

CEARÁ: TERRA DA LUZ PARA IGUALDADE RACIAL?

ÁREA TEMÁTICA: MERCADO DE TRABALHO

Vitor Hugo Miro

Analista de Políticas Públicas do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará e Professor da Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

Fone: (85) 3101-3503/Fax: (85) 3101-3519.

E-mail: vitor.miro@ipece.ce.gov.br

Daniel Cirilo Suliano

Analista de Políticas Públicas do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará e Professor do Departamento de Economia Aplicada da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutorando em Economia (CAEN/UFC).

Fone: (85) 3101-3503/Fax: (85) 3101-3519.

E-mail: daniel.suliano@ipece.ce.gov.br

CEARÁ: TERRA DA LUZ PARA IGUALDADE RACIAL?

RESUMO

Mais de dois séculos após a abolição da escravidão, o Estado do Ceará ficou conhecido como “Terra da Luz” por ser a primeira província brasileira no século XIX a abolir a escravidão. Neste artigo, procurou-se quantificar se o Estado é modelo de igualdade racial para o país. Para tanto, foram mensurados os diferenciais de salários relacionados à cor e gênero em termos de atributos produtivos e discriminatórios. Uma nova medida de capital humano é proposta, além da inclusão de outras características observadas dos trabalhadores. Os períodos escolhidos apresentaram cenários macroeconômicos estáveis excluindo, assim, a possibilidade de serem afetados por quaisquer eventos exógenos. Em um deles, as transformações econômicas e sociais que estão acontecendo na economia brasileira é algo até então inédito de acordo com os dados das pesquisas domiciliares. Três medidas *proxies* para a variável experiência são também usadas já que as bases de dados presentes até então não computam uma pergunta específica para ela. Os resultados encontrados demonstram que o Estado do Ceará ainda precisa percorrer um largo caminho nos moldes de uma igualdade racial. Mesmo na Terra da Luz, existe também um preço associado à cor.

Palavras Chave: Ceará, Cor, Discriminação, Capital Humano.

Classificação Jel: J15; J71; O12

ABSTRACT

More than two centuries after the abolition of slavery, the State of Ceará became known (was named) as “Land of Light” for being the first Brazilian province in the nineteenth century to abolish the slavery. This paper attempts to quantify whether the State is a model of racial equality for the Brazil. To this end, we measured the wage differentials related to gender and skin color in terms of productive and discriminatory attributes. A new measure of human capital is proposed, with the inclusion of other observed characteristics of workers. The periods chosen were stable macroeconomic scenarios excluding thus the possibility of being affected by any exogenous events. In one, the economic and social transformations that are happening in the Brazilian economy is something hitherto unheard of in accordance with data from household surveys. Three measures proxies for the variable experience are also used as the basis of these data so far do not compute a specific question for her. The results show that the state of Ceara has yet to go a long way in the mold of a racial equality. Even in the “Land of Light”, there is a price associated with the skin color.

Keywords: Ceará, Skin Color, Discrimination, Human Capital.

Jel Classification: J15; J71; O12

1. INTRODUÇÃO

O Estado do Ceará ficou conhecido como Terra da Luz por ser a primeira província brasileira no século XIX a abolir a escravidão. Em 25 de março de 1884, portanto, quatro anos antes da promulgação da Lei Áurea, a antiga província concedia liberdade a cerca de trinta mil cativos. Segundo consta a história, o jangadeiro Francisco José do Nascimento, mais conhecido como o Dragão do Mar, já em 30 de agosto de 1881 bradou: “No Porto do Ceará não se embarca mais escravos”.

É fato ainda que a cidade de Acarape, atualmente Redenção, é tida como o primeiro núcleo urbano a libertar aproximadamente cerca de 300 escravos em 1 de janeiro de 1883. Recentemente, uma simbólica homenagem foi concedida à cidade pioneira na qual passou a sediar a Universidade Luso-Afro-Brasileira (Unilab). De acordo com o Projeto de Lei 3891/08 o objetivo da Unilab seria formar recursos humanos para desenvolver a integração entre o Brasil e os demais países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), especialmente os do continente africano.

Ainda de acordo com o projeto pedagógico da Unilab, parte da formação do aluno deverá ser feita na África, em busca de uma maior integração internacional. Além disso, a justificativa para a criação da Universidade seria o pagamento de uma suposta dívida do Brasil para com os povos africanos que não pode ser mensurada em dinheiro, mas sim em parceria e solidariedade.

Segundo alguns historiadores, o fim antecipado da escravidão se deu partir do surgimento de várias entidades abolicionistas encabeçadas por uma classe média emergente que fazia campanhas e angariava fundos além de algumas vezes promover e ajudar a fuga de cativos. Muito além disso, para o historiador Filgueira Sampaio, “o negro no Ceará era um íntimo de casa, um ente e amigo da família a quem servia com humildade e sem constrangimento”.

Outros autores argumentam também que a população escrava cearense sempre teve um papel não representativo. De fato, a estrutura produtiva local não era absorvedora de mão-de-obra escrava tendo em conta que predominavam atividades ligadas a pecuária e cotonicultura. Segundo se consta, a criação do gado era imprópria para tal serviço devido principalmente a facilitação de fugas. Nesse sentido, argumentam eles, essa seria uma das principais senão a principal causa para o pioneirismo do Ceará na abolição da escravidão.

Neste trabalho não se pretende, nem mesmo de longe, abordar as questões abolicionistas no Brasil nem mesmo adentrar nas causas que levaram o Estado do Ceará a ser o pioneiro na questão da abolição da escravatura no país. Conforme ressaltado por Fausto (1994), poucos temas da história brasileira têm sido tão discutidos e investigados como a escravidão e, conforme também já ressaltado, não será objeto aqui entrar nesta ampla seara.

Mas uma questão importante abordada por esse mesmo autor é que a simples abolição da escravatura não resultou em igualdade social entre as raças. Particularmente, a opção por trabalho imigrante nas áreas mais dinâmicas, aliada as escassas oportunidades aos ex-escravos, acabou por gerar uma enorme desigualdade social [Fausto (1994)].

Além disto, defendemos que a ciência econômica, mesmo dentro das suas limitações, tem papel de investigar, ou pelo menos contribuir marginalmente, para elucidação e esclarecimento de alguns fatos históricos. Conforme abordado no título deste trabalho, será que o Estado do Ceará, tendo recebido a alcunha de Terra da Luz ao ter a iniciativa em abolir a escravidão no Brasil, é também nos dias atuais exemplo de igualdade racial? O que os dados nos têm dizer? Através das bases de dados produzidas recentemente, analisaremos como andam as oportunidades de condições de igualdade racial no Estado que um dia já serviu de exemplo a sociedade brasileira.

Portanto, nosso tema aqui se resume a um ponto de vista estritamente econômico no âmbito da discriminação. Crespo (2003) a define como o fato de bens idênticos terem preços diferenciados, ou seja, dentro do *locus* do mercado de trabalho, por exemplo, trabalhadores com a mesma produtividade em um senso físico/material serem tratados de formas desiguais com base em alguma característica observável (raça/etnia/cor).

Para tanto, dividimos as amostras disponíveis em quatro grupos: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras permitindo, assim, separar efeitos de gênero e raça e captar da melhor possível efeitos puramente discriminatórios. Esse é um procedimento já consagrado na literatura especializada no Brasil (ver, por exemplo, Soares (2000) que serviu de referência para vários estudos posteriores). Seguindo essa mesma linha, como de praxe, os pardos, por apresentarem estrutura social semelhante, são adicionados aos negros. Além disso, como o trabalho aborda, em certa medida, a problemática da herança escravocrata e patriarcal foram excluídos da amostra os amarelos e os índios na medida em que os mesmos apresentam também baixa representatividade amostral no Estado.

