoffmann e Alves (1997). A discriminação ocupacional ocorreria quando indivíduos do grupo desfavorecido (no caso desta dissertação, o grupo dos trabalhadores negros), mesmo que detivessem os mesmos atributos produtivos dos indivíduos do grupo favorecido (brancos), recebessem rendimentos menores porque se concentram nas ocupações de pior remuneração, sendo que essa segregação ocupacional não é resultante de diferenças de qualificação ou de escolha, mas sim de restrições impostas aos negros no acesso de determinadas ocupações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação para elaboração dessa dissertação foi a observância de consideráveis divergências de condições de vida, bem-estar, rendimentos e alocação ocupacional entre brancos e negros na sociedade brasileira. Conforme apontado ao longo desse trabalho, os negros são maioria entre os mais pobres e que exercem as piores ocupações, sendo que razões históricas que remetem à época da escravidão têm grande influência para explicação da situação que ainda se observa nos dias atuais, visto que a sociedade brasileira ainda carrega preconceito e racismo de forma a estereotipar os negros como sendo menos produtivos e não qualificados para exercer determinadas ocupações ou atividades.

De maneira a tentar entender melhor de que forma e intensidade que os negros estão mais desfavorecidos no mercado de trabalho, a presente dissertação buscou verificar a importância da discriminação e da segregação ocupacional para explicação dos diferenciais de rendimentos observados entre trabalhadores brancos e negros, tanto em amplitude nacional, quanto especificamente nas regiões Nordeste e Sudeste. Para atingir esse propósito, estimou-se, com base na PNAD de 2009, decomposições de Oaxaca separadamente para trabalhadores inseridos em ocupações com predominância de brancos, em ocupações com predominância de negros e ocupações integradas, a fim de se observar como a discriminação salarial varia entre essas diferentes categorias de ocupações. Ademais, por meio dos Índices de Segregação Ocupacional, pretendeu-se mensurar o tamanho da segregação ocupacional por cor no mercado de trabalho brasileiro, no Sudeste e no Nordeste.

A apresentação da metodologia e cálculo dos índices de segregação foi realizada no capítulo 2. Os índices empregados foram: Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (*D*), Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho (*D<sub>s</sub>*) e o Índice de Karmel-MacLachlan (*KM*), sendo que os dois primeiros índices designam a proporção de trabalhadores que deveriam mudar de ocupação para que a proporção de brancos e negros em cada grupamento ocupacional seja igual às suas respectivas proporções do total da força de trabalho segundo a cor, para eliminar a segregação. Já o terceiro índice demonstra o percentual de trabalhadores negros e o percentual de trabalhadores brancos que precisam ser realocados em suas ocupações para eliminar a segregação. Os resultados dos cálculos desses índices apontam que existe um considerável nível de segregação ocupacional por cor no Brasil, sendo que a segregação na região Sudeste é maior que a média nacional, já o grau de segregação no Nordeste está um pouco abaixo da média brasileira. De acordo com a literatura que versa sobre índices de segregação ocupacional, o índice mais adequado e que apresenta

propriedades mais desejáveis é o Índice de Karmel-MacLachlan (KM) e o valor calculado por meio desse índice aponta que, no Brasil, seria necessário que cerca de 7,5% de todos negros e brancos ocupados deveriam trocar de ocupações entre si para alcançar uma situação de total integração ocupacional. Tal valor, num primeiro momento, pode parecer de pequena magnitude e, portanto, poderia demonstrar que a situação de segregação ocupacional no Brasil não é tão grave. De fato, a segregação ocupacional não seria um problema se negros e brancos estivessem concentrados em diferentes ocupações que apresentassem níveis de remuneração semelhantes, contudo, o que se verifica é que negros são predominantes nas ocupações com menor nível de salário, como trabalhadores agrícolas e, os brancos são maioria nas ocupações de maior nível de renda como dirigentes e profissionais das ciências e das artes<sup>13</sup>. Dessa maneira, a segregação ocupacional é um problema que deve ser combatido por meio de formas de incentivo ou maior acessibilidade aos negros aumentarem sua inserção nas ocupações que exibem maior rendimento.

No capítulo 3, por meio da metodologia presente em Ometto, Hoffmann e Alves (1997), os grupos ocupacionais foram categorizados como predominantemente representado por brancos, predominantemente representado por negros e integrados, demonstrando, que a maioria das ocupações com predominância de brancos são as que pagam mais e, maioria das ocupações com predominância de negros são as que pagam menos. Além disso, o rendimento médio dos brancos em cada uma dessas categorias ocupacionais se mostrou maior que o rendimento dos negros, concluindo, dessa maneira, que os brancos estão duplamente favorecidos no mercado de trabalho brasileiro, visto que apresentam maior remuneração em todas as ocupações, e são maioria naquelas ocupações que remuneram mais.

