

Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação*

Paulo R. A. Loureiro**

Sumário: 1. Introdução; 2. Modelos teóricos; 3. Evidências empíricas sobre discriminação; 4. Comentários finais

Palavras-chave: discriminação por preferência; discriminação estatística; empregadores; produtividade; salários e trabalhadores.

Código JEL: J71; D82.

O artigo faz uma resenha dos principais modelos de discriminação e examina as possíveis fontes de discriminação racial por sexo no mercado de trabalho. Do ponto de vista teórico, o modelo de discriminação por preferência mostra que o comportamento discriminatório do empregador está inversamente relacionado aos lucros das firmas. Os modelos de discriminação estatística partem do pressuposto de que o credor ou empregador não tem informação completa sobre os indivíduos. Estes modelos utilizam as características dos grupos que sofrem discriminação, como raça ou seu sexo, para reduzir o valor do crédito ou do salário.

The paper makes a review of the main of the models of discrimination and examines the possible sources of racial and gender discrimination in the labor market. From a theoretical point of view, the model shows that the discriminatory behavior of the employers is inversely related to the profits of the firms. The models of statistical discrimination assume that the creditor or employers don't have complete information on the individuals. These models use the characteristics of the groups that suffer discrimination, as race or its sex, to reduce the value of the credit or of the wage.

1. Introdução

Embora o economista pouco tenha a dizer sobre as raízes psicológicas do preconceito, pode interpretar este tipo de comportamento em termos de linguagem

* Artigo recebido em set. 2001 e aprovado em dez. 2001. O autor agradece comentários e sugestões de Adolfo Sachsida, Francisco Galvão Carneiro, Carlos Henrique Rocha, Marcos Antônio Martins, Joaquim Pinto de Andrade, Jorge Saba Arbache, do editor João Victor Issler e de dois pareceristas anônimos, isentando-os de quaisquer erros remanescentes.

** Mestrado em Economia de Empresas, Universidade Católica de Brasília

econômica (Borjas, 1996).

O presente estudo busca apresentar uma breve revisão dos modelos teóricos e evidências empíricas sobre a Economia da Discriminação. Nele abordamos os principais modelos de discriminação e examinamos as possíveis fontes de discriminação racial por sexo no mercado de trabalho. Neste sentido, a resenha procura diferenciar entre os diversos modelos teóricos e empíricos possíveis, possibilitando uma visão mais aprofundada da discriminação no mercado de trabalho. Apresentamos os estudos mais significativos sobre discriminação desde o estudo seminal de Becker (1957) até os mais recentes, verificando seus objetivos, metodologias e resultados. Esta preocupação se justifica pela incipiente atenção dada ao tema no Brasil por parte dos economistas.

Uma das questões levantadas na literatura sobre a economia da discriminação é que se a mesma é ineficiente, então porque ela persiste em uma economia competitiva? Que ganhos produz a discriminação para que continue existindo? A ineficiência é verificada quando os indivíduos não são eficientemente alocados no mercado de trabalho em decorrência da discriminação — recebem uma remuneração menor do que o seu produto marginal — produzindo salários desiguais, tratamento diferenciado e segregação.

A economia da discriminação é definida como o tratamento desigual baseado em critério irrelevante para a atividade envolvida. Dentre os diversos tipos de discriminação econômica (mercado de trabalho, entre as vizinhanças, segregação profissional, de linguagem, aparência física, dentro da família, etc.), a discriminação no mercado de trabalho é destaque na literatura. Esse destaque advém do fato do modelo de discriminação de Becker (1957) ter dado impulso inicial ao estudo da economia da discriminação. Um dos aspectos que torna atraente essa espécie de modelo é sua fundamentação microeconômica. A existência de discriminação econômica no mercado de trabalho se dá quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes ou recebem tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo, cor, religião, idioma, condição econômica e social, aparência física e etnia, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade [Becker (1957), Phelps (1972), Arrow (1972, 1973), Spence (1973), Aigner e Cain (1977), Cain (1986), Taubman (1991), Hamermesh e Biddle (1994), Darity (1998), Lundberg e Startz (1998), Yinger (1998), *inter alia*].

A discriminação no mercado de trabalho pode ser classificada em quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano.

- Discriminação salarial significa que trabalhadores do sexo feminino (negros)

recebem salários menores do que do sexo masculino (brancos) fazendo o mesmo trabalho.

- Discriminação de emprego ocorre quando mulheres e negros ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego.
- Discriminação de trabalho ou ocupacional significa que mulheres (negros) têm sido arbitrariamente restringidas ou proibidas de ocupar certas ocupações, mesmo que sejam tão capazes quanto os homens (brancos) de executar esses trabalhos.
- Discriminação decorrente de oportunidades desiguais para se obter capital humano ocorre quando mulheres (negros) têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho.

Os três primeiros tipos de discriminação são freqüentemente denominados como “postmarket discrimination” ou “discriminação direta”, porque eles são encontrados no mercado de trabalho depois que os indivíduos já estão empregados. O último tipo é designado como “premarket discrimination” ou “discriminação indireta”, porque ocorre antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho.

Esta resenha encontra-se organizada em quatro seções, além desta introdução. Na seção 2 apresentamos os modelos teóricos sobre discriminação fazendo-se uma análise, de maneira sucinta, de cada um deles. Na seção 3, analisam-se em linhas gerais as principais contribuições empíricas dos últimos anos sobre como os estudiosos procuraram estimar a economia da discriminação. Por fim, a última seção apresenta as conclusões, sumariando os principais modelos teóricos e empíricos revisados ao longo da resenha sobre a economia de discriminação.

2. Modelos Teóricos

As diferenças básicas entre os modelos de discriminação encontram-se nas formas de abordagem. Naqueles com estrutura neoclássica, a abordagem se dá pela hipótese de mercados competitivos, com informação perfeita ou imperfeita, enquanto que outros modelos adotam a hipótese de segmentação.

O Modelo de Becker

A teoria de discriminação de Becker (1957) tem uma estrutura neoclássica determinada pelas preferências em discriminar, que podem ser de três tipos: discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do consumidor. O modelo permite que, em um mercado competitivo, cada agente tenha preferências diferentes e possa agir de acordo com essas preferências. Assume-se que os indivíduos têm comportamento racional e maximizam as suas utilidades com base nessas preferências. Os indivíduos racionais geram preferências por discriminação. Os indivíduos são igualmente produtivos e forças competitivas tendem a eliminar diferenciais de salários oriundos da ação do empregador em discriminar trabalhadores igualmente produtivos. Nessa economia, qualquer indivíduo pode negociar produtos ou serviços com base no sexo, raça, religião e etnia.

Segundo Becker (1957) se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele tem que agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa, ou diretamente ou na forma de uma redução na renda. Nesse sentido, o autor conclui que essa maneira simples de ver o assunto chega à essência do preconceito e da discriminação. Ou seja, discriminação consiste, basicamente, em reduzir lucros, salários ou renda para manter preconceito de algum tipo.

O comportamento do empregador discriminador pode ser visto através de uma função de utilidade U que depende do nível de lucro π e do percentual de empregados negros N do tipo:

$$U = f(\pi, N) \quad (1)$$

onde:

a utilidade marginal dos lucros é $\frac{\partial U}{\partial \pi} > 0$ e a utilidade marginal de empregar trabalhadores negros é $\frac{\partial U}{\partial N} \leq 0$. Supõe que trabalhadores brancos (B) e trabalhadores negros (N) são substitutos perfeitos e a firma toma o preço como dado. O produto y é uma função da mão-de-obra L que pode ser escrita como:

$$y = y(L) = y(B + N) \quad (2)$$

onde:

L é o total de empregados. Assim, o problema do empregador discriminador é maximizar seu lucro de acordo com a função:

$$\pi = py(L) - w_B B - w_N N \quad (3)$$

onde:

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} > 0 \text{ e } \frac{\partial^2 \pi}{\partial L^2} < 0$$

Supõe-se que tanto a produtividade marginal como a produtividade média são iguais para os dois grupos de trabalhadores brancos e negros, isto é, $\partial y / \partial B = \partial y / \partial N = \partial y / \partial L$.