Além desta introdução e das considerações finais, este trabalho apresenta mais três seções. Na próxima seção será feita uma contextualização histórica no âmbito dos trabalhos econômicos que abordaram o tema da discriminação. Em seguida, procura-se fazer uma inovação na literatura fazendo-se uso de novas métricas através da construção de uma nova medida de capital humano. A seção seguinte é dividida em mais duas: a primeira dá um aparato geral da base de dados e um indicativo dos primeiros diferenciais de salários que possam existir entre gênero/raça no Ceará. Posteriormente, especifica-se a metodologia empregada por meio de uma equação de salários minceriana. A partir disso, a seção seguinte é novamente dividida em mais duas: em ambas é obtido o diferencial de salários com o uso da decomposição de Blinder-Oaxaca comparando-se a categoria base (homens brancos) com as demais. A diferença entre elas se dá pelo uso das diferentes bases de dados e da nova métrica de capital humano.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO E ABORDAGEM TEÓRICA

Do ponto de vista da análise econômica, os primeiros trabalhos que surgiram no Brasil foram motivados pelo surgimento das primeiras bases de dados disponíveis pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Conforme muito bem explanado por Menezes-Filho (2001), estes trabalhos abordaram, de início, a temática da desigualdade de renda. Duarte e Hoffmann (1972), por exemplo, analisaram o aumento da desigualdade entre 1960 e 1970 com base nos dados do Censo de 1960 e 1970. Langoni (1973), por sua vez, é que deu origem a microeconometria no Brasil utilizando e desenvolvendo técnicas com o uso de microdados usando também os Censos de 1960 e 1970 e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), ambos do IBGE, para analisar a evolução e os determinantes da desigualdade de renda.

A PNAD é uma fonte riquíssima em termos de dados abrangendo, nos dias atuais, todo o território nacional. Tendo tido seu início em 1967, a partir de 1971 passou a ser uma pesquisa de periodicidade anual. Nos anos em que ocorreu Censo, 1970, 1980, 1991, 2000 e agora em 2010, a PNAD não foi e não será realizada. Em 1974 e 1975, anos estes que ocorreram o Estudo Nacional de Despesa Familiar, a pesquisa também não foi a campo, assim como em 1994 devido a problemas orçamentários e atraso das pesquisas de 1992 e 1993.

Mas foi a partir da década de 1980 que a disponibilidade destas bases de dados permitiram o acompanhamento sistemático da evolução da desigualdade de renda, dos rendimentos do trabalho, do papel da escolaridade, dos níveis de pobreza e diversas variáveis de cunho sócio-econômicas dos brasileiros. Com efeito, diversos estudos, como o

de Barros, Henriques e Mendonça (2000), utilizaram como fonte a PNAD para analisar temas como bem-estar, pobreza e desigualdade de renda ao longo das décadas conforme a disponibilidade dos dados.

No âmbito do problema racial, Silva (1980a) é que inicia o debate refutando as teses sociológicas existentes até então no Brasil e colocando em foco o problema da discriminação. Fazendo-se uso de uma sub-amostra de 1,27% do Censo brasileiro de 1960 o autor aborda a questão da discriminação no mercado de trabalho na área que corresponderia hoje ao Estado do Rio de Janeiro. Os resultados rejeitam o conceito de “democracia racial” existente no Brasil até então observando que os brancos parecem desfrutar vantagens substanciais no mercado de trabalho.

Cláudio de Moura Castro apesar de fazer duras críticas ao trabalho de Nelson do Valle Silva ao levantar a hipótese da problemática de que variáveis não incluídas na análise poderiam ter efeitos significativos nos resultados obtidos, afirma não ter divergências doutrinárias ou posturas teóricas em relação a ele. Este primeiro autor coloca em cheque as diferenças individuais ligadas ao ambiente familiar e a diferença na qualidade do processo escolar para as diferentes raças. Em uma réplica, Silva (1980b) concorda com Castro (1980) apenas enfatizando que a magnitude do efeito da discriminação é ainda mais elevada na ausência de variáveis que captem o *status* das famílias.

Foi, no entanto, no final dos anos 1990 que estudos envolvendo discriminação no que tange a raça/cor no mercado de trabalho brasileiro ganham um caráter mais sistemático através da PNAD. Conforme ressaltado por Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), agências multilaterais e mobilização dos movimentos sociais foram fundamentais para ampliação de estudos e a geração de informações sobre a questão.

Todavia, é importante destacar que a escassez de pesquisas sobre o tema desde o surgimento das pesquisas domiciliares no Brasil foi também dada pela falta de dados referente à raça/cor/etnia das pessoas. Desde o seu início, apenas em 1982 a PNAD reportou uma pergunta referente ao tema retomando o mesmo novamente somente em 1986. Mas foi somente a partir de 1987 que a pesquisa computou em seu questionário principal para toda a amostra uma pergunta sistemática e específica referente à auto-identificação racial dos entrevistados. A partir desta pesquisa, tem-se o estudo pioneiro de Calvalieri e Fernandes (1998) sobre a temática ao analisarem os diferenciais de salários por gênero e raça entre duas grandes regiões metropolitanas do Brasil.

Em seguida, diversos estudos usando como ponto de corte a PNAD de 1987 abordam por diferentes óticas questões referentes à discriminação e a cor dentro do mercado de trabalho brasileiro. Soares (2000), por exemplo, que tem servido de referência para diversos outros estudos sobre a temática, aborda exaustivamente as bases de dados da PNAD de 1987 a 1998. Campante, Crespo e Leite (2004) buscam complementá-lo atentando para formação heterogênea do país procurando analisar o perfil discriminatório sob o aspecto regional. Além disto, conferem uma nova roupagem nas variáveis que interferem no processo de acumulação de capital humano tendo em conta o forte mecanismo de transmissão intergeracional de educação no Brasil. A partir do suplemento referente a variáveis que envolvem a formação de capital humano do indivíduo, tais como educação do pai e da mãe, usam como fonte o suplemento da PNAD de 1996.

Matos e Machado (2006) fazem também uso da PNAD de 1987 e estendem seu horizonte de tempo até 2001. Cacciamali e Hirata (2005) exploram a PNAD de 2002 tendo como enfoque diferenças regionais na medida em que abordam os Estados da Bahia e São Paulo. Menezes, Carrera-Fernandez e Dedecca (2005), não abordando diretamente o problema da questão racial e de gênero, analisam as regiões metropolitanas de São Paulo e Salvador a partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

Mais recentemente, e dando continuidade ao tema a partir das pesquisas domiciliares, Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009) fazem uso dos dados da PNAD a partir de 2002 estendendo a análise até o ano de 2006 e tendo como pano de fundo a forte expansão dos programas sociais por parte das diversas esferas do governo no início do século XXI.

3. NOVAS MÉTRICAS CONSTRUÍDAS

Este trabalho irá procurar se inserir na literatura econômica dando uma contribuição marginal por diversas frentes. O primeiro e importante aspecto a ser ressaltado aqui é que, conforme alguns historiadores já bem documentaram, a discriminação possui origens e reflexos que vão além do campo da análise econômica por envolver razões de ordem sociais, culturais e psicológicas constituindo-se, portanto, objeto de diferentes áreas do conhecimento.

No presente trabalho, levando em conta as bases de dados disponíveis, utilizou-se três momentos diferentes da conjuntura econômica brasileira. Basicamente, os períodos escolhidos tiveram três características a seu favor. Em primeiro lugar, pelo menos dois deles, não foram ainda abordados em nenhum dos estudos citados acima. Além disso, os três apresentam cenários macroeconômicos estáveis excluindo, assim, a possibilidade de serem afetados por quaisquer eventos exógenos. Adicionalmente, como estão separados intertemporalmente, permitem a observância da continuidade ou descontinuidade de qualquer tendência observada.