Os resultados da decomposição de Oaxaca mostraram que o diferencial de rendimentos entre brancos e negros é maior para os grupos de ocupações com predominância de brancos, as menores diferenças são observadas para as ocupações com predominância de negros. Foi demonstrado também que são pequenas as diferenças no hiato salarial por cor observado entre as diferentes regiões analisadas e o diferencial salarial por cor é maior no segmento informal da economia. Um importante aspecto demonstrado pelas decomposições de Oaxaca foi que a discriminação explica a maior parte do diferencial de rendimentos por cor, ou seja, as variáveis do modelo explicam a menor parcela do hiato salarial.

O componente da discriminação da decomposição de Oaxaca se mostrou maior entre mulheres brancas e negras do que entre homens brancos e negros. Esse componente também

---

<sup>13</sup> Vide Tabela 15.

foi maior entre trabalhadores do setor formal da economia.

Além disso, quando analisadas as diferentes categorias ocupacionais, o efeito discriminação se mostrou maior para as ocupações com predominância de negros, seguida pelas ocupações integradas e ocupações com predominância de brancos. Esse fato demonstra que não foi verificada a hipótese inicial desta dissertação de que a discriminação seria maior nas ocupações segregadas com predominância de brancos e menor naquelas com predominância de negros. As possíveis explicações para esse resultado são que os atributos produtivos são valorizados de maneira mais equitativa para aqueles trabalhadores inseridos em ocupações com predominância de brancos do que para os trabalhadores inseridos nas ocupações de negros e/ou integradas, ou então, que a diferença média de qualificações entre brancos e negros no grupo de ocupações com predominância de brancos é superior à diferença observada no grupo de ocupações de negros e/ou integradas.

A partir dos resultados expostos, pode-se argumentar também que, uma vez que brancos e negros estejam em uma mesma ocupação, a discriminação é menor para aqueles inseridos no grupo de ocupações com predominância de brancos. Embora exista segregação ocupacional para esses tipos de ocupações, levando a uma elevada concentração de brancos nessas ocupações, o modelo empregado não consegue captar quais são os determinantes dessa segregação ocupacional, se são devidos aos diferentes níveis educacionais e de qualificação apresentados por brancos e negros, ou se são devidos às preferências dos trabalhadores, ou ainda se são devidos às preferências dos empregadores (que nesse caso seria considerada como discriminação). Ou seja, o modelo não consegue dizer se a discriminação leva à segregação ocupacional, pois só consegue explicar a discriminação existente depois de observada a segregação ocupacional, demonstrando que se trata de um modelo *ex-post*.

Tal característica desse modelo sugere que o mesmo não consegue captar a discriminação pré-mercado, a qual corresponde às diferenças de tratamentos recebidas por brancos e negros que levam os negros a ter nível de escolaridade mais baixo e estarem restrito às piores ocupações. O efeito discriminação obtido na decomposição de Oaxaca capta somente a discriminação nos rendimentos de trabalhadores já ocupados, sugerindo que este efeito esteja subestimado nas ocupações com predominância de brancos, sendo que os negros dessas ocupações já superaram uma forte discriminação pré-mercado, além de continuar sofrendo discriminação, mas dessa vez no recebimento dos rendimentos.

Pode-se argumentar também que uma vez que os negros sofrem discriminação pré-mercado e, portanto, têm menores oportunidades que os brancos, muitos deles não conseguem vislumbrar e ocupar posições de altos rendimentos, fazendo com que a maioria fique

concentrada nas ocupações que pagam menos e, conseqüentemente, perpetuando a situação desfavorável dos indivíduos negros na sociedade brasileira. Dessa forma, é fundamental que se combata a discriminação pré-mercado e se objetive tratamentos igualitários para negros e brancos em todas as etapas de suas vidas, ou seja, é necessário que se promova igualdade de oportunidades por cor.