Becker (1957) define o *coeficiente de discriminação de mercado* como sendo a taxa diferencial de salários entre dois tipos de mão-de-obra perfeitamente substituíveis, $MDC = \frac{w_B - w_N}{w_N}$, isto é, como a diferença proporcional entre os salários dos trabalhadores brancos (w_B) e dos trabalhadores negros (w_N), com produtividades iguais em um mercado perfeitamente competitivo. Conseqüentemente, na ausência de discriminação, os trabalhadores de cada tipo receberiam salários de acordo com suas produtividades.

Becker (1957) propôs que a discriminação fosse medida por um coeficiente de discriminação d , que descreve a intensidade da discriminação. O coeficiente de discriminação d assume valores de zero até mais infinito [$0 \rightarrow +\infty$]; $d < 0$ implica em nepotismo e $d > 0$ implica em discriminação, enquanto que para $d = 0$, não há distinção entre os trabalhadores. Por outro lado, suponha agora que o empregador discriminador observe dois grupos de trabalhadores A e B igualmente produtivos na produção. O empregador discriminador age como se o salário real fosse, $w_N (1 + d)$.

O empregador discriminador decide contratar se:

$w_N (1 + d) < w_B$: contrata somente negros, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja maior do que os custos.

$w_N (1 + d) = w_B$: trabalhadores brancos e negros serão contratados, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja igual aos custos.

$w_N (1 + d) > w_B$: contrata somente brancos, desde que a intensidade de gostos por discriminação seja menor do que os custos.

Por exemplo, se o trabalhador negro é discriminado, o seu salário imposto é $w_N (1 + d)$, onde w_N é o salário do trabalhador negro e $d (d > 0)$ é a desutilidade causada pela presença do negro na força de trabalho. Seja w_B o salário pago ao trabalhador branco que não é discriminado. A condição necessária para minimização dos custos é:

$$\frac{PMg_B}{PMg_N} = \frac{w_B}{[w_N(1+d)]} \quad (4)$$

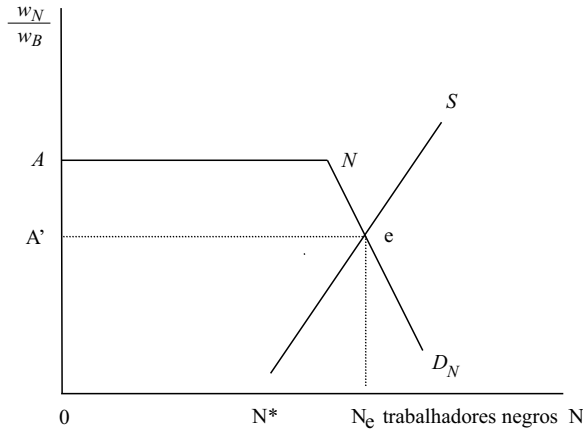
onde:

$PMgs$ são as produtividades marginais dos dois trabalhadores, branco e negro. Na ausência de discriminação, para ambos os fatores, o valor da produtividade marginal representa a curva de demanda por mão-de-obra. Se $d > 0$, então um existe um “trade-off” entre π e N .

A figura 1 ilustra uma implicação fundamental desse modelo. Suponha que trabalhadores igualmente produtivos estejam totalmente integrados em um mercado perfeitamente competitivo. O eixo vertical mede a taxa dos salários dos trabalhadores negros e brancos, e o eixo horizontal mostra a força de trabalho representada pelos trabalhadores negros. A demanda por mão-de-obra negra pode ser representada por uma curva tal como AND_N , conforme apresentado (na figura 1). A curva de demanda por trabalhadores negros é caracterizada por dois segmentos. O primeiro segmento AN reflete o comportamento do empregador não discriminador — cujos valores dos d 's são zero. Nesse segmento, os trabalhadores brancos e negros recebem os mesmos salários. O segundo segmento (ND_N) reflete o comportamento do empregador discriminador — cujos valores dos d 's aumentam à medida que nos movemos em direção à parte sudoeste da curva de demanda. No trecho Ne todos os trabalhadores negros serão contratados, enquanto, no trecho eD_N , somente os trabalhadores brancos serão contratados. O equilíbrio da taxa de salários dos brancos e negros depende não somente da demanda por trabalhadores negros, mas também da oferta dessa mão-de-obra. Assim, adicionamos a curva de oferta dos trabalhadores negros na figura 01. Se a oferta de trabalho tem inclinação positiva, isto implica que quanto maior forem os salários dos trabalhadores negros, maior será quantidade ofertada de trabalho dos negros. A interseção da oferta e demanda por mão-de-obra negra ocorre no ponto onde a taxa de salários dos trabalhadores é igual a A' , isto é, $\left(\frac{w_N}{w_B}\right) = A'$, de modo que o empregador gera um diferencial de salários entre os trabalhadores igualmente produtivos. Notemos, que a taxa de salários recebida pelos trabalhadores que se encontram no segmento AN é maior do que os que estão no segmento ND_N . Em outras palavras, podemos verificar que os trabalhadores negros contratados no intervalo $[0, N^*]$ recebem uma taxa de salário equivalente a A . Contratações adicionais a N^* resultam em um decréscimo na taxa salarial, com valores inferiores a A . Em equilíbrio, temos N_e trabalhadores negros contratados, onde $N_e > N^*$, de forma que estes trabalhadores receberão uma taxa salarial A' , tal que $A' < A$.

Então, se os empregadores têm preferência por discriminação crescente, a curva de demanda torna-se mais inclinada, diminuindo os salários dos trabalhadores negros, e conseqüentemente, a oferta de mão-de-obra negra sendo substituída pelos trabalhadores brancos, recebendo taxa de salário igual a $\left(\frac{w_N}{w_B}\right) = A$. Os trabalhadores negros serão empregados somente a um baixo salário que compensa a desutilidade do empregador discriminador. Dado que os empregadores não discriminadores pagarão salários mais altos aos trabalhadores negros, o diferencial de salários será vulnerável à pressão competitiva. Baixos salários representam oportunidade para que o empregador não discriminador ganhe lucros mais altos contratando os trabalhadores negros.

Figura 1



Segundo Becker (1957) existe ainda preferência por discriminação entre trabalhadores no mercado de trabalho. Se os trabalhadores brancos discriminam os trabalhadores negros, a função de utilidade do trabalhador discriminador inclui a quantidade de trabalhadores negros empregados N .

$$U = f(b, l, N) \quad (5)$$

onde:

$$U_b > 0;$$

$$U_l > 0 \text{ e};$$

$$U_N < 0 \text{ enquanto};$$

b e l representam os bens e lazer, respectivamente.

A discriminação entre trabalhadores analisada pela teoria de Becker (1957) pode ser vista como a teoria de diferenciais compensatórios, como em Rosen (1986). Tal como no modelo clássico tradicional, as condições de trabalho devem entrar na função de utilidade dos trabalhadores. Por exemplo, suponha um produto no mercado competitivo, com a presença suficiente de empregadores não discriminadores. Na hipótese de existirem dois grupos de trabalhadores (A e B), se os trabalhadores do grupo A competem com os trabalhadores do grupo B , que são preconceituosos, os trabalhadores do grupo A necessitam de compensação para continuar trabalhando com os do grupo B . Neste caso, os trabalhadores do grupo A possuem um custo de oportunidade para trabalhar em ambiente desagradável, necessitando de diferencial de salário, tal como na teoria dos diferenciais compensatórios.

Assim como os empregadores e trabalhadores, os consumidores também podem apresentar preferência por discriminação. A preferência dos consumidores discriminadores em querer ser atendidos por determinados tipos de trabalhadores em detrimento de outros, por exemplo, pode provocar reduções nos salários desses trabalhadores discriminados. Além disso, esse tipo de comportamento tende a gerar mercados segregados.

O modelo de Becker diz que se um discriminador, operando em um mercado competitivo, tem preferência por discriminar, deve agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa por isso, para evitar a desutilidade de estar associado com certas pessoas. Desse modo, tem que pagar salários diferentes para trabalhadores igualmente produtivos, o que resulta em discriminação. Por outro lado, custos mais altos e pressões competitivas eliminarão qualquer discriminação¹ que eventualmente possa existir. Assim, mercados competitivos deveriam conduzir inevitavelmente a um declínio da discriminação?²

Uma das possíveis explicações para a permanência da discriminação em mer-

¹Segundo Loury (1997), Coate e Loury (1993), na presença de discriminação de mercado de trabalho, políticas de igualdade de oportunidade podem melhorar a eficiência do mercado de trabalho como também reduzir a desigualdade, aumentando os incentivos de trabalhadores discriminados a investir em capital humano.