A partir dos dados da PNAD, foram escolhidos os anos de 1986, 1996 e o período 2001 a 2007 (neste último, os dados foram empilhados em forma de *pooling* caracterizado apenas como um período). No caso do ano de 1986, além de não ter sido explorado em trabalhos anteriores, o mesmo caracterizou-se por substanciais ganhos de renda real para todos os segmentos da população economicamente ativa, principalmente os mais pobres [Bonelli e Sedlacek (1991)].

O ano de 1996, por sua vez, é um período pós estabilização monetária ao Plano Real caracterizado tanto por redução da pobreza como por aumento da renda média [Ramos e Mendonça (2005)]. Além disso, da mesma forma que a PNAD de 1982, a PNAD do ano de 1996 contém um suplemento referente ao nível de instrução da mãe permitindo construir uma medida mais ampla de capital humano dos indivíduos. Já o período 2001-2007, conforme argumentado por Barros *et al.* (2010), caracterizou-se por extraordinários acontecimentos no país em termos de queda acentuada nos níveis de pobreza, extrema pobreza, redução na desigualdade e melhorias na renda não derivadas do trabalho e derivadas do trabalho (este último em consequência da expansão educacional ocorrida nos últimos anos) Mesmo com a disponibilidade dos dados, a eventual crise financeira internacional no ano de 2008 não acarreta um cenário compatível com os demais anos (daí a opção de não incluir esse ano na amostra).

Dentro desta perspectiva, o mercado de trabalho acaba sendo o melhor ambiente para a análise na medida em que funciona como um *locus* que revela e que ao mesmo tempo age como um gerador de desigualdade. De fato, os diferenciais de rendimentos se dão em decorrência das diferenças de produtividade dos trabalhadores como, por exemplo, diferenças entre acúmulo de capital humano. No caso destas diferenças de produtividade, é bem provável que trabalhadores com maior acúmulo de capital humano sejam mais bem remunerados de forma que o mercado de trabalho apenas expõe estes diferenciais de dotação. Por outro lado, ao remunerar de maneira distinta trabalhadores com o mesmo nível de produtividade ou acúmulo de capital humano o mercado de trabalho pode acabar exacerbando a iniquidade social ao gerar mais desigualdade.

Como forma de reduzir ao máximo as imperfeições do mercado do trabalho foram feitas aqui tentativas de mensurar melhor os efeitos resultantes de fatores produtivos através de uma nova medida de capital humano. Como se sabe, para os atributos produtivos, conforme ressaltado por Barros, Franco e Mendonça (2007b), a construção da medida de capital humano se dá basicamente através da inclusão das variáveis escolaridade e experiência no mercado de trabalho. Por sua vez, Barros, Franco e Mendonça (2007a) também atentam para o fato de que nem todos os postos de trabalho são igualmente produtivos e, portanto, para se comparar a produtividade intrínseca de dois trabalhadores, é necessário comparar os desempenhos de cada um num mesmo posto de trabalho. Com efeito, existe uma relação direta entre estabilidade na ocupação e rendimentos do trabalhador de forma que maiores ganhos de aprendizagem, investimentos na formação e treinamento por parte das empresas, por serem indissolúveis do trabalhador que ocupa determinada função, acaba elevando seu grau de capital humano através do tempo de permanência no mesmo trabalho. Dentro desta ótica, apresenta-se aqui uma inovação em relação às pesquisas anteriores. No cômputo das variáveis que formam o capital humano, foi acrescida a variável tempo de permanência no mesmo emprego.

Outra novidade aqui apresentada será em relação a variável experiência. Dentro da literatura econômica, observa-se pelo menos três medidas *proxy* para a construção da variável experiência já que os questionários das pesquisas domiciliares brasileiras não reportam tal pergunta diretamente ao entrevistado. Em uma delas, segue-se a abordagem de Heckman, Tobias e Vytlačil (2000) segundo a qual a idade é subtraída dos anos de estudo e dos anos pré-escolares (experiência = idade – escolaridade – 6). Outra medida *proxy* para experiência, apresentada aqui como uma novidade, se dá através da subtração da idade em que a pessoa começou a trabalhar da idade do indivíduo¹. Por fim, a própria idade dos indivíduos é muito comumente usada como medida *proxy* para experiência. É importante destacar que as três medidas de mensuração da experiência potencial apresentam problemas no que diz respeito à experiência efetiva das pessoas. Por exemplo, no caso dos trabalhadores com diferentes características demográficas e formas distintas de ocupação apresentarem ocorrências de desemprego diferenciadas, a *proxy* experiência 1 apresentada estaria superestimando as medidas efetivas de experiência. No caso dos homens, por exemplo, as mudanças conjunturais ocorridas a partir da década de 1970 exacerbaram a incidência e a duração do desemprego assim como diferentes formas de inserção ocupacional agiram para agravar mais ainda o viés da variável construída. Na *proxy* experiência 2, a possibilidade de desemprego por parte de alguns trabalhadores também tende a superestimar a variável construída. Já na *proxy* experiência 3 o cálculo da medida efetiva usando apenas a idade das mulheres, por exemplo, pode não refletir sua experiência no mercado de trabalho devido suas decisões de fecundidade e formação familiar [Leme e Wajnman (2001)]. Assim, a inclusão da variável tempo de permanência no mesmo emprego seria também uma forma de dirimir o problema relativo à variável experiência².

Usando o suplemento da PNAD de 1996, e somente para esse ano, foi construída uma medida ainda ampla de capital humano através do nível de escolaridade da mãe do indivíduo. De fato, pesquisas recentes, usando essa mesma base de dados, mostram que o grau de mobilidade intergeracional de educação no Brasil é menor do que o observado nos países desenvolvidos e nos países em desenvolvimento para os quais existem dados disponíveis, com exceção da Colômbia. Além do mais, essa persistência intergeracional de

¹ Resende e Wyllie (2006), usando dados da Pesquisa do Padrão de Vida (PPV) do IBGE, fazem uso também desta medida em um contexto diferente.

² Giuberti e Menezes-Filho (2005) apresentam tentativa parecida a partir da inclusão da variável número de meses no emprego atual.

educação no país é de maneira significativa mais elevada entre filhos de pais com baixa escolaridade que para filhos de pais com maior escolaridade [Ferreira e Veloso (2003)]. Conforme argumenta Castro (1980), variáveis que captem diferenças no ambiente familiar podem dirimir a variância da renda que eventualmente se atribui à raça dos indivíduos.

4. DESCRIÇÃO DOS DADOS E MODELO ECONÔMICO

4.1 – BASE DE DADOS

Neste trabalho, conforme já argumentado, o mercado de trabalho passa a ser o ambiente ideal que ao mesmo tempo revela e gera desigualdades. Partindo-se da base de dados da PNAD, sabe-se que sua amostragem é extensa e heterogênea. Neste sentido, foram feitas algumas filtrações na amostra como tentativa de captar da melhor forma possível, mesmo com as diversas limitações, os efeitos reveladores da desigualdade através de medidas de produtividade e outras características observadas dos trabalhadores. Assim, optou-se, em primeiro lugar, por incluir somente os trabalhadores economicamente ativos com renda positiva com idade entre 19 e 65 anos.

Em segundo lugar, foram excluídos os trabalhadores que se declararam na ocupação serem da produção para o próprio consumo e na construção para o próprio uso já que atividades deste fim apresentam características distintas das demais em termos de produtividade e fatores associados a componentes discriminatórios³.