O presente trabalho aponta na direção de que tanto a segregação ocupacional quanto a discriminação são prejudiciais para os negros, tanto em nível de rendimento quanto de bem-estar, além de gerar ineficiência na alocação dos recursos produtivos e injustiça social. Foi mostrado que as ocupações mais bem remuneradas e que exigem maior nível de qualificação dos trabalhadores são as que apresentam avaliação mais justa dos atributos produtivos individuais e, portanto, trabalhadores negros poderiam ter melhoria de bem-estar quando se direcionam para essas ocupações, que é conseguida por meio de menor discriminação por parte do empregador no ato de contratar seus empregados e também por meio de aumento de escolaridade e qualificação profissional. Dessa forma, são necessárias políticas de aumento de educação e qualificação para os negros, pois assim os negros teriam seus atributos produtivos avaliados de maneira mais equitativa e sofreria menos discriminação de rendimentos. Isso demonstra que o combate da discriminação pré-mercado é uma política fundamental do ponto de vista de bem-estar e justiça social, pois quando se combate a discriminação pré-mercado, conseqüentemente, está combatendo também a discriminação de rendimentos. Em suma, são necessárias medidas que gerem igualdade de oportunidades para negros e brancos, de forma a atenuar ou eliminar a discriminação de rendimentos por cor e a segregação ocupacional.

## REFERÊNCIAS

- ALBELDA, R. P. Occupational Segregation by Race and Gender, 1958-1981. *Industrial and Labor Relations Review*, Ithaca, v. 39, n. 3, p. 404-11, 1986.
- AIGNER, D. J.; CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, Ithaca, v. 30, p. 175–187, 1977.
- AMADEO, E.; GILL, I. S.; NERI, M. C. Brazil: the pressure points in labor legislation. *EPGE Ensaios Econômicos*, Rio de Janeiro, 2000.
- ANKER, R. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 1998.
- \_\_\_\_\_. Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. In: LOUTFI, M. F. (Ed.). *Women, Gender and Work: What is equality and how do we get there?* Geneva: International Labour Office, 2001.
- ARAÚJO, T.; SOUZA, A.; LIMA, R. Nordeste: economia e mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, São Paulo, v.11, n. 29, p. 55-77, 1997.
- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. *Revista Econômica do Nordeste*, Fortaleza, v. 33, n.2, abr-jun. 2002.
- ARBACHE, J. S.; De NEGRI, J. A. *Diferenciais de Salários Interindustriais no Brasil: Evidências e Implicações*. Brasília: IPEA, 2002. (Texto para Discussão, 918).Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0918.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0918.pdf)>. Acesso em:25 de ago. 2011.
- ARCAND, J.; D’HOMBRES, B. Racial discrimination in the Brazilian labour market: wage, employment and segregation effects. *Journal of International Development*, Chichester, v. 16, n. 8, p. 1.053-1.066, 2004.
- ARROW, K. The Theory of Discrimination. *Industrial Relations Seccion*, Princeton University, Working Paper, n. 30A, p. 1–35, 1971.
- \_\_\_\_\_. The theory of discrimination. In: REE, A.; ASHENFELTER, O. E. (ed.). *Discrimination in Labour Markets*. Princeton: Princeton University Press, 1973a.
- \_\_\_\_\_. Higher Education as Filter. *Journal of Public Economics*, Amsterdam, v. 2, p. 193-216. 1973b.
- BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. Os determinantes da desigualdade no Brasil. *Perspectivas da Economia Brasileira*, Brasília, v. 2, p. 421-473, 1996.
- BARROS, R. P. et al. Técnicas empíricas de decomposição: uma abordagem baseada em simulações contrafactuais. *Revista de Econometria*, Rio de Janeiro, v. 15, n.1, p. 33-63, 1995.

BARROS, R. P.; CORSUEIL, C. H.; SANTOS, D. D.; FIRPO, S. P. *Inserção no Mercado de Trabalho: Diferenciais por Sexo e Consequências sobre o Bem-Estar*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001 (Texto para Discussão, 796). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2001/td0796.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td0796.pdf)>. Acesso em: 15 de jun. 2010.

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. *Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. (Texto para discussão, 1288). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td\\_1288.pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1288.pdf)>. Acesso em: 07 de jul. 2010.

BARROS, R. P.; HENRIQUES, R.; MENDONÇA, R. A Estabilidade inaceitável: Desigualdade e Pobreza no Brasil. In: HENRIQUES, R. *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. *Pobreza, estrutura familiar e trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA, 1995. (Texto para Discussão, 366).

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P.; DUARTE, R. P. N. *Bem-Estar, Pobreza e Desigualdade de Renda: Uma avaliação da Evolução Histórica e das Disparidades Regionais*. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. (Texto para Discussão, 454). Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0454.pdf>>. Acesso em: 13 de jul. 2010.

BARROS, R. P.; SAWYER, D. *Unequal opportunity to survive, education and regional disparities in Brazil*. Rio de Janeiro: IPEA, 1993.