²Freeman argumenta que empregadores discriminadores poderiam sobreviver por causa da oferta limitada de empregadores não discriminadores ou trabalhadores com habilidades complementares.

cados competitivos é se a fonte de discriminação racial em mercados competitivos é o empregador (do lado da demanda), então a competição é a melhor aliada dos trabalhadores discriminados. Porque a livre entrada e saída das firmas asseguram que firmas que estão no mercado não estão tendo excesso de lucros, e o empregador discriminador tem que pagar com recursos de fora do seu lucro. Então, uma firma não discriminadora deveria poder eventualmente comprar todas as outras firmas no mercado. Como um resultado, a discriminação do empregador será eliminada em mercados competitivos (Borjas, 1996).

O argumento acima supõe que todas as firmas têm as mesmas funções de produção. Entretanto, caso as firmas discriminadoras sejam mais eficientes, produzindo o produto a um custo inferior ao da firma não discriminadora, então poderá ocorrer discriminação mesmo em mercados competitivos (Goldberg, 1982).

As principais críticas feitas ao modelo de Becker são: a) é insatisfatório para explicar fenômeno através de gostos, desde que em última instância todo o fenômeno econômico pode ser explicado invocando a função de utilidade; b) é a exagerada ênfase no pressuposto de que em um mercado competitivo, a discriminação seria afastada pelos não discriminadores. O resultado poderia ser de segregação, com os salários iguais entre os grupos.

Outras críticas ao modelo de Becker são feitas por Holzer e Neumark (2000) que argumentam que se os gostos dos empregadores são nepotísticos ao invés de discriminatórios, então a competição entre as firmas não eliminará este tipo de discriminação, embora a competitividade possa reduzir o diferencial de salário produzido por discriminação. A esse respeito, Goldberg (1982) mostra que firmas discriminadoras estão dispostas a receber menor lucro para dar preferência a certos grupos de trabalhadores. De acordo com Yinger (1998) a evidência disponível sobre estereótipos, preconceitos e desigualdades que surgem a partir de discriminação passada, algumas vezes pode dar aos agentes econômicos um incentivo para continuar a discriminar.

Yinger (1998) argumenta que discriminação baseada na regra de lucratividade estaria a um passo de um campo minado, pois ao permitir o estabelecimento dessa regra, estaria eliminando qualquer princípio de igual oportunidade. Primeiro, porque os indivíduos poderiam discriminar até o ponto de aumentar os seus lucros. Em segundo lugar, porque práticas empresariais lucrativas, para as quais não existem substitutos igualmente lucrativos sem impacto adverso, geralmente satisfariam a necessidade empresarial. Como discutido anteriormente, incentivos econômicos que conduzem a tratamento desfavorável de certos grupos refletem as disparidades socioeconômicas e atitudes preconceituosas que são o produto de discriminação passada.

Modelos de Discriminação Estatística

O Modelo de Phelps

Outro enfoque da literatura refere-se a freqüentes explicações de discriminação de longo prazo em várias formas de falha de mercado. Uma que é geral e amplamente aceita na explicação da persistência de discriminação é a teoria de discriminação estatística, retratada nos modelos desenvolvidos por Phelps (1972) e por Arrow (1973). A discriminação estatística surge a partir do problema de informação imperfeita. Em muitos casos é caro, se não impossível, obter informações necessárias sobre a produtividade de um potencial empregado.

O modelo de Phelps (1972) mostra que o empregador é capaz de medir a performance do candidato ao emprego através de um teste de escore y_i :

$$y_i = q_i + \mu_i \quad (6)$$

onde:

q_i é um índice de produtividade esperada do candidato ao emprego baseada em características observáveis e;

μ_i é o termo aleatório normalmente distribuído.

Apesar do empregador não ter nenhuma informação sobre o candidato, pode usar q_i como um indicador de sua produtividade, da seguinte forma:

$$q'_i = a_1 y'_i + \mu'_i \quad (7)$$

com

$$0 < a_1 = \frac{\text{var } q'_i}{\text{var } q'_i + \text{var } \mu_i} < 1 \quad \text{e} \quad E(\mu_i) = 0$$

onde:

q'_i e y'_i são desvios populacionais.

Como q_i é uma medida imperfeita de y_i para qualquer candidato ao emprego, os empregadores utilizarão características como sexo ou raça como critério de seleção em suas decisões de contratação, de modo que os indivíduos são julgados de acordo com a média das características às quais pertencem, bem como suas próprias características, de modo que:

$$q_i = \alpha + x_i + \eta_i \quad (8)$$

no qual

$$x_i = (-\beta + \epsilon_i) c_i \quad (8a)$$

$$\beta > 0$$

onde:

$c_i = 1$ se o candidato ao emprego é negro e zero caso contrário.

A variável x_i é a contribuição social, e os empregadores acreditam que x_i deve estar associada à raça. Isso representa reações racionais do empregador a diferentes níveis de produtividade média entre classes identificáveis de pessoas que procuram trabalho e onde ϵ_i e η_i são variáveis *iid*. O objetivo do empregador é conhecer q_i . Fazendo $\lambda_i = \eta_i + c_i \epsilon_i$ e $z_i = -\beta c_i$, a equação (6) pode ser rescrita como:

$$y_i = q_i + \mu_i = \alpha + z_i + \lambda_i + \mu_i \quad (9)$$

O empregador, dado o seu conhecimento de mercado, empregará a raça como variável observável, e observará que, de fato, a raça leva a produtividades diferentes:

$$q'_i - z'_i = a_1 (y'_i - z'_i) + \mu_i$$

$$0 < a_1 = \frac{\text{var } \lambda}{\text{var } \lambda + \text{var } \mu} < 1 \quad (10)$$

Dada a existência de dois grupos de trabalhadores (brancos e negros), Phelps (1972) faz três suposições: isto é, (i) a variância dos erros dos trabalhadores brancos é igual à variância dos erros dos trabalhadores negros; (ii) a variância da habilidade dos trabalhadores negros é menor do que a variância da habilidade dos trabalhadores brancos; e (iii) a habilidade média dos negros é maior do que a dos brancos.

Se os empregadores percebem que os trabalhadores negros têm produtividade média menor do que os trabalhadores brancos ($z_i < 0$), então os trabalhadores negros recebem um salário menor do que os trabalhadores brancos. No caso de

$\text{var}(\epsilon_i = 0)$, então, $\text{var}(\lambda_i) = \text{var}(\eta_i)$, ou seja, não existe variabilidade no diferencial da produtividade esperada entre brancos e negros. A $\text{var}(\lambda)$ vai depender da raça do indivíduo. Como na suposição (ii) feita por Phelps (1972), o coeficiente de y_i tende a um quando $\text{var}(\epsilon) \rightarrow \infty$. O autor, então, conclui que grande parte ou toda discriminação depende da crença dos empregadores de que trabalhadores negros, em média, têm produtividade menor dos que os trabalhadores brancos.³

A lógica dessa hipótese relaciona-se ao comportamento do indivíduo, dado que para obter um emprego, o trabalhador necessita receber investimento. A esse respeito, Arrow (1998) conclui que nem todo esse investimento é observável; isto pode, por exemplo, requerer mudanças de hábitos e atitudes no trabalho, na escola e nas tarefas domésticas. Se o empregado é julgado pela raça, então não há recompensa para estes investimentos. Eles não serão adquiridos, e assim os julgamentos estatísticos serão confirmados (p. 96–97). Desse modo, a suposição básica da teoria de discriminação estatística assegura que mulheres e minorias ganham menores salários porque, em média, tem menor produtividade.

Loury (1998) argumenta que a discriminação é centrada na demanda por trabalho com respeito aos salários, onde a raça substitui uma variável não observável, como por exemplo, a baixa produtividade dos negros, enquanto o lado da oferta de trabalho representa a desigualdade racial, que não seria explicada somente pela discriminação de mercado. O autor centraliza a discussão na discriminação racial passada sofrida pelos negros como fator predominante para a desigualdade racial econômica, que pode persistir ao longo do tempo afetando adversamente as habilidades das famílias negras, levando-as para mercados menos favoráveis.