Feita essas ressalvas, algumas estatísticas descritivas a seguir irão apresentar indicadores a partir de um quadro comparativo entre as diferentes categorias de sexo e raça no âmbito do mercado de trabalho cearense considerando os três períodos de análise. Na tabela 1 é feito um quadro comparativo a partir do salário/hora de cada categoria com o objetivo inicial de obter algum grau de diferenciação entre elas. O valor monetário dos salários foi deflacionado a preços constantes de 2008 através do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE, mesma instituição responsável pela PNAD. A opção pelo salário hora em detrimento ao salário médio mensal deve-se as diferenças de jornada de trabalho entre os sexos já que existe a possibilidade de algumas mulheres apresentarem jornada inferior de modo que o salário medido em termos de hora possa refletir melhor aspectos produtivos ou discriminatórios.

³ Na verdade, em ocupações desse tipo não tem sentido falar em discriminação.

Tabela 1 - Salário Hora Médio - Ceará

Categorias	Período	Percentual em relação aos Homens Brancos
1986		
Homens Brancos	12.22	-
Mulheres Brancas	7.88	65%
Homens Negros	5.57	46%
Mulheres Negras	3.53	29%
1996		
Homens Brancos	7.24	-
Mulheres Brancas	5.83	80%
Homens Negros	3.72	51%
Mulheres Negras	3.14	43%
2001-2007 (pooling)		
Homens Brancos	5.51	-
Mulheres Brancas	5.09	92%
Homens Negros	3.51	64%
Mulheres Negras	3.12	57%

Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da PNAD.

Nota: O Teste de Diferença de Média mostrou haver diferença de média entre os homens brancos e todas as outras categorias.

Os dados da tabela anterior apresentam dois resultados evidentes: em primeiro lugar, pode-se observar que, ao longo dos três períodos, ocorre um estreitamento no que tange as diferenças salariais entre os homens brancos e as demais categorias. Além disso, essa diferença é bem menos aguçada com relação às mulheres brancas e visivelmente ampla em relação às mulheres negras. Não obstante a menor disparidade entre os grupos ao longo dos três períodos, o teste de diferença de média mostrou haver diferença estatística em todos os resultados, mesmo no período 2001-2007, quando as mulheres brancas já ganhavam 92% dos salários dos homens brancos.

Por sua vez, sendo o capital humano fator chave na determinação dos diferenciais salariais das pessoas, a tabela 2 apresenta, para cada categoria e período analisado, a média das variáveis que fazem parte de seu cômputo geral como forma de observar se tais diferenças salariais podem ser apenas resultantes dos determinantes intrínsecos da produtividade dos trabalhadores considerando suas diferenças de dotações de acúmulo de capital.

Tabela 2 - Composição do Capital Humano no Ceará - Médias

Categorias	Anos de Estudo	<i>Proxy</i> Experiência 1	<i>Proxy</i> Experiência 2	<i>Proxy</i> Experiência 3	Permanência	Percentual de mãe analfabeta
1986						
Homens Brancos	4.8	25.9	-	36.7	-	-
Mulheres Brancas	6.3	21.9	-	34.2	-	-
Homens Negros	3.0	26.7	-	35.8	-	-
Mulheres Negras	4.2	24.3	-	34.5	-	-
1996						
Homens Brancos	6.2	24.3	22.8	36.5	8.8	37.1
Mulheres Brancas	8.2	20.8	18.5	35.1	7.2	26.8
Homens Negros	4.0	26.1	23.5	36.2	9.4	54.2
Mulheres Negras	5.9	22.9	19.8	34.8	7.1	49.7
2001-2007 (pooling)						
Homens Brancos	6.9	24.1	23.2	37.0	8.6	-
Mulheres Brancas	9.0	21.3	20.2	36.3	7.0	-
Homens Negros	5.4	25.2	23.5	36.7	8.7	-
Mulheres Negras	7.2	23.0	21.3	36.1	6.8	-

Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da PNAD.

De acordo com a tabela 2, as mulheres brancas, em todos os três períodos analisados, são as que apresentam maior média de escolaridade enquanto que os homens negros são os que apresentam a menor média. Essa é uma primeira observação válida: um dos atributos mais importante na formação de capital humano apresenta uma média superior em favor das mulheres brancas em relação a todas as demais categorias, inclusive a categoria de referência (homens brancos). Outro resultado interessante em termos de anos de estudos é que em 1986 as mulheres negras apresentavam uma média um pouco menor que os homens brancos revertendo o processo no período 2001-2007.

É possível também observar pela tabela anterior que para quase todas as variáveis *proxy* de experiência os homens apresentam valores médios ligeiramente superiores as mulheres para os três períodos analisados. No caso da primeira variável *proxy*, construída a partir da subtração dos anos de estudos das pessoas e disponível para todos os períodos, os homens negros levam uma leve vantagem já que apresentam a menor média de escolaridade. Situação semelhante acontece no caso da segunda *proxy* para experiência, disponível apenas para 1996 e 2001-2007 e construída a partir da idade em que a pessoa começou a trabalhar. De fato, por talvez adentrarem mais precocemente no mercado de trabalho os homens apresentam uma leve vantagem na média dessa variável. Na *proxy* 3 da experiência, novamente disponível para todos os três períodos, e construída somente em função da idade dos trabalhadores, as médias para os homens são novamente ligeiramente superiores, principalmente em 1986. No período 2001-2007 as diferenças nesta última medida são praticamente inexistentes.

Disponível apenas para os dois últimos períodos, pode-se observar a importância da inclusão da variável tempo de permanência no mesmo emprego refletindo diferenças de atributos produtivos entre as categorias na medida em que os homens, brancos e negros, dominam as maiores médias. Por fim, pode-se testificar o mecanismo de transmissão intergeracional de educação no Brasil. Com efeito, mulheres brancas e homens negros, detentores respectivamente da maior e menor média de anos de estudos, apresentam o menor e o maior percentual de mães analfabetas. No caso das mulheres negras, parece que as mesmas reverterem esse mecanismo desfavorável na sua escolaridade levando em conta que apresentam quase 50% de mães analfabetas.

4.2 – ESPECIFICAÇÃO ECONOMETRICA

A decomposição da diferença entre rendimentos por grupos (gênero e raça) é uma das metodologias consagradas em análise microeconômica do mercado de trabalho. O método conhecido na literatura como decomposição de Oaxaca-Blinder [Blinder (1973) e Oaxaca (1973)] desmembra a diferença de salários entre dois grupos bem definidos em pelo menos duas partes. Uma parte é explicada pelas características produtivas dos indivíduos, tais como educação, experiência no mercado de trabalho, etc. A outra parte não pode ser relacionada a características produtivas e costuma ser atribuída às demais características individuais como o sexo e a raça.

O método consiste em estimar equações de salários como as definidas por Mincer (1974), onde os salários dos indivíduos (em escala logarítmica) são relacionados às características sendo estas últimas incorporadas ao modelo estatístico como variáveis explicativas. As equações de salários mincerianas para cada um dos grupos de gênero e raça considerados podem ser especificadas da seguinte forma:

$$\ln wh_g = \alpha_g + \beta_g X_g + \varepsilon_g \quad (01)$$

Nessa equação, w é o salário real horário, X um conjunto de variáveis explicativas que representam o capital humano e outras características observadas dos trabalhadores e ε um termo de erro dado por características não observadas.