BARROS, R.; CAMARGO, J. M.; MENDONÇA, R. *A estrutura do desemprego no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. (Texto para Discussão, 478).

BARTALOTTI, O. *Discriminação salarial por cor e gênero revisitada: uma abordagem de decomposição contrafactual utilizando regressões quantílicas*. 2007. 87 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Escola de Economia de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

BECKER, G. *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press, 1957.

BELLER, A. H. Changes in the sex composition of U.S. occupations, 1960-1981. *The Journal of Human Resources*, Madison, v. 20, n.2, p. 235-250, 1985.

\_\_\_\_\_. Occupational segregation by sex: determinants and changes. *The Journal of Human Resources*, Madison, v. 17, n.3, p. 371-392, 1982.

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. 2003.

BIANCHI, S. M.; RYTINA, N. The decline in occupational sex segregation during the 1970's. *Demography*, Chicago, v. 23, n. 1, p. 79-86, 1986.

BIELBY, W. T. Minimizing workplace gender and racial bias. *Contemporary Sociology*,



Washington, v. 29, p. 120-129, 2000.

BLACKBURN, R. M. Measuring Occupational Segregation and its Dimensions of Inequality and Difference, *Cambridge Studies in Social Research* 12. Cambridge: Social Science Research Group, 2009.

BLACKBURN, R.M.; JARMAN, J.; SILTANEN, J. The Analysis of Occupational Gender Segregation Over Time and Place: Considerations of Measurement and Some New Evidence, *Work, Employment and Society*, London, v. 7, n. 3, p. 335-362, 1993.

\_\_\_\_\_. The Measurement of Occupational Gender Segregation: Current Problems and a New Approach, *Journal of the Royal Statistical Society*, London, v. 158, n. 2, p. 319-331, 1995.

BLAU, F.; FERBER, M.; WINKLER, A. *The economics of women, men, and work*. 4 ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2002.

CACCIAMALI, M. C.; FERNANDES, R. Distribuição dos trabalhadores e diferenciais de salários entre os mercados de trabalho regulamentado e não-regulamentado. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 135-156, abr. 1993.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v.35, n.4, p.767-795, out-dez. 2005.

CACCIAMALI, M. C.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários, diminuição do grau de discriminação? In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 11., 2009, Campinas. *Anais...* Campinas: ABET, 2009. v.1, p. 1-25.

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*, Brasília, v.33, n.1, p. 196-222, jul-dez. 2009.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p. 331-350, maio-ago. 2007.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 185-210, Abr-Jun. 2004.

CANÊDO-PINHEIRO, M.; FERREIRA, P. C.; PESSOA, S. A.; SCHYMURA, L. G. Por que o Brasil não precisa de política industrial. *EPGE Ensaios Econômicos*, Rio de Janeiro, mar. 2007.

CANO, W. *Raízes da concentração industrial em São Paulo*. Rio de Janeiro/São Paulo: DIFEL, 1977.

CAVALCANTI, T.; GUIMARÃES, J. F. Labor Market Discrimination: Quantile Regression Approach. In: ENCONTRO BRASILEIRO DE ECONOMETRIA, 21., 1999, Belém. *Anais...* Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Econometria, 1999, p. 198-218.

CAVALCANTI, C. *Nordeste do Brasil: um desenvolvimento conturbado*. Recife: FUNDAJ, 1981. 125 p.

CAVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Revista de Economia Política*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 158-175, jan./mar. 1998.

CHADAREVIAN, P. C. Elementos para uma crítica da teoria neoclássica da discriminação. *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política*, Rio de Janeiro, v. 25, p. 104-132, 2009.

COELHO, A.M; CORSEUIL, C. H. *Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para Discussão, 898). Disponível em: <[http://getinternet.ipea.gov.br/pub/td/2002/td\\_0898.pdf](http://getinternet.ipea.gov.br/pub/td/2002/td_0898.pdf)>. Acesso em: 23 de abr. 2011.

COHN, S. R. *The process of occupational sex-typing: The feminization of clerical labor in Great Britain*. Philadelphia: Temple University Press, 1985.

CORSEUIL, C. H.; GONZAGA, G.; ISSLER, J. V. Desemprego regional no Brasil: uma abordagem empírica. *Revista de Economia Aplicada*, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 407-436, 1999.

CORTESE, C.; FALK, F.; COHEN, J. Further Considerations on the Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review*, Aliso Viejo, v. 41, n. 4, p. 630-637, 1976.