Outras críticas aos modelos de preferência e de discriminação estatística são formuladas por Akerlof (1976). Algumas de suas críticas explícitas ou implícitas incluem a incapacidade desses modelos para incorporar comportamento discriminatório no modelo de uma maneira satisfatória. Segundo ele, algumas das idéias básicas dos modelos incluem falhas, por exemplo, em dizer que preferência explica qualquer forma de discriminação. Esses modelos podem servir de base para explicar discriminação com produtos que não são proporcionados em mercados competitivos. Nenhum desses modelos sobre discriminação proporciona uma adequada explicação para a discriminação. Similarmente, estereótipos podem desempenhar

³O modelo de Lundberg e Startz (1983) mostra que os trabalhadores de maior produtividade apresentam um desempenho maior do que os trabalhadores de menor produtividade. Para um alto desempenho, a média dos salários dos trabalhadores de maior produtividade é maior do que a dos trabalhadores de menor produtividade. Entretanto, para um baixo desempenho, a situação se inverte. Segundo Lang (1986) este modelo tem diversas falhas; (1) supõe que os trabalhadores não podem observar níveis de educação; (2) não pode explicar porque negros recebem salários menores do que brancos e (3) parece que negros adquirem educação equivalente aos brancos.

um papel particularmente importante quando há execução social de normas pre-
valescentes.

O Modelo de Aigner e Cain

O modelo de discriminação estatística desenvolvido por Aigner e Cain (1977) é uma versão do modelo de Phelps (1972) em que a firma se baseia em um teste imperfeito para medir a produtividade ou habilidade dos trabalhadores. Os pressupostos básicos do modelo são de que dois grupos de trabalhadores têm distribuições de produtividade idênticas e que os empregadores tomam suas decisões com base em algum teste de escore de habilidade (y_i) utilizado para medir a verdadeira habilidade (q_i) dos trabalhadores:

$$y = q + \mu \quad (11)$$

onde:

μ é o termo aleatório normalmente distribuído, independente de q , com média zero e variância constante. A variável q também é assumida ser normalmente distribuída com uma média igual α e com uma variância constante. Os empregadores atribuem pontos a cada informação adquirida dos candidatos aos empregos.

Os empregadores tomam decisão com base em informações relacionadas ao membro do grupo com um sinal para produtividade esperada q_i de todo possível trabalhador contratado com aquela dotação de grupo.

Assim, o valor esperado de q_i , $E(q|y)$ é dado por

$$\hat{q} = E(q|y) = (1 - \gamma)\alpha + \gamma y \quad (12)$$

$$\gamma = \frac{\text{Var}(q)}{\text{Var}(q) + \text{Var}(\mu)} = \frac{\text{Cov}(q, y)}{\text{Var}(y)} = \frac{\text{cov}[(q, y)]^2}{\text{Var}(y) \text{Var}(q)} = r^2 \quad (13)$$

onde:

$r^2 (0 < \gamma < 1)$ é o coeficiente de correlação ao quadrado entre q e y . A produtividade esperada do trabalhador será uma média ponderada do teste de escore do grupo e do próprio trabalhador.

Aplicando a equação (12) aos dois grupos de trabalhadores (brancos e negros) temos:

$$\hat{q}_B = E(q|y) = (1 - \gamma_B)\alpha_B + \gamma_B y_B \quad (14)$$

$$\hat{q}_N = E(q|y) = (1 - \gamma_N)\alpha_N + \gamma_N y_N \quad (15)$$

As equações (14) e (15) mostram como a discriminação estatística afeta os salários dos trabalhadores. Se $\gamma = 1$, o salário do trabalhador dependerá somente do seu próprio teste de escore, mas se $\gamma = 0$, o teste de escore do trabalhador não terá influência no seu salário, que dependerá somente da média do teste de escore do grupo. O parâmetro γ , como observado na equação (15), mede a correlação entre o teste de escore e a verdadeira produtividade. De acordo com Aigner e Cain (1977), a discriminação racial ou por sexo é derivada da discriminação de grupo: discriminação entre indivíduos dentro de um grupo é inevitável. A natureza da contratação e o local de trabalho dependem de uma taxa de subjetividade do empregador para com a habilidade dos trabalhadores.

A informação assimétrica está presente no modelo, onde a firma competitiva não consegue distinguir entre trabalhadores com diferentes características, trata-os como se formasse um único grupo, isto é, como se eles tivessem uma única distribuição de probabilidade de produtividades. A este grupo é oferecido um salário único. Aigner e Cain (1977) argumentam que discriminação de grupo não se caracterizaria se a média salarial para os dois grupos fosse igual e, se cada empregado recebesse de acordo com sua produtividade esperada. Entretanto, como as firmas são avessas ao risco, impõem um salário aos grupos, o que pode resultar em discriminação. O empregador pode discriminar estatisticamente porque sabe que a distribuição de probabilidade de produtividade dos trabalhadores difere.

O Modelo de discriminação estatística de Arrow (1972), similar ao desenvolvido por Phelps (1972), foi estendido por Aigner e Cain (1977). Nesses modelos, trabalhadores brancos e negros têm as mesmas produtividades médias. Entretanto, os empregadores encontram maiores dificuldades para observar a produtividade dos trabalhadores negros. Dessa maneira, empregadores bayesianos⁴ estimarão a produtividade dos trabalhadores como uma média ponderada da produtividade média e da produtividade medida. Atribuindo maior peso a produtividade média dos trabalhadores negros, devido ao maior erro de mensuração. Conseqüentemente, os negros que parecem ser mais produtivos recebem salários menores do que os trabalhadores brancos, que parecem ser igualmente produtivos. Por ou-

⁴Farmer e Terrel (1996) demonstram através de análise bayesiana que a discriminação surge da crença dos empresários nas respostas dos trabalhadores, com os empregadores atualizando suas crenças a cada período, tomando com base a produção, pois acreditam em distribuição de níveis de habilidades por grupo de trabalhador. Sattinger (1998) também menciona a hipótese de que discriminação estatística é derivada de informação assimétrica e da não existência de um mercado de informação sobre os trabalhadores.

tro lado, os trabalhadores negros que parecem ser relativamente não produtivos recebem salários maiores do que os trabalhadores brancos. Como os autores observam, é difícil trabalhar com este equilíbrio discriminatório, pois ambos grupos recebem os mesmos salários médios. Os trabalhadores negros receberão menores salários médios somente se firmas são avessas aos riscos. Uma suposição rejeitada pela maioria dos economistas. As críticas a esse tipo de modelo estão mais bem detalhadas em Lang (1986).

Darity (1998), argumentam que, aplicando o modelo de discriminação estatística, com o pressuposto de informação imperfeita, os possíveis demandantes por emprego não teriam todas as informações sobre os seus ofertantes. Isso levaria a contratá-los em maior número, o que implicaria melhorar as suas previsões nas contratações dos ofertantes mais habilitados, ressaltando que a eficácia do modelo dependeria das crenças dos mesmos. Se a média das diferenças dos grupos não é real, as crenças estariam erradas. Caso contrário, os demandantes continuariam fazendo contratações com base nessas crenças.

O Modelo de Spence

Outros modelos de discriminação supõem informações imperfeitas em mercados competitivos, como o de Spence (1973), por exemplo, onde existe a possibilidade de os diferenciais de salários permanecerem dentro de uma estrutura de mercado competitivo. Nesse modelo, incorporam-se as incertezas do empregador sobre os trabalhadores em relação aos salários e à produtividade. O modelo parte do pressuposto de que o empregador sabe que a distribuição de probabilidades da produtividade dos trabalhadores difere dentro de um determinado grupo. Como a verdadeira produtividade de cada trabalhador não é observada e, assim, identificá-la é muito oneroso — não é economicamente possível para o empregador determinar perfeitamente a verdadeira qualidade do candidato — então, o empregador pode utilizar um sinal para identificá-la.