O método decompõe a diferença entre o salário médio para cada um dos grupos, tomando um dos grupos como referência. O diferencial de salário consiste em um procedimento extremamente simples ao tomar a diferença dos valores estimados em função de características dos indivíduos. Considerando $g = 0$ para o grupo de referência, obtêm-se:

$$(\ln wh_g - \ln wh_0) = (\alpha_g - \alpha_0) + (\beta_g X_g - \beta_0 X_0) \quad (02)$$

Para o salário real horário, sua construção se deu a partir da divisão do rendimento do trabalho principal por quatro tendo como produto o rendimento semanal do trabalho. A este último resultado dividiu-se pelo número de horas trabalhadas por semana obtendo-se, a partir de então, o salário real horário a preços constantes de 2008 com base no INPC.

Quanto às características observadas, conforme já argumentado anteriormente, além da medida de escolaridade e o uso de diferentes *proxies* de experiência para a composição do capital humano, será computada também o tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho (para o ano de 1996, será usada uma medida ainda mais ampla através do nível de instrução da mãe do indivíduo). Ressalte-se que as três medidas *proxy* de experiência serão usadas como tentativa de captar da melhor forma possível a experiência efetiva dos trabalhadores. Neste sentido, a tabela 3 abaixo apresenta um quadro resumo das variáveis explicativas usadas na estimação da equação de salários.

Tabela 3 - Descrição das Variáveis Explicativas do Modelo

Variáveis Explicativas	Descrição das Variáveis	Variáveis Explicativas	Descrição das Variáveis
<i>esc</i>	anos de estudos do trabalhador	<i>esc×exp</i>	interação entre escolaridade e experiência
<i>proxy experiência 1</i>	idade - anos de estudo - 6 (anos pré-escolares)	<i>formal</i>	se o indivíduo contribuiu para instituto de previdência em qualquer trabalho (<i>formal</i> = 1 e trabalhador informal = 0).
<i>proxy experiência 2</i>	idade - idade que começou a trabalhar	<i>sind</i>	se o trabalhador é sindicalizado (<i>sind</i> = 1 e trabalhador não sindicalizado = 0)
<i>proxy experiência 3</i>	idade da pessoa	<i>urbmet</i>	indivíduo da região urbana metropolitana (<i>urbmet</i> = 1 e rural = 0).
<i>exp²</i>	experiência ao quadrado	<i>urbnaomet</i>	indivíduo da região urbana não metropolitana (<i>urbnaomet</i> = 1 e rural = 0)
<i>maeanalf</i>	mãe analfabeta = 1 e mãe alfabetizada = 0	<i>industria, serviços</i>	trabalhador do setor industrial (<i>industria</i> = 1 e agricultura = 0), trabalhador do setor serviços (<i>serviços</i> = 1 e agricultura = 0).
<i>perm</i>	tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho	<i>empregador</i>	posição na ocupação no trabalho principal (<i>empregador</i> = 1 e demais ocupações = 0).
<i>perm²</i>	tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho ao quadrado	<i>chefdom</i>	chefe de domicílio (<i>chefdom</i> = 1 e demais membros = 0)

Fonte: Construção pelos autores.

Conforme se pode observar na tabela anterior, existe um termo quadrático tanto para a variável experiência como para a variável permanência assim como uma interação entre a variável educação e experiência [ver Wooldridge (2002)]. A inclusão destes controles, além de uma medida ampla de capital humano para cada característica observada a mais dos trabalhadores se dá através de um coeficiente δ de um controle i qualquer: δ é a diferença no logaritmo do salário real horário dado os demais controles e as mesmas características não observadas (o mesmo termo de erro ε). Por exemplo, se $\delta_{esc} > 0$, então, dados os controles especificados e as características não observadas, um ano a mais de estudo eleva em um montante δ o salário real do indivíduo. Em termos de efeitos parciais, assumindo a hipótese de média condicional zero para o erro, $E(\varepsilon|controles) = 0$, tem-se:

$$\hat{\delta}_{esc} = \frac{\partial w}{\partial x_{esc}} \quad (03)$$

No caso, os controles são os mesmos em ambas as expectativas, dando-se a diferença somente em termos da escolaridade média. Assim, é importante destacar que o controle i , dado pelo nível de capital humano ou outras características observadas, eleva em um montante fixo a diferença salarial dos trabalhadores.

A partir da equação (02), o próximo passo é decompor o diferencial de salários em uma parte atribuída as características das pessoas, como capital humano e características observadas, e outra atribuída à discriminação no mercado de trabalho, representada por fatores não-explicados diretamente pelo modelo. Aplicando algumas transformações algébricas para rearmar os termos pode-se obter a seguinte expressão:

$$(\ln wh_g - \ln wh_0) = (\alpha_g - \alpha_0) + (X_g - X_0)\beta_0 + X_g(\beta_g - \beta_0) \quad (04)$$

Podemos assim decompor a diferença de rendimentos em dois termos. O primeiro $[(X_g - X_0)\beta_0]$ é atribuído às características observadas dos dois grupos, também referenciada como “efeito dotação”. Neste caso, o coeficiente de β_0 é mantido fixo e avalia-se o diferencial em função das características observadas.

Já o segundo termo $[X_g(\beta_g - \beta_0)]$ mantém fixas as características de um determinado grupo e atribui a diferença aos coeficientes. Este componente define a discriminação como sendo a diferenciação na forma de remunerar agentes igualmente produtivos, onde coeficientes diferentes implicam em diferentes formas de remunerar as características de cada grupo, e, em última instância, uma medida da discriminação.

5. DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS

5.1 – PREÂMBULO

Na tabela 4 a seguir são apresentados os resultados correspondentes ao diferencial de salários estimado de acordo com o método de Blinder-Oaxaca apenas para o ano de 1986 e, portanto, com medidas restritas para o nível de capital humano dos trabalhadores assim como estimações usando somente as medidas *proxy* experiência 1 e *proxy* experiência 3 (na PNAD de 1986 não era reportada a pergunta sobre a idade que começou a trabalhar das pessoas impedindo, assim, a construção da *proxy* experiência 2). Nesse sentido, a tabela apresenta para cada um dos grupos de sexo/cor os diferenciais do logaritmo do salário/hora tomando como categoria base o salário dos homens brancos e separando os diferenciais em termos de características e em termos de coeficientes (que corresponderiam a efeitos discriminatórios).

Conforme já argumentado, nosso intuito é observar se os diferenciais salariais são decorrentes da composição do capital humano, do setor de atividade no qual os indivíduos estão empregados, seu tipo de ocupação, se a inserção no mercado é formal, se o trabalhador reside na região urbana metropolitana, urbana não metropolitana, ou até mesmo sua condição na família ou filiação sindical.

Os resultados demonstram que se os salários fossem determinados com base apenas nas características de cada categoria as mulheres brancas ganhariam até 63,61% a menos que os homens brancos, enquanto os negros (homens e mulheres) ganhariam até 38,34% a menos. Em termos de coeficientes, fator associado ao componente discriminatório, a situação é desfavorável as mulheres. Com efeito, as mulheres negras, categoria mais discriminada entre as três, ganhariam 91,9% a menos que os homens brancos no ano de 1986 tendo como base o modelo que considera a *proxy* experiência 1).

Levando em conta os controles, e considerando as diferenças em termos de características, pode-se observar as magnitudes presentes no setor industrial e na experiência dependendo da medida *proxy* e da categoria considerada. Pode-se também destacar que os maiores efeitos estão nos anos médios de estudo. De fato, se os salários fossem determinados somente em termos de anos de estudo, as mulheres brancas ganham até 37,04% a mais e os homens negros ganhariam até 29,31% a menos que os homens brancos.

Em termos de coeficientes, ora os resultados se mostram associado à cor, ora se encontram associados a gênero e cor simultaneamente. Por exemplo, as mulheres brancas ganham até 53% a mais que os homens brancos de mesma escolaridade enquanto os homens negros ganham até 11,54% a menos. Além disso, as mulheres brancas do setor industrial chegariam a ganhar 105% a menos que os homens brancos enquanto as mulheres negras neste mesmo setor ganhariam até 82% a menos.