CRESPO, A. R. V. *Desigualdade entre raças e gêneros no Brasil: uma análise com simulações contra-factuais*. 2003. 71 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 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 NACIONAL DE ECONOMIA 32., 2004, João Pessoa. *Anais...* . João Pessoa: ANPEC, 2004.

CURI, A. Z.; MENEZES-FILHO, N. A. *Os determinantes das transições ocupacionais no mercado de trabalho brasileiro*. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 32., 2004, João Pessoa. *Anais...* . João Pessoa: ANPEC, 2004.

D'AMICO, T. The Concept of Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, Nashville, v.77, n. 2, 1987.

DEATON, A. *The Analysis of Household Surveys: A Microeconomic Approach to Development Policy*. John Hopkins University Press, 1997.

DEATON, A., PAXSON, C. Saving, Growth, and Aging in Taiwan, In: *Studies in the Economics of Aging*. Chicago: University of Chicago Press, 1994.

DINARDO, J.; FORTIN, N.; LEMIEUX, T. Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: a semiparametric approach. *Econometrica*, Chicago, v. 64, n. 5, p. 1.001-1.044, 1996.

DINIZ, C. C. *A dinâmica regional recente da economia brasileira e suas perspectivas*. Rio de Janeiro: IPEA, 1995. (Texto para Discussão, 375).

DUNCAN, O. D.; DUNCAN, B. A Methodological Analysis of Segregation Index. *American Sociological Association*, [S.l.], v. 20, p. 210-217, 1955.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. *A Moderna Economia do Trabalho. Teoria e Política Pública*. São Paulo: Makron Books, 2000.

FERNANDES, R. Desigualdades salariais: Aspectos teóricos. In: CORSEUIL, C. H. (ed.). *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2002, p. 1-50.

\_\_\_\_\_. Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 3, p. 417-441, dez. 1996.

FERREIRA, F. H. G. Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classe ou heterogeneidade educacional? In: HENRIQUES, R. (org.) *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

FERREIRA, P. C.; DUARTE, A. J. M.; SALVATO, M. A. Disparidades Regionais ou Educacionais? Um Exercício Contrafactual. In: TEIXEIRA, E. C.; BARBOSA, M. J. (Org.). *Investimento e Crescimento Econômico no Brasil*. Viçosa: Ed. UFV, 2006. v. 1, p. 333-369.

FRESNEDA, B. *Segregação Ocupacional versus Discriminação Salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro - 2004*. 77 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2006.

GÖNAS, L.; KARLSSON, J.C. *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*. Ashgate: Hampshire, 2006.

GORARD, S.; TAYLOR, C. What is segregation? A comparison of measures in terms of strong and weak compositional invariance, *Sociology*, 2002.

HAKIM, C. Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour. *European Sociological Review*, Oxford, v. 8, n. 2, p. 127-152, 1992.

\_\_\_\_\_. Job segregation: trends in the 1970s. *Employment Gazette*, p. 521-529. dec. 1981.

HASENBALG, C. As desigualdades raciais revisitadas. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, Brasília, n. 2, p. 179-197, 1983.

\_\_\_\_\_. Desigualdades raciais no Brasil. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro: IUPERJ, n. 14, 1977.

\_\_\_\_\_. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. p. 17-204.

\_\_\_\_\_. O negro na indústria: proletarianização tardia e desigual. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, Brasília, p. 13-31, 1992.

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)

JACOBS, J. A. Long-term trends in occupational segregation by sex. *American Journal of Sociology*, Chicago, v. 95, p. 160-73, 1989.

\_\_\_\_\_. *Revolving doors: Sex segregation and women's careers*. Palo Alto, CA: Stanford University Press, 1989.

JUSENIUS, C. L. The influence of work experience, skill requirement and occupational segregation on women's earning. *Journal of Economics and Business*, Philadelphia, v. 29, p.107-15, 1977

KALTER, F. Measuring Segregation and Controlling for Independent Variables. *Mannheimer Centre for European Social Science*, 2000. (Working Paper, 19).

KARMEL, T.; MACLACHLAN, M. Occupational sex segregation – increasing or decreasing? *The Economic Record*, Clayton, Australia, n. 64, p. 187-195, 1988.

KING, M. C. Occupational Segregation by Race and Sex in Brazil, 1989-2001. *The Review of Black Political Economy*, New York, n. 36, p. 113-125, 2009.

\_\_\_\_\_. Occupational Segregation by Race and Sex, 1940-88. *Monthly Labor Review*, Washington, v. 115, n. 4, p. 30-37, Abr. 1992.