Se os sinais sobre os indivíduos — educação, experiência — não informam perfeitamente a produtividade, informações sobre raça e sexo podem permitir ao empregador remunerar diferentemente indivíduos com produtividades semelhantes. Ainda segundo Spence (1973), algum tempo depois de contratar um indivíduo, o empregador conhecerá suas capacidades produtivas. Assim, com base na experiência de mercado, será possível ao empregador assegurar-se da capacidade produtiva do contratado, dadas as diversas combinações de sinais e índices. Nesse modelo, o trabalhador pode ter duas produtividades diferentes $\theta_1 < \theta_2$. No entanto, o empregador sabe apenas que a probabilidade dele ser do tipo 1 é μ_0 .

A utilidade do trabalhador do tipo θ é

$$\mu(w) - c(e, \sigma) \quad (16)$$

onde:

w = salário,

e = educação e;

$c(e, \sigma)$ é a função convexa de custo do trabalhador do tipo σ obter o nível de educação, e onde

$$\mu'(w) > 0, \quad \forall w, \quad c'_e(e, \sigma) > 0, \quad \forall e, \quad \forall \sigma;$$

$$\frac{\partial^2 c(e, \sigma)}{\partial e^2} > 0, \quad \text{e} \quad \frac{\partial^2 c(e, \sigma)}{\partial e \partial \sigma} < 0$$

O modelo de Spence (1973) enfatiza a idéia de que a escolaridade como sinalização de produtividade seria útil, desde que os custos do trabalhador de obter o sinal mantivessem uma relação inversa com a produtividade. Economistas como Berg (1970) criticam este ponto, afirmando que trabalhadores com igual escolaridade (inclusive adquiridas nas mesmas escolas) podem apresentar diferentes produtividades na firma. O sinal (como se fosse um score) serve somente indicar a produtividade do trabalhador, além do fato de que a educação é muito dispendiosa (ainda mais, para trabalhadores menos produtivos).

O modelo de Spence (1973) pode ser visto como parte do modelo de seleção adversa. Tal como no modelo de discriminação estatística, a firma não possui toda informação sobre o empregado, ou seja, no momento em que a firma assina contrato com o empregado não são conhecidas as principais habilidades do contratado, o que leva a primeira a fazer uma escolha inapropriada, quando a informação é disponível apenas para os empregados que estão sendo contratados. Os trabalhadores sabem mais a seu respeito do que os potenciais empregadores. Então, o mercado contém uma informação assimétrica. A firma poderá presumir que a qualidade dos trabalhadores seja baixa, fazendo com que os salários reduzam, aumentando a proporção no mercado de trabalho de trabalhadores de baixa qualidade.

Diferença Básica entre os Modelos de Discriminação por Preferência e Discriminação Estatística

O modelo de discriminação por preferência difere do modelo baseado na discriminação estatística em um aspecto básico: enquanto o modelo de discriminação

por preferência é sempre ineficiente, o modelo de discriminação estatística pode apresentar dois tipos de comportamentos, um eficiente e outro ineficiente.

No modelo de discriminação por preferência, se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele tem que agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa, diretamente ou na forma de uma redução na renda, por ser associado com algum grupo, em vez de outro. Desse modo, a discriminação consiste basicamente em reduzir lucros, salários ou renda para manter preconceito de algum tipo.

Do ponto de vista teórico, o modelo de discriminação por preferência mostra que os diferenciais salariais podem ser explicados por discriminação. Existe discriminação se um grupo de indivíduos que têm produtividades iguais recebem salários diferentes ou recebe tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo e origem, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade. Assim, discriminação por preferência é sempre ineficiente.

Os modelos de discriminação estatística partem do pressuposto de que o credor ou empregador não tem informação completa sobre os indivíduos e nem comportamento discriminatório. Estes modelos utilizam as características dos grupos que sofrem discriminação, como raça ou seu sexo, para reduzir o valor do crédito ou do salário.

A discriminação estatística é frequentemente eficiente, diferindo da discriminação baseada no mercado por não envolver preferência em discriminar. Por exemplo, suponha a existência de dois grupos de trabalhadores (A e B) que possuem produtividades esperadas desiguais, influenciadas pela habilidade ou pela educação (variáveis observáveis), ou por uma causa não observável. No entanto, o empregador, dado o seu conhecimento de mercado ou porque o custo de obter mais informação é alto, empregará a raça como variável observável, e observará que, de fato, a raça leva a produtividades diferentes. Nesse caso, a estatística é eficiente. Este tipo de discriminação não é baseado em gostos discriminatórios ou preconceitos.

A discriminação estatística também pode ser ineficiente. Isso ocorre quando o empregador sabe que, em média, os dois grupos de trabalhadores têm produtividades esperadas iguais, mas têm menos informações sobre um dos grupos, levando-o a pagar salários diferentes aos trabalhadores.

Modelos da Transmissão Intergeracional de Desigualdade

O Modelo de Lundberg e Startz

Lundberg e Startz (1998) mostram como os modelos da transmissão intergera-

cional de desigualdade enfatizam os efeitos da segregação e como a discriminação passada afeta a família e os recursos da comunidade (um modelo de “Overlapping Generations” aplicado à persistência do diferencial racial de renda). Nesse modelo, o indivíduo vive dois períodos. No primeiro período t , ele investe em capital humano⁵ e no segundo período $t+1$ produz e recebe renda (produto). O indivíduo escolhe dois níveis de consumo c_t e c_{t+1} e um nível de investimento I_t que produz capital humano h_{t+1} , onde \bar{p} é o preço de investimento e se supõe que as taxas de juros e de preferência temporal sejam zero.

$$\max_{c_t, c_{t+1}, I_t} u(c_t) + u(c_{t+1}) \quad (17)$$

$$\text{sujeito a } c_t + c_{t+1} + \bar{p}\bar{I}_t = \bar{y}_{t+1}$$

onde as barras denotam o logaritmos das variáveis.

Nesta formulação, a produção é gerada de duas maneiras: o capital humano é produzido pela comunidade no tempo t e a renda é gerada no emprego durante o tempo $t+1$.

As equações (18) e (19) estão na forma de logaritmos, onde H é a média do capital humano da geração no período t . Tano a função de produção para a renda dos indivíduos como o capital humano dos indivíduos da geração no período t e $t+1$ é afetado pelo nível atual do capital social. Segundo Lundberg e Startz (1998), o capital social é usado para capturar o efeito externo do capital humano privado na produção. O capital social é definido como uma função do nível médio do capital humano produzido pela comunidade branca e negra. O capital social, então, gera uma externalidade na produção do capital humano e uma externalidade estática na quantidade produzida.

$$y_{t+1} = \phi + \gamma h_{t+1} + \tau H_{t+1} \quad (18)$$

$$h_{t+1} = \theta + \beta I_t + \rho H_t \quad (19)$$

onde:

ϕ e θ representam as constantes na função de produção, β , γ , τ , ρ são os parâmetros do modelo. Esses modelos de discriminação explicam que o diferencial de salários

⁵Os modelos de discriminação de Coate e Loury (1993) mostram a relação de emprego caracterizada por equilíbrio múltiplo no qual as expectativas de empregador sobre produtividade de trabalhadores são confirmadas pela produtividade atual, depois que foram feitos investimentos de capital humano.

em mercados de trabalho competitivos é mantido por externalidades. Neste modelo, diferenças de capital humano e renda podem persistir no tempo. De acordo com Lundberg e Startz (1998), uma condição necessária para um equilíbrio descentralizado é que os retornos marginais dos investimentos privados no capital humano sejam decrescentes, de modo que $\beta\gamma < 0$. Enquanto assumimos retornos decrescentes para os indivíduos, os retornos de escala podem ser decrescentes/crescentes no produto e no capital humano, dependendo de $\gamma + \tau \leq 1$ e $\beta + \rho \leq 1$.

Loury (1998) por sua vez, enfatiza o investimento pessoal em produtividade, que está estritamente associado à posição que o indivíduo ocupa na classe social. Dentro de uma estrutura de mercado imperfeito de capital para empréstimos educacionais, é necessário ter credibilidade sendo que as externalidades sociais medidas por vizinhança e processos psicológicos determinam esta credibilidade. Isto é, capital cultural e social influenciam explicitamente uma aquisição pessoal de capital humano. Assim, o mercado em si não é suficiente para caracterizar a discriminação, uma vez o mesmo não observa a estrutura social e cultural do indivíduo. Mercados são determinados por comportamentos sociais e culturais, ou seja, influenciados por fatores externos.