Tabela 4 - Decomposição da Diferença de Rendimentos - 1986

Decomposição	Mulheres Brancas		Homens Negros		Mulheres Negras	
	<i>proxy experiência 1</i>	<i>proxy experiência 3</i>	<i>proxy experiência 1</i>	<i>proxy experiência 3</i>	<i>proxy experiência 1</i>	<i>proxy experiência 3</i>
Diferença em Logaritmo do Salário Médio Hora	-0.4689	-0.4689	-0.5186	-0.5186	-1.1005	-1.1005
Características	0.1672	0.1561	-0.3834	-0.3831	-0.1815	-0.1922
Coefficientes	-0.6361	-0.6250	-0.1352	-0.1355	-0.9190	-0.9083
Diferenças Considerando Características						
<i>escolaridade</i>	0.3704	0.1476	-0.2931	-0.2589	-0.1060	-0.1288
<i>proxy experiência1</i>	-0.2401	-	0.0172	-	-0.0429	-
<i>proxy experiência3</i>	-	-0.0258	-	-0.0157	-	-0.0270
<i>filiação sindical</i>	-0.0214	-0.0212	-0.0108	-0.0107	-0.0339	-0.0337
<i>formal</i>	0.0033	0.0037	-0.0069	-0.0076	-0.0074	-0.0082
<i>empregador</i>	-0.0328	-0.0325	-0.0283	-0.0281	-0.0508	-0.0504
<i>indústria</i>	0.1007	0.1005	-0.0594	-0.0593	0.0700	0.0699
<i>serviços</i>	-0.0175	-0.0175	0.0179	0.0179	-0.0010	-0.0010
<i>urbano metropolitano</i>	0.0214	0.0219	-0.0187	-0.0191	0.0079	0.0081
<i>urbano não metropolitano</i>	-0.0007	-0.0008	-0.0004	-0.0004	-0.0015	-0.0018
<i>chefe de família</i>	-0.0161	-0.0197	-0.0009	-0.0011	-0.0158	-0.0193
Diferenças Considerando Coeficientes						
<i>escolaridade</i>	0.5299	0.4860	-0.1154	-0.0590	-0.0102	0.0200
<i>proxy experiência1</i>	0.4532	-	-0.3836	-	0.1266	-
<i>proxy experiência2</i>	-	0.7829	-	-0.3573	-	0.3495
<i>filiação sindical</i>	0.0288	0.0283	-0.0202	-0.0201	0.0217	0.0213
<i>formal</i>	0.0409	0.0375	-0.0201	-0.0222	0.0944	0.0921
<i>empregador</i>	0.0077	0.0078	0.0097	0.0095	-0.0026	-0.0027
<i>indústria</i>	-1.0512	-1.0632	0.0011	0.0015	-0.8118	-0.8206
<i>serviços</i>	-0.2667	-0.2694	0.0180	0.0185	-0.3079	-0.3098
<i>urbano metropolitano</i>	0.3696	0.3714	-0.0485	-0.0494	0.3463	0.3437
<i>urbano não metropolitano</i>	0.0140	0.0142	-0.0001	-0.0011	0.0109	0.0100
<i>chefe de família</i>	0.0253	0.0232	0.1776	0.1781	-0.0013	-0.0022
<i>intercepto</i>	-0.7876	-1.0437	0.2464	0.1659	-0.3852	-0.6096

Fonte: Cálculos pelos autores.

5.2 - CAPITAL HUMANO E OUTRAS CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS (2 PERÍODOS)

Nesta sub-seção repetiu-se o mesmo procedimento da sub-seção anterior só que agora para o ano de 1996 e para o período 2001-2007. Em ambos, apresenta-se as estimações para as três medidas *proxy* de experiência além de uma medida ampla de capital humano (no caso de 1996, a medida é ainda mais abrangente conforme exposto na seção 2). As tabelas 5 e 6 abaixo apresentam as decomposições dos diferenciais salariais em termos de características e coeficientes para cada categoria de raça/gênero tendo como comparação os homens brancos novamente.

Do ponto de vista temporal, o resultado alentador é que há um claro estreitamento no diferencial salarial em todas as categorias quando comparado com os homens brancos. O principal fator que contribui para esse efeito são as características, principalmente no caso das mulheres brancas. Todavia, mesmo nesta categoria, isso não tem sido suficiente para sobrepor os efeitos dos coeficientes que são ainda elevados e normalmente são atribuídos a fatores discriminatórios.

Para as variáveis formadoras de capital humano no que tange as diferenças salariais em termos de características, observa-se que a educação é mais uma vez a que mais contribui para o diferencial. Nas mulheres brancas o diferencial é de até 25,25% a favor delas no período 2001-2007, enquanto nos homens negros o diferencial salarial é de até 19,97% a menos neste mesmo período.

Em termos de coeficientes, a maior parte dos resultados evidencia fatores associados mais a discriminação de cor do que a discriminação de gênero. Nas variáveis formadoras de capital humano, em 1996 a variável *mãe analfabeta* não apresentou resultados satisfatórios e esperados. Nas demais, os resultados são relevantes. O caso das mulheres negras parece ser o mais evidente: na *proxy* 1 de experiência, por exemplo, mesmo apresentando o mesmo nível de escolaridade, a mesma experiência e o mesmo tempo de permanência no mesmo trabalho, elas ganham com base nestes coeficientes, respectivamente, 15,66%, 36,68% e 7,2% a menos que os homens brancos. Para os homens negros os resultados são similares.

No período 2001-2007 os coeficientes que compõem a medida de capital humano desfavorecem mais os homens negros. Novamente, consideremos a *proxy* 1 de experiência: mesmo apresentando o mesmo nível de escolaridade, a mesma experiência e o mesmo tempo de permanência no mesmo trabalho eles ganham com base nestes coeficientes, respectivamente, 19,77%, 13,18% e 3,02% a menos que os homens brancos. No caso das mulheres negras, a escolaridade e a experiência acabam sendo favoráveis a elas.