LAVINAS, L.; AMARAL, M. R. ; BARROS, F. *Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (Texto para Discussão, 756). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2000/td0756.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2000/td0756.pdf)>. Acesso em: 12 de set. 2011.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 57, n.1, p. 125-157, jan./mar. 2003.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, jun. 2006

MELO, H. P. *Gênero e pobreza no Brasil*. Relatório final do projeto Governabilidad Democrática de género en América Latina y em el Caribe. Brasília: CEPAL/SPM, 2005.

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

MONSUETO, S. E. *Distribuição de renda no Brasil: A situação dos 25% mais pobres*. 2003. 124 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento

Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

MULS, L. M. A teoria do Capital Humano, as teorias da segmentação e a literatura institucionalista: proposições de políticas públicas e implicações sobre a distribuição de renda. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 4., 1999, Porto Alegre. *Anais...* . Porto Alegre, 1999.

NASCIMENTO-SILVA, P. L.; PESSOA, D .G. C.; LILA, M. F. Análise estatística de dados da PNAD: incorporando a estrutura do plano amostral. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.7, n.4, p.659-670, 2002.

NEWMAN, A. E.; MITTMAN, B. S. *The "glass floor": assumptions and standards in the assessment of employment segregation in organizations*. Pres. Ann. Meet. Am. Sociol. Assoc., Cincinnati, 1992.

NOGUEIRA, J.; MARINHO, E. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 34., 2006, Salvador. *Anais...* . Salvador: ANPEC, 2006, 19 p.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor market. *International Economic Review*, Philadelphia, v. 14, n.3, p. 693-709. 1973.

OLIVEIRA, A. M. H. C. *A segregação ocupacional por sexo no Brasil*. 1997. 109 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais Belo Horizonte, 1997.

\_\_\_\_\_. Indicadores da segregação ocupacional por sexo no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS (ABEP), 11., Caxambu, 1998. *Anais...* Caxambu: ANPED, 1998, v. 1, p. 2499-2526.

OLIVEIRA, A. M. H. C.; RIOS-NETO, E. L. G. *Tendências da desigualdade salarial para coortes de mulheres brancas e negras no Brasil*. *Estudos Econômicos*[online]. 2006, v. 36, n. 2, p. 205-236, 2006. ISSN 0101-4161. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-41612006000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-41612006000200001&script=sci_arttext)>. Acesso em 29 de dez. 2010.

OLIVEIRA, C. W.; CRUZ, B. O. *Desigualdades regionais e elasticidade de longo prazo do emprego nos Estados do Nordeste com relação ao emprego nacional*. Brasília: IPEA, 2000 (Texto para Discussão, 704). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2000/td\\_704.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2000/td_704.pdf)>. Acesso em 12 de jul. 2011.

OLIVEIRA, L. E. G.; PORCARO, R. M.; COSTA, T. C. N. A. *O lugar do negro na força de trabalho*. Rio de Janeiro: IBGE, 1983. 86p.

OMETTO, A. M. H.; HOFFMANN, R.; ALVES, M. C. A segregação por gênero no mercado de trabalho nos Estados de São Paulo e Pernambuco. *Economia Aplicada*, Ribeirão Preto, v. 1, n. 3, p. 393-423, 1997.

PARZEN, E. On estimation of a probability density function and mode. *Annals of*

*Mathematical Statistics*, Ann Arbor, v. 3, n. 3, p. 1065-1076, set. 1962.

PESSOA, S. Economia regional, crescimento econômico e desigualdade regional de renda, In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 29., 2001, Salvador. *Anais...*. Salvador: ANPEC, 2001.

\_\_\_\_\_. Existe um problema de desigualdade regional no Brasil? In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 29., 2001, Salvador. *Anais...*. Salvador: ANPEC, 2001.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, Nashville, v. 62, n. 2, p. 659–661. 1972.

PINTO, G. Situação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: uma análise dos indicadores sociais. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS: DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO CRESCIMENTO ZERO, 15., 2006, Caxambu, MG. *Anais...*. Caxambu, MG: ABEP, 2006. v. 1. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006\\_298.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_298.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2011.

PRATA, A. C. S.; PIANTO, D. M. Diferenciais Salariais por Raça no Brasil: uma Análise Contrafactual nos anos de 1996 e 2006. In: ENCONTRO BRASILEIRO DE ECONOMETRIA, 31., 2009, Foz do Iguaçu. *Anais ....* Foz do Iguaçu, 2009.

RAMOS, L. A. Educação, desigualdade de renda e ciclo econômico no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 559-574, 1991.