Modelos Teóricos de Segmentação

Algumas teorias têm levantado a hipótese de que os diferenciais de salários têm como causa a presença de segmentação no mercado de trabalho já que trabalhadores com características semelhantes, em ocupações diferentes, podem maximizar funções de utilidades distintas. Essa teoria difere das teorias de discriminação revistas anteriormente, que enfatizam a competição por emprego, mais do que competição salarial.

Segmentação é essencialmente o ato de dividir um mercado em grupos diferentes de empregados que desejam trabalhos separados. No limite, todo empregado é potencialmente um segmento de mercado separado porque todo trabalhador terá necessidades diferentes.

Diversos trabalhos têm analisado a segmentação por diferentes pontos de vista. Por exemplo, o trabalho de Doeringer e Piore (1985) mostra que são as características dos empregados que determinam o local de trabalho em que eles serão alocados. Esses autores argumentam que a existência de mercados de trabalho segmentados dificulta a mobilidade de trabalhadores de baixa qualidade para trabalhos mais qualificados. Sob este pressuposto, torna-se crucial a colocação inicial de um trabalhador no mercado de trabalho como um fator essencial na determinação de seu futuro.

Outro ponto de vista explora a hipótese de que segmentação é gerada pelo comportamento do setor industrial, ou seja, são fortemente enfocadas as características da demanda por mão-de-obra como as responsáveis pela segmentação [Bluestone (1968) e Harrison (1972)]. Para Lima (1975) a segmentação do mercado de trabalho é função direta dos fatores institucionais que definem o poder de mercado de diferentes indústrias.

Um terceiro ponto de vista argumenta que as forças políticas e econômicas, atuando endogenamente, produziriam submercados ou mercados segmentados de trabalho. Segundo Reich et alii (1973) mercados de trabalho segmentados são produto de um processo de segmentação. O setor educacional, nesse contexto, é visto como uma forte barreira de mobilidade ocupacional intergerações.

Finalmente, temos o ponto de vista de que a segmentação é interpretada como um processo de desenvolvimento divergente, processo este baseado no chamado “feedback”⁶ positivo, que relaciona progresso técnico, produtividade da mão-de-obra e poder de barganha dos salários no mercado de trabalho [Vietorisz e Harrison (1973)].⁷ Tem-se no “feedback” positivo do ciclo de produção técnica um dos principais responsáveis pela segmentação do mercado de trabalho.

3. Evidências Empíricas sobre Discriminação

Em geral, argumenta-se que os trabalhadores com altos níveis de escolaridade e com maior experiência profissional, em decorrência de sua maior produtividade, tendem a receber maiores salários. Esta produtividade deverá ser ainda mais evidente se agregada às variáveis qualitativas não observáveis. Além disso, estes diferenciais são positivamente correlacionados com cada atributo industrial como rentabilidade da empresa e proporção capital-trabalho [veja, por exemplo, Gibbons e Katz (1992)].

O artigo de Krueger e Summers (1998) mede o grau do diferencial de salários para trabalhadores com habilidades semelhantes. Eles partem da suposição de que os diferenciais de salários são conseqüências de qualidade de mão-de-obra medida e não-medida entre indústrias. Para comprovar isso, os autores incluem na regressão de salário *proxies* para capturarem o efeito de variáveis não medidas.

⁶Lima (1980) afirma que “embora o feedback positivo domine o feedback negativo a existência deste último não só é consistente com a segmentação como é uma condição necessária para seu aparecimento, pois segmentação implica coesão interna nos segmentos tanto quanto divergência entre eles” (p. 241).

⁷“Positive feedback arises when the induced effect — after completion of the cycle — has the same as the original effect and reinforces it” p. 369.

Após isso, a regressão não apresentou dispersão significativa nos diferenciais de salários industriais.

Entretanto, existem outros estudos como os de Murphy e Topel (1987) que não concordam com essas suposições, argumentando que a maior percentagem da variância total (variância não-explicada) da regressão de salário é consequência da qualidade de trabalho não-medida. Características dos trabalhadores não observadas influenciam significativamente o diferencial de salário interindustrial.

Abowd et alii (1999) mostram que a parte não explicada do efeito individual é o componente de compensação que é ligeiramente mais correlacionado com o logaritmo do salário real. O estudo observa que os efeitos individuais tendem a ser mais importantes do que os efeitos das firmas na explicação da variabilidade de salários. Os autores concluem que empresas que contratam trabalhadores com altos salários são mais produtivas, porém não são as mais lucrativas.

De acordo com Holzer e Neumark (2000), quaisquer diferenças residuais por gênero e raça podem ser interpretadas como discriminação. Esses autores presumem que certos tipos de habilidades não observáveis são menores entre mulheres e minorias, e que sua omissão superestima o diferencial entre raça e sexo no mercado. Isso motiva a inclusão de variáveis que controlam melhor essas habilidades, para verificar se as diferenças residuais por sexo e raça são eliminadas. De fato, evidências de vários estudos recentes indicam que aqueles diferenciais de salário de resíduos desaparecem para alguns grupos de minorias e mulheres, quando incluímos variáveis de controles para habilidades não medidas previamente.

Discriminação no Mercado de Trabalho

No que diz respeito a diferenciais de salários no mercado de trabalho, Oaxaca (1973) encontrou evidências de que uma parte substancial da proporção do diferencial de salário entre homens e mulheres é devido à presença de discriminação no mercado de trabalho. Blinder (1973) também mostra que diferenciais de salários entre brancos e negros e homens e mulheres são derivados da discriminação no mercado de trabalho.

Constata-se a existência de discriminação se um grupo de indivíduos que têm produtividades iguais recebem salários diferentes, ou recebe tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo e origem, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade. Podemos formalizar este conceito do método da decomposição de Oaxaca⁸ da seguinte maneira:

⁸O artigo sobre comportamento discriminatório dos empregadores e determinação dos salários de Neumark (1988), por exemplo, emprega a estrutura de Oaxaca para analisar a discriminação

$$D = \frac{W_m/W_f - (W_m/W_f)^0}{(W_m/W_f)^0} \quad (20)$$

onde:

D = é o coeficiente de discriminação;

(W_m/W_f) = a taxa de salário masculino-feminino observada e;

$(W_m/W_f)^0$ a taxa de salário masculino-feminino na ausência de discriminação.

Em termos de logaritmo natural, temos:

$$\ln(D + 1) = \ln(W_m/W_f) - \ln(W_m/W_f)^0 \quad (21)$$

$\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0 = \frac{PMg_m}{PMg_f}$ onde os PMg_m e PMg_f são os produtos marginais dos homens e mulheres, respectivamente. Desde que $\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0$ é desconhecido, a estimação de D é equivalente a estimar $\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0$.

Para investigar a existência de discriminação por gênero, usamos a metodologia Oaxaca (1973), para análise de decomposição. Podemos estimar um modelo da seguinte forma:

$$\ln W_M = \alpha_M + \beta_M X_M + \epsilon_M \quad (22)$$

$$\ln W_F = \alpha_F + \beta_F X_F + \epsilon_F \quad (23)$$

onde:

$\ln W$ é o logaritmo dos salários dos homens (22) e das mulheres (23);

X_s é o vetor das características individuais;

β_S é o parâmetro a ser estimado;

ϵ_i é o erro aleatório — independente e identicamente distribuído.

salarial e usa dois casos especiais da decomposição geral do diferencial de salários. O modelo utilizado para responder a esta questão é uma extensão do modelo de Becker (1957). Neumark (1988, 1998) observa que existe ligação entre estimadores empíricos de determinação de salários e os modelos de teóricos de discriminação do empregador, e conclui que a abordagem de Oaxaca pode ser usada para este objetivo.

O modelo de regressão implica que o diferencial de salário pode ser escrito em termos de decomposição. A análise de decomposição de Oaxaca (1973) explica o diferencial de salário por gênero em termos de características produtivas e discriminação.

$$\overline{LnW_M} - \overline{LnW_F} = (b_M - b_F) \overline{X_M} + b_F (\overline{X_M} - \overline{X_F}) \quad (24)$$

onde:

a equação (24) é a diferença média dos logaritmos (natural) dos salários entre o sexo masculino e feminino.