Tabela 5 - Decomposição da Diferença de Rendimentos - 1996

Decomposição	Mulheres Brancas			Homens Negros			Mulheres Negras		
	<i>proxy experiência 1</i>	<i>proxy experiência 2</i>	<i>proxy experiência 3</i>	<i>proxy experiência 1</i>	<i>proxy experiência 2</i>	<i>proxy experiência 3</i>	<i>proxy experiência 1</i>	<i>proxy experiência 2</i>	<i>proxy experiência 3</i>
Diferença em Logaritmo do Salário Médio Hora	-0.0730	-0.0730	-0.0730	-0.4716	-0.4716	-0.4716	-0.6232	-0.6232	-0.6232
Características	0.1282	0.1394	0.1302	-0.4130	-0.4071	-0.4106	-0.3532	-0.3364	-0.3464
Coefficientes	-0.2011	-0.2124	-0.2031	-0.0586	-0.0645	-0.0610	-0.2700	-0.2868	-0.2768
Diferenças Considerando Características									
<i>escolaridade</i>	0.2926	0.2549	0.2230	-0.3213	-0.2844	-0.2822	-0.1117	-0.1057	-0.1137
<i>proxy experiência1</i>	-0.0592	-	-	0.0344	-	-	0.0045	-	-
<i>proxy experiência2</i>	-	-0.0327	-	-	0.0050	-	-	-0.0057	-
<i>proxy experiência3</i>	-	-	0.0039	-	-	-0.0053	-	-	0.0027
<i>permanência</i>	-0.0115	-0.0168	-0.0119	-0.0068	-0.0063	-0.0059	-0.0140	-0.0190	-0.0141
<i>filiação sindical</i>	-0.0018	-0.0022	-0.0020	-0.0039	-0.0047	-0.0043	-0.0089	-0.0115	-0.0098
<i>formal</i>	0.0199	0.0212	0.0204	-0.0139	-0.0148	-0.0143	-0.0151	-0.0161	-0.0154
<i>empregador</i>	-0.0304	-0.0312	-0.0303	-0.0321	-0.0329	-0.0319	-0.0575	-0.0586	-0.0571
<i>indústria</i>	0.1088	0.1105	0.1073	-0.0603	-0.0612	-0.0594	0.0898	0.0898	0.0886
<i>serviços</i>	-0.0365	-0.0381	-0.0365	0.0327	0.0341	0.0327	-0.0256	-0.0266	-0.0256
<i>urbana metropolitana</i>	0.0477	0.0498	0.0476	-0.0323	-0.0338	-0.0323	-0.0080	-0.0082	-0.0079
<i>urbana não metropolitana</i>	-0.0004	-0.0004	-0.0005	0.0024	0.0024	0.0025	0.0102	0.0101	0.0105
<i>chefe de família</i>	-0.2083	-0.1819	-0.1971	0.0001	0.0001	0.0001	-0.2080	-0.1782	-0.1969
<i>mãe analfabeta</i>	0.0074	0.0064	0.0062	-0.0122	-0.0106	-0.0103	-0.0089	-0.0066	-0.0075
Diferenças Considerando Coeficientes									
<i>escolaridade</i>	0.0698	0.0417	0.0553	-0.1575	-0.1413	-0.1331	-0.1566	-0.1510	-0.1228
<i>proxy experiência1</i>	0.3785	-	-	-0.3894	-	-	-0.3668	-	-
<i>proxy experiência2</i>	-	0.4035	-	-	-0.0986	-	-	-0.1842	-
<i>proxy experiência3</i>	-	-	0.1960	-	-	-0.3198	-	-	-0.5468
<i>permanência</i>	-0.0463	-0.0725	-0.0431	-0.0644	-0.0933	-0.0584	-0.0720	-0.0738	-0.0690
<i>filiação sindical</i>	0.0170	0.0135	0.0171	0.0050	0.0033	0.0042	0.0266	0.0254	0.0252
<i>formal</i>	-0.0476	-0.0460	-0.0384	-0.0487	-0.0509	-0.0496	-0.0397	-0.0426	-0.0413
<i>empregador</i>	-0.0275	-0.0294	-0.0269	-0.0101	-0.0108	-0.0103	-0.0100	-0.0093	-0.0096
<i>indústria</i>	-0.2579	-0.2907	-0.3436	0.0650	0.0662	0.0699	-0.5140	-0.5329	-0.5256
<i>serviços</i>	-0.0771	-0.0859	-0.0934	0.0264	0.0227	0.0273	-0.1662	-0.1757	-0.1695
<i>urbana metropolitana</i>	0.1501	0.1609	0.1450	-0.0683	-0.0753	-0.0696	0.1477	0.1500	0.1488
<i>urbana não metropolitana</i>	0.0081	0.0151	0.0078	-0.0225	-0.0216	-0.0240	0.0202	0.0236	0.0194
<i>chefe de família</i>	-0.1023	-0.0860	-0.1057	-0.3770	-0.3394	-0.3612	-0.0645	-0.0490	-0.0598
<i>mãe analfabeta</i>	-0.0652	-0.0652	-0.0631	0.0071	0.0011	0.0017	0.0371	0.0265	0.0316
<i>intercepto</i>	-0.2007	-0.1715	0.0899	0.9760	0.6736	0.8619	0.8881	0.7061	1.0426

Fonte: Cálculos pelos autores.

Tabela 6 - Decomposição da Diferença de Rendimentos - 2001-2007

Decomposição	Mulheres Brancas			Homens Negros			Mulheres Negras		
	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 1	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 2	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 3	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 1	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 2	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 3	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 1	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 2	<i>proxy</i> <i>experiência</i> 3
Diferença em Logaritmo do Salário Médio Hora	-0.0214	-0.0214	-0.0214	-0.2829	-0.2829	-0.2829	-0.4028	-0.4028	-0.4028
Características	0.2689	0.2346	0.2651	-0.2406	-0.2370	-0.2392	0.0158	-0.0041	0.0101
Coefficientes	-0.2903	-0.2560	-0.2865	-0.0423	-0.0458	-0.0437	-0.4186	-0.3988	-0.4129
Diferenças Considerando Características									
<i>escolaridade</i>	0.2525	0.1864	0.0811	-0.1997	-0.1366	-0.0594	0.0303	0.0190	0.0090
<i>proxy experiência1</i>	-0.0521	-	-	0.0538	-	-	-0.0510	-	-
<i>proxy experiência2</i>	-	-0.0594	-	-	0.0067	-	-	-0.0300	-
<i>proxy experiência3</i>	-	-	-0.0171	-	-	-0.0083	-	-	-0.0213
<i>permanência</i>	-0.0071	-0.0352	-0.0276	0.0009	0.0010	0.0008	-0.0344	-0.0389	-0.0320
<i>filiação sindical</i>	-0.0021	-0.0025	-0.0023	-0.0016	-0.0019	-0.0017	-0.0044	-0.0052	-0.0047
<i>formal</i>	0.0190	0.0197	0.0191	-0.0148	-0.0154	-0.0149	-0.0117	-0.0120	-0.0117
<i>empregador</i>	-0.0281	-0.0286	-0.0279	-0.0234	-0.0238	-0.0232	-0.0365	-0.0371	-0.0363
<i>indústria</i>	0.1213	0.1244	0.1210	-0.0680	-0.0697	-0.0678	0.0959	0.0972	0.0957
<i>serviços</i>	-0.0150	-0.0151	-0.0149	0.0340	0.0342	0.0338	0.0017	0.0016	0.0016
<i>urbana metropolitana</i>	0.0266	0.0314	0.0266	-0.0100	-0.0119	-0.0100	0.0136	0.0152	0.0137
<i>urbana não metropolitana</i>	-0.0005	-0.0008	-0.0006	0.0000	-0.0001	-0.0001	-0.0002	-0.0002	-0.0002
<i>chefe de família</i>	-0.0455	-0.0567	-0.0451	0.0001	0.0002	0.0001	-0.0433	-0.0524	-0.0429
Diferenças Considerando Coeficientes									
<i>escolaridade</i>	0.1841	0.3316	0.5940	-0.2243	-0.1977	-0.1476	0.0366	-0.0309	0.2436
<i>proxy experiência1</i>	0.1856	-	-	-0.2437	-	-	0.1092	-	-
<i>proxy experiência2</i>	-	0.2009	-	-	-0.1318	-	-	-0.0312	-
<i>proxy experiência3</i>	-	-	0.7378	-	-	-0.0893	-	-	0.5829
<i>permanência</i>	-0.0026	0.0394	0.0336	-0.0201	-0.0302	-0.0130	-0.0325	-0.0308	-0.0276
<i>filiação sindical</i>	0.0079	0.0077	0.0069	-0.0002	-0.0010	-0.0009	0.0012	0.0007	0.0004
<i>formal</i>	0.0358	0.0376	0.0392	0.0124	0.0128	0.0128	0.0662	0.0716	0.0684
<i>empregador</i>	0.0018	0.0021	0.0017	-0.0008	-0.0010	-0.0010	0.0026	0.0027	0.0026
<i>indústria</i>	-0.4522	-0.4841	-0.4779	-0.0454	-0.0476	-0.0454	-0.5059	-0.5221	-0.5137
<i>serviços</i>	-0.1930	-0.2028	-0.2009	-0.0307	-0.0300	-0.0291	-0.2556	-0.2613	-0.2584
<i>urbana metropolitana</i>	0.2523	0.2534	0.2491	-0.0513	-0.0588	-0.0519	0.2548	0.2573	0.2524
<i>urbana não metropolitana</i>	0.0395	0.0425	0.0387	-0.0165	-0.0176	-0.0171	0.0526	0.0540	0.0518
<i>chefe de família</i>	-0.0279	-0.0297	-0.0288	-0.0160	-0.0229	-0.0154	-0.0233	-0.0278	-0.0242
<i>intercepto</i>	-0.3214	-0.1991	-0.5823	0.5018	0.4117	0.3530	0.0171	0.1589	-0.3011

Fonte: Cálculos pelos autores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fato de o Estado do Ceará ter sido pioneiro na abolição da escravidão há mais de dois séculos atrás lhe rendeu a alcunha de Terra da Luz. Além disso, foi escolhido recentemente para simbólica homenagem como Estado sede para uma Universidade que busca maior integração racial.