RAMOS, L.; VIEIRA, M. L. *Desigualdades de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: Evolução e Principais Determinantes*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para Discussão, 803). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/2001/td\\_0803.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2001/td_0803.pdf)>. Acesso em 02 de mar. 2011.

RESKIN, B. F. (Org.) *Sex segregation in the workplace: trends, explanations, Remedies*. Washington, D.C.: National Academy Press, 1984.

\_\_\_\_\_. Sex segregation in the work place. *Annual Review of Sociology*, Palo Alto, v. 19, p. 241-270, 1993.

RESKIN, B. F.; PADAVIK, I. *Women and men at work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press, 1994.

RIOS-NETO, E. L. G., BAPTISTA, D. A., Segregação ocupacional entre solteiras e casadas: o possível impacto da licença maternidade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 11. 1998, Caxambu. *Anais...* Caxambu: Anped, 1998.

ROCHA, S. *Desigualdade regional e pobreza no Brasil: a evolução – 1981/95*. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para Discussão, 567).

ROSENBLATT, M. Remarks on some nonparametric estimates of a density function. *Annals of Mathematical Statistics*, Ann Arbor, v. 27, n. 3, p. 832-837, Set. 1956.

SALAS, C. *Segregación y discriminación laboral por sexo*. México: Documento de Trabajo, Departamento de Sociología, UAM Iztapalapa, p. 1-44. 2004.

SALAS, C.; LEITE, M. P. Segregación sectorial por género: una comparación Brasil-México. *Cadernos PROLAM/USP*, São Paulo, v. 2, p. 241-259, 2007.

SALVATO, M. A.; SOUZA, P. F. L. Decomposição de Fatores Educacionais e Regionais para a Desigualdade de Renda Brasileira. In: FÓRUM BNB DE DESENVOLVIMENTO - ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, 12., 2007, Fortaleza. *Anais...* . Fortaleza: ANPEC, 2007.

SALVATO, M. A.; DUARTE, A. J. M.; FERREIRA, P. C. G. Disparidades Regionais ou Educacionais. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 31., 2003, Porto Seguro. *Anais...* .Porto Seguro: ANPEC, 2003.

\_\_\_\_\_. O Impacto da Escolaridade sobre a Distribuição de Renda. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 753-791, out-dez. 2010.

SANTOS, E. C. *Diferencial de salários entre homens e mulheres com nível superior: Brasil 1981-90*. 1993. 100 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG/CEDEPLAR, Belo Horizonte, 1993.

SAVEDOFF, W. D. Os diferenciais regionais de salários no Brasil: segmentação *versus* dinamismo da demanda. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 20, n.3, dez. 1990.

\_\_\_\_\_. Wage dynamics in urban Brazil: evidence of regional segmentation or national markets. *Revista de Econometria*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, 1991.

SILVA, F. N. *Segregação entre brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro*. 2010. 145 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.

SILVA, N. V. O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 10, n. 1, p. 21-44, 1980.

SIQUEIRA, Marcelo Lettieri; SIQUEIRA, Márcia Lettieri. Desigualdade de renda no Nordeste brasileiro: Uma análise de decomposição. In: ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, 11., 2006, Fortaleza. *Anais...* Fortaleza: ANPEC Nordeste, 2006.

SOARES, S. D. *O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho - Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras*. Rio de Janeiro: IPEA, nov. 2000. (Texto para Discussão, 769). Disponível em: <[http://agencia.ipea.gov.br/pub/td/2000/td\\_0769.pdf](http://agencia.ipea.gov.br/pub/td/2000/td_0769.pdf)>. Acesso em 29 de maio de 2010.

SOARES, S. *Distribuição de Renda no Brasil de 1976 a 2004 com ênfase no período 2001-2004*. Brasília: IPEA, fev. 2006. (Texto para Discussão, 1166). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_1166.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1166.pdf)>. Acesso em: 11 jan. 2011.

THUROW, L.C. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books. 1975.

TOMASKOVIC-DEVEY, D. *Gender and racial inequality at work: The source and consequences of job segregation*. Ithaca, NY: IRL Press. 1993.

TOMASKOVIC-DEVEY, D.; SKAGGS, S. Sex segregation, labor process organization and gender earnings inequality. *American Journal of Sociology*. Chicago, v.108, n.1, p. 102-128, 2002.

TZANNATOS, Z. Employment segregation: can we measure it and what does the measure mean? *British Journal of Industrial Relations*. London, v. 28, n. 1, p. 105-111, 1990.

WATTS, M. Occupational Gender Segregation: Index Measurement and Econometric Modeling. *Demography*, Chicago, v. 35, n. 4, p. 489-496, 1998.