A expressão $b_F (\overline{X_M} - \overline{X_F})$ é a parte do diferencial dos salários dos homens-mulheres atribuído à diferença das características produtivas, enquanto $(b_M - b_F) \overline{X_M}$ é a parte do diferencial do salário que é atribuído à diferença nos retornos a características entre gênero ou raça. Na ausência da discriminação, o diferencial é explicado pelo capital humano e por outras variáveis mensuráveis.

Uma crítica contra a decomposição de Oaxaca para inferir sobre discriminação é apresentada por Butler (1982). Segundo este autor, tentativas de medir discriminação no mercado de trabalho por diferenças nos coeficientes das regressões entre brancos e negros, não levam em conta o fato de que tais coeficientes são obtidos de equações na forma reduzida, sendo assim um amálgama dos coeficientes estruturais das equações de demanda e de oferta. Dessa maneira, por causa da discriminação do lado da oferta, sofrida no passado, a provisão de educação e de outras oportunidades de qualificação é menor para o negro. Logo, a demanda por trabalhadores negros deve ser mais elástica que a demanda por trabalhadores brancos. Em tais casos, mesmo que brancos e negros fossem idênticos em todos os outros aspectos, os coeficientes β 's dos brancos seriam maiores que os β 's dos negros e qualquer medida de discriminação baseada nessas diferenças seria sobreavaliada.

Comentando o parágrafo acima, Cotton (1988) afirma que Butler (1982) tem razão em questionar a comparação entre os coeficientes das regressões entre brancos e negros. Entretanto, para Cotton (1988), Butler (1982) não está correto ao assumir que os coeficientes, na ausência de discriminação, seriam diferentes. Para Cotton (1988) poderia haver uma diferença entre os β 's no curto prazo, mas no longo prazo, quando os negros passassem a competir de forma igual com os bran-

cos, seria de se esperar que tais coeficientes β 's convergissem para um mesmo valor.

Discussão da Discriminação com o Método de Auditoria.

O método de auditoria testa se existe ou não discriminação, comparando pares de indivíduos (branco e negro, ou homem e mulher) de grupos diferentes. Estes indivíduos recebem os mesmos níveis de educação e treinamento e são selecionados em pares com idênticas qualificações, sendo observados no mercado durante um processo de transação comercial. Se, sistematicamente, houver tratamento diferenciado para os dois tipos de indivíduo durante um determinado tipo de transação comercial, há evidência de discriminação. Este método tem vantagem na comprovação imediata de discriminação por narrativa e/ou por testes estatísticos. O estudo que chegou à mesma conclusão trata-se de Ondrich et alii (1998) que constatou a existência de discriminação no mercado imobiliário americano. Darity (1998) evidenciaram a discriminação citando casos de tribunais e de estudos de auditoria, confirmando a persistência de práticas discriminatórias no emprego.

Nead e Johnson (1996) mostram que uma parcela substancial da diferença salarial (cerca de 75%) entre brancos e negro pode ser explicada por diferenças em habilidades medidas pelo escore AFQT ("Armed Forces Qualifying Test"). Uma das conclusões sugere que a discriminação no mercado de trabalho contra negros é desprezível ou inexistente.

Darity (1998) concluem, a esse respeito, que estes estudos conduziram pesquisadores a proclamarem que o que se assemelha à persistente discriminação de emprego é mais bem descrito como empregadores recompensando os trabalhadores com habilidades cognitivas relativamente fortes. Os resultados obtidos por Darity e Mason confirmam a existência de retornos crescentes para habilidades medidos por testes padronizados, mas não indicam que aumentos nos retornos por habilidades podem explicar mudanças nos diferenciais salários raciais. Estes autores contestam este resultado, pois o AFQT mede apenas as variáveis que estão sob controle, estando associado, basicamente, a informações sobre educação e produção acadêmica, não servindo como teste de inteligência. Nesse sentido, usado como variável explicativa, o AFQT não corrobora determinado estudo específico, gerando dificuldade na sua interpretação. Além disso, segundo Rodgers et alii (1997) argumentam que quando o AFQT é utilizado como variável endógena, parece ser tendencioso nas explicações dos diferenciais de salários de negros e brancos.

Para Heckman (1998), o estudo de Nead e Johnson (1996) contribuiu de maneira significativa para a interpretação da habilidade sobre a fonte da desigualdade

racial. Nead e Johnson (1996) não se preocupam em verificar a existência de diferenças raciais a partir do controle das características dos indivíduos. Para eles, o desempenho inferior dos negros de baixa renda em relação aos brancos deve-se não ao ambiente existente, mas a expectativa de discriminação no mercado.

No entanto, ainda de acordo com Heckman (1998), surgem dificuldades com esta metodologia em decorrência da existência de variáveis não-observadas. Devido à falta de controle dos determinantes das variáveis que representam as produtividades dentro das firmas e a formação dos candidatos, existem dificuldades na aplicação do método de auditoria. Além disso, existe a possibilidade de o estudo da auditoria evidenciar discriminação onde não exista e/ou não evidenciar discriminação no mercado onde realmente exista.

Discriminação nos Mercados de Trabalho Brasileiros

No Brasil, o problema da discriminação foi estudado por diversos autores. Entre eles podemos citar Harris (1964), Silva (1985), Andrews (1992), Barros et alii (1992), Lovell (1989, 1993, 1994), Lovell e Wood (1998), Barros et alii (1996), Ometto et alii (1997), Kassouf (1997, 1998), Telles e Lima (1998), Ometto et alii (1999), Kassouf e Silva (2000).

Silva (1985), Lovell (1989) e Andrews (1992) constataram fortes diferenciais salariais inexplicados, vistos como evidência de discriminação. Foram investigadas semelhantes características de trabalhadores em diferentes classes no mercado de trabalho. O estudo elaborado por Barros et alii (1992) acrescenta que, se for levada em conta a idade e a educação, o grau de discriminação por gênero é muito mais acentuado do que se for estimada apenas a diferença de salário entre homens e mulheres. Lovell (1993) mostrou que a discriminação é mais acentuada na região sudeste pelo fato da mesma ser a mais desenvolvida do país. Enquanto na região nordeste, onde a população negra é maior do que nas demais regiões do país e por ser mais pobre (com menor índice educacional), constataram-se índices mais baixos de discriminação.

Telles e Lima (1998) medem o grau de discriminação existente entre brancos e pardos, brancos e negros, pardos e negros, quando a entrevista é feita pelos próprios autores e quando é feita pelo entrevistador do IBGE, encontrando resultados bastante diferenciados. Pela classificação do IBGE, os homens brancos ganham 26% a mais do que os homens pardos, enquanto pela dos próprios autores, os homens brancos ganham apenas 17% a mais que os homens pardos. Diferenças de negros-pardos apenas mudam negros ganham 13% e 12% menos que pardos com classificação de entrevistador e a própria classificação, respectivamente. Os autores

concluíram que a classificação do próprio entrevistador é mais apropriada, porque os analistas oficiais estão interessados nos efeitos de discriminação racial da qual depende, como aqueles em que classificam a raça do entrevistado. Harris (1964) chegou à mesma conclusão, embora considerando dois grupos de entrevistadores.

Em estudo recente, Lovell (1994) mostra que a persistência do diferencial racial por gênero é especialmente significativa, dada a transformação profunda nas organizações social e econômica e que mesmo embora as mulheres e afro-brasileiros tenham se beneficiado em termos absolutos, continuam sofrendo desvantagens relativas. Barros et alii (1996) sugerem que uma parte substancial da desigualdade racial decorre de discriminação no mercado de trabalho.