Em particular, é importante que se diga que o presente trabalho não procurou de maneira nenhuma inferir alguma causalidade entre o fato histórico e a igualdade/desigualdade de cor, mas sim somente observar se uma sociedade aparentemente tão a frente de sua época alimenta algumas teses sociológicas de que o negro, nos dizeres de Florestan Fernandes, encontrou as portas abertas e pôde se ajustar socialmente.

Para tanto, utilizou-se três momentos diferentes da conjuntura econômica brasileira. Os períodos escolhidos apresentaram cenários macroeconômicos estáveis excluindo, assim, a possibilidade de serem afetados por quaisquer eventos exógenos. Em um deles, as transformações econômicas e sociais que estão acontecendo na economia brasileira é algo até então inédito de acordo com os dados das pesquisas domiciliares.

Seguindo a literatura da área, foram feitas duas inovações no que concerne a medida de capital humano: uma através da inclusão de uma nova variável que possa comparar melhor a produtividade intrínseca de dois trabalhadores e o uso de diferentes *proxies* para a variável experiência já que as bases de dados presentes até então no Brasil não computam uma pergunta específica para ela. Para um período em particular, dada a disponibilidade dos dados, foi ainda usada uma medida ainda mais ampla de capital humano, já consagrada na literatura, através do uso da escolaridade da mãe.

De um modo geral, os resultados que foram encontrados demonstram que o Estado do Ceará ainda precisa percorrer um largo caminho se quiser ser mesmo Terra da Luz nos moldes de uma igualdade racial.

Por outro lado, o período mais recente da análise mostra que as características das mulheres, sendo elas brancas ou negras, mas principalmente nesse primeiro caso, acaba dirimindo o problema. No entanto, é importante ressaltar que a magnitude do efeito associado ao componente discriminatório ainda é bastante elevada neste último caso. Para os homens negros, os resultados mostram que o fardo é duplo: além de apresentarem características desfavoráveis, arcam com um custo associado à discriminação. Mesmo na Terra da Luz, existe também um preço associado à cor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R. P.; HENRIQUES, R.; MEDONÇA, R. Desigualdade e Pobreza no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.15, n.42, p.123-142, jan., 2000.

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **Discriminação e Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, jul. 2007a. (Texto para Discussão, 1288).

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **A Recente Queda da Desigualdade de Renda e o Acelerado Progresso Educacional Brasileiro da Última Década**. Rio de Janeiro: IPEA, set. 2007b. (Texto para Discussão, 1304).

BARROS, R. P.; CARVALHO, M.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **Determinantes da Queda na Desigualdade de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, jan. 2010. (Texto para Discussão, 1460).

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, **Journal of Human Resources**, v.8, autumn, p.436-455, 1973.

BONELLI, R.; SEDLACEK, G. L. A Evolução da Distribuição de Renda entre 1983 e 1988. In: CAMARGO, J. M.; GIAMBIAGI, F. (ORG). **Distribuição de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991 (2ª Edição).

CACCIAMALI, M. C.; HIDRATA, 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.; 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.

CALVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de Salários por Gênero e por Cor: Uma Comparação entre as Regiões Metropolitanas Brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.18, n.1, p.158-175, jan-mar, 1998.

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

CASTRO, C. M. O Preço da Cor: Diferenciais Raciais na Distribuição de Renda no Brasil - Comentário. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.10, n.3, p.1001-1006, dez., 1980.

CRESPO, A. R. V. **Desigualdade entre Raças e Gênero no Brasil: Uma Análise com Simulações Contra-Factuais**. Dissertação de Mestrado, PUC-RIO, 2003.

FARIAS, A. **História do Ceará**. Fortaleza, Editora Tropical, 1997.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo, Editora USP, 1994.

FERREIRA, S. G.; VELOSO, F. A. Mobilidade Intergeracional de Educação no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.33, n.3, p. 481-513, dez., 2003.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de Rendimentos por Gênero: Uma Comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, São Paulo, v.9, n.3, p. 369-383, jul-set., 2005.

HECKMAN, J.; TOBIAS, J. L.; VYTLACIL, E. **Simple Estimators for Treatment Parameters in a Latent Variable Framework with an Application to Estimation the Returns to Schooling**. NBER Working Paper 7.950, 2000.

LANGONI, C. G. **Distribuição de Renda e Desenvolvimento Econômico no Brasil**. 3. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005. (1ª Edição em 1973).

LEME, S. C. M.; WAJNMAN, S. Diferenciais de Rendimentos por Gênero. In: MENEZES-FILHO, N.; LISBOA, M. **Microeconomia e Sociedade no Brasil**. Rio de Janeiro: EPGE-FGV, 2001.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de Rendimento por Cor e Sexo no Brasil. **Econômica**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, p.5-27, jun., 2006.

MENEZES-FILHO, N. A. Educação e Desigualdade. In: MENEZES-FILHO, N.; LISBOA, M. (ORG). **Microeconomia e Sociedade no Brasil**. Rio de Janeiro: EPGE-FGV, 2001.

MENEZES, W. F.; CARRERA-FERNANDEZ.; DEDECCA, C. Diferenciais Regionais de Rendimentos do Trabalho: Uma Análise das Regiões Metropolitanas de São Paulo e de Salvador. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.35, n.2, p.271-296, abr-jun., 2005.

MINCER, J. **Schooling, Experience and Earning**. New York: Columbia University Press, 1974.

OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, **International Economic Review**, v.14, n.3, p.693-709, oct., 1973.

RAMOS, L.; MEDONÇA, R. Pobreza e Desigualdade de Renda no Brasil. In: GIAMBIAGI, F.; CASTRO L. B.; VILLELA A (ORG). **Economia Brasileira Contemporânea (1945-2004)**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

RESENDE, M.; WYLLIE, M. Retornos para Educação no Brasil: Evidências Empíricas Adicionais. **Economia Aplicada**, São Paulo, v.10, n.3, p. 349-365, jul-set., 2006.

SILVA, N. V. O Preço da Cor: Diferenciais Raciais na Distribuição de Renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.10, n.1, p.21-44, abr., 1980a.

SILVA, N. V. O Preço da Cor: Diferenciais Raciais na Distribuição de Renda no Brasil - Réplica. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.10, n.3, p.1007-1012, dez., 1980b.

SAMPAIO, F. **História do Ceará**. São Paulo, Editora do Brasil S/A.

SOARES, S. S. D. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. Brasília: IPEA, nov., 2000. (Texto para Discussão, 769).

SOUZA, S. **História do Ceará**. Fortaleza, Fundação Demócrito Rocha, 1994

WOOLDRIDGE, J. M. **Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data**. The MIT Press, Cambridge, MA, 2002.