WONG, D.; LASUS, H.; FALK, R. Exploring the Variability of Segregation Index D with Scale and Zonal Systems: An Analysis of Thirty US Cities. *Environment and Planning A*, London, v. 31, n.3, p. 507-522, 1999.

ZELLNER, H. Discrimination Against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage. *The American Economic Review*, Nashville, v. 62, n. 2, p. 157-160. 1972.

ZUCCHI, J. D.; HOFFMANN, R. Diferenças de renda associadas à cor: Brasil, 2001. *Pesquisa e Debate* 24, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 107-129, 2004.



## APÊNDICE A

Apêndice A – Anos de estudo e de experiência entre brancos e negros segundo as categorias dos grupamentos ocupacionais.

Tabela 35 – Média de anos de estudo dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Brasil (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	12	10,7	13,8	13,3	11	9,5	12,6	12
Predominância de negros	4,9	4,2	7,7	7,4	3,8	2,9	7,5	6,5
Integradas	8,4	7,7	10,7	10,4	6,6	5,7	9,3	8,9

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 36 - Média de anos de estudo dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	12,4	11,5	13,2	12,3	11,5	10	12,5	11,4
Predominância de negros	7,7	7	8,1	7,5	5,8	5	7,6	6,6
Integradas	11	10,1	11,3	10,9	7,4	6,7	8,5	8,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 37 - Média de anos de estudo dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	11,9	10,8	14,1	13,4	10,2	8,8	12,2	11,7
Predominância de negros	3,9	3,3	8,2	8,1	2,7	2,4	7,2	6
Integradas	8,6	7,9	11,4	11,1	6	5,3	8,9	7,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 38 – Diferença entre a média de anos de estudo dos ocupados brancos e negros, por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Brasil (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	1,3	0,5	1,5	0,6
Predominância de negros	0,7	0,3	0,9	1
Integradas	0,7	0,3	0,9	0,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 39 – Diferença entre a média de anos de estudo dos ocupados brancos e negros, por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	0,9	0,9	1,5	1,1
Predominância de negros	0,7	0,6	0,8	1
Integradas	0,9	0,4	0,7	0,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 40 – Diferença entre a média de anos de estudo dos ocupados brancos e negros, por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	1,1	0,7	1,4	0,5
Predominância de negros	0,6	0,1	0,3	1,2
Integradas	0,7	0,3	0,7	1,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 41 – Média de anos de experiência dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Brasil (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	20,4	19,4	18,6	17,6	22,7	21,2	18,3	17
Predominância de negros	20,8	23	24,3	23,5	28	27,8	23,4	22,6
Integradas	23	22,3	17,6	16,6	23,8	22,7	20,6	19,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 42 - Média de anos de experiência dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Brancas	Negras	Brancos	Negros	Brancas	Negras
Predominância de brancos	17,9	16,8	18,7	17,9	23,4	22,1	19,2	17,8
Predominância de negros	24,7	24,3	23,6	23,3	26,2	25,7	24,8	24,8
Integradas	20,4	19,4	16,2	15,6	24,1	23,4	21,7	21,2

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 43 - Média de anos de experiência dos ocupados por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo cor, sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais				Informais			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros	Branças	Negras	Brancos	Negros	Branças	Negras
Predominância de brancos	19,8	18,7	17,4	17,7	20,3	20,3	16	16,6
Predominância de negros	20,8	23,4	20	20,5	25,7	27	20,3	22,5
Integradas	20,5	21,2	15,6	15,5	21,5	22,1	17,4	19,2

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 44 – Diferença entre a média de anos de experiênciados ocupados brancos e negros, por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Brasil (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	1	1	1,5	1,3
Predominância de negros	-2,2	0,8	0,2	0,8
Integradas	0,7	1	1,1	1,2

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 45 – Diferença entre a média de anos de experiênciados ocupados brancos e negros, por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Sudeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	1,1	0,8	1,3	1,4
Predominância de negros	0,4	0,3	0,5	0
Integradas	1	0,6	0,7	0,5

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.

Tabela 46 – Diferença entre a média de anos de experiênciados ocupados brancos e negros, por categoria dos grupamentos ocupacionais, segundo sexo e posição na ocupação – Nordeste (2009)

Categoria dos grupamentos ocupacionais	Formais		Informais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Predominância de brancos	1,1	-0,3	0	-0,6
Predominância de negros	-2,6	-0,5	-1,3	-2,2
Integradas	-0,7	0,1	-0,6	-1,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD, 2009.