Outra contribuição relevante para o estudo da discriminação no Brasil foi a de Ometto et alii (1999) que discute a participação da mulher no mercado de trabalho nos Estados de Pernambuco e São Paulo, no período de 1981 a 1990. A idéia aqui é de comparar a importância relativa da discriminação salarial e da ocupacional. Os autores evidenciaram diferenças significativas na estrutura ocupacional por gênero. Por exemplo, mais 50% das mulheres pernambucanas e cerca de 50% das mulheres paulistas encontram-se em ocupações que cobrem menos de 20% da força de trabalho masculina. Da mesma forma, quase 70% da força de trabalho masculina pernambucana e aproximadamente 60% da paulista localizam-se em ocupações que cobrem menos de 20% da força de trabalho feminina. Neste estudo, verifica-se que as diferenças de renda, no Estado de São Paulo, são explicadas pela discriminação ocupacional oscilando-se entre 15,50% (1988) a 37,05% (1984) e a intra-ocupacional entre 17,93% (1990) a 40,54% (1988). Enquanto, no Estado de Pernambuco, as diferenças de renda são explicadas pela discriminação ocupacional cobrindo um intervalo de 50,45% (1990) a 93,74% (1985). Os autores apresentam um resultado bastante interessante de que a tendência da discriminação intra-ocupacional é declinante e que as taxas mensais de inflação mantém uma relação positiva com a discriminação no Estado de São Paulo. Eles consideram a inflação um importante meio de reduzir a discriminação intra-ocupacional no estado.

Stelcner et alii (1994), Tifenthaler (1994), Kassouf (1997, 1998), e Kassouf e Silva (2000), *inter alia*, investigaram a existência de retornos diferenciados à educação e treinamento para o caso do Brasil. Em geral, a abordagem utilizada por esses estudos foi a de verificar a existência de discriminação na presença de segmentação no mercado de trabalho. Em todos os casos, foi possível constatar importantes diferenciais de salários em função tanto da discriminação quanto da segmentação no mercado de trabalho [c.f., Kassouf e Silva (2000)].

Ao estudar a discriminação salarial por gênero nos mercados formal e informal, Kassouf (1998) encontra evidências de que a discriminação é fundamental

para explicar as desigualdades de salários entre homens e mulheres, registrando discriminação salarial por sexo no mercado informal.

O estudo pioneiro de Langoni (1973) discute de forma objetiva e bem fundamentada o problema da desigualdade de renda no Brasil. Langoni procurou analisar os efeitos distributivos causados por modificações ocorridas na composição setorial da força de trabalho, segundo educação, idade, sexo, setor e região. Em seu estudo, Langoni utilizou a variância dos logaritmos (medida de desigualdade) com base numa regressão, onde todas as variáveis são dummies, assumindo valores zero ou um. No capítulo 6, Langoni chama atenção para o fato de que as diferenças de acesso à propriedade podem estar fortemente correlacionadas com a discriminação ocupacional.

Em trabalho recente sobre os determinantes da desigualdade no Brasil, Barros et alii (1995) emprega o coeficiente de Gini e a curva de Lorenz para verificar a existência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro, por gênero e por raça. Observam que, grande parte das diferenças de produtividade advém de discriminação. O nível salarial das mulheres é cerca de 40% inferior aos dos homens, com as mesmas características e com as mesmas ocupações. Além disso, mostram que o salário dos homens brancos é, em média, 25% maior do que o salário dos homens não-brancos. Os autores concluem que diferenciais salariais por gênero da ordem de 40% são uma característica persistente da economia brasileira e que diferenças por gênero, produtividades e estrutura ocupacional não explicam esse diferencial de salário.

Ainda dentro da mesma linha, Ometto et alii (1997) utilizaram o índice de Duncan e equações de rendimentos, respectivamente, para avaliar a segregação ocupacional por gênero e a discriminação nos Estados de Pernambuco e de São Paulo. Os cálculos efetuados com o índice de Duncan permitiram observar que a segregação ocupacional por gênero em São Paulo e Pernambuco é alta, oscilando entre 58% a 65% da mão-de-obra masculina (feminina). Essa medida indica que a segregação ocupacional em São Paulo tem tendência decrescente, enquanto em Pernambuco mostra-se crescente. Os resultados obtidos com as equações de rendimentos mostram que o nível de discriminação em Pernambuco é superior a de São Paulo.

4. Comentários Finais

Nesta resenha, examinamos as possíveis fontes de discriminação racial por sexo no mercado de trabalho. As principais teorias de discriminação mostraram [Becker (1957) e Arrow (1972)] que diferenciais de salários podem ser observados no

contexto de economia competitiva com produtividades esperadas, [Phelps (1972)] e informações assimétricas, [Spence (1973)], como nos modelos de transmissão intergeracional de desigualdade que enfatizam os efeitos da segregação e como a discriminação passada afeta a família e os recursos da comunidade [Lundberg e Startz (1998)].

Para explicar o fenômeno da discriminação Becker (1957) enfatiza a idéia de preferência por discriminar por parte de três segmentos da economia: empregadores, empregados e consumidores. A motivação dessa discriminação é pessoal. Todo o enfoque do comportamento discriminatório do empregador está inversamente relacionada aos lucros das firmas, no sentido de que a discriminação é um argumento da função utilidade do empregador, mesmo que isso cause uma redução de lucros.

Por outro lado, temos os modelos de discriminação estatística com informação imperfeita, como o de Phelps (1972), que verificam a existência de discriminação entre dois grupos de trabalhadores (brancos e negros) que têm as mesmas produtividades esperadas e recebem salários diferentes. De acordo com Aigner e Cain (1977), a discriminação racial ou por sexo é derivada da discriminação de grupo. Os modelos de discriminação estatística partem do pressuposto de que o credor ou empregador não tem informação completa sobre os indivíduos e nem sobre seu comportamento discriminatório.

O modelo de Spence (1973) enfatiza a idéia de que a escolaridade como sinalização de produtividade seria útil, desde que os custos do trabalhador de obter o sinal mantivessem uma relação inversa com a produtividade. E, finalmente, do ponto de vista empírico, as evidências são de que a discriminação estaria presente mesmo em mercados de trabalho competitivos.

Referências

- Abowd, J. M., Kramarz, F., & Margolis, D. N. (1999). High wage workers and high firms. *Econometrica*, 67(2):251–333.
- Aigner, D. J. & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 30:175–187.
- Akerlof, G. (1976). The economies of caste and the rat race and other woeful tales. *Quarterly Journal of Economics XC*, pages 599–617.
- Andrews, G. R. (1992). Desigualdade racial no Brasil e nos Estados Unidos: Uma comparação estatística. *Estudos Afro-Asiáticos*, n. 22.

- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. In Ree, A. & Ashenfelter, O. E., editors, *Discrimination in Labour Markets*. Princeton University Press.
- Arrow, K. J. (1972). The models of job discrimination. In (Ed.), A. H. P., editor, *Racial Discrimination in Economics Life*, pages 83–102. Lexington Books.
- Arrow, K. J. (1998). What has economics to say about racial discrimination? *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2):91–100.
- Barros, R. P., Ramos, L., & Gender, S. (1992). Differences in brazilian labor markets. *Anais do XX Encontro Nacional de Economia*: 63–80.
- Barros, R. P., Ramos, L., Gender, S., & Mendonça, R. S. P. (1995). Os determinantes da desigualdade no Brasil. Rio de Janeiro: Texto para Discussão, n. 377.
- Barros, R. P., Ramos, L., Gender, S., Mendonça, R. S. P., & Velazco, T. M. (1996). O papel da cor no processo de estratificação social brasileiro. (the role of color in social stratification in Brazil). Não publicado. Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, Rio de Janeiro.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1975). *Human Capital*. Columbia University Press, New York, 2nd edition.
- Berg, I. (1970). *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. Praeger Publishers, New York. 85–104.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(VII):436–455.
- Bluestone, B. (1968). Low wage industries and the working poor. poverty and human resources.
- Borjas, G. J. (1996). *Labor Economics*. McGraw-Hill. 318–357.
- Butler, R. J. (1982). Estimating wage discrimination in the labor market. *Journal of Human Resources* 17, pages 606–621.
- Cain, G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: A survey. In Ashenfelter, O. & (Eds.), R. L., editors, *Hanbook of Labor Economics*. Amsterdam: North Holland.

- Coate, S. & Loury, G. C. (1993). Antidiscrimination enforcement and the problem of patronization. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 83:92–98.
- Cotton, J. (1988). On the decomposition of wage differentials. *The Review of Economics and Statistics*, 70:236–243.
- Darity, W. J. (1998). Intergroup disparity: Economic theory and social science evidence. *Southern Economic Journal*, 64(1):805–826.
- Darity, W. J. & Mason, P. L. (1998). Evidence on discrimination in employment: Codes of color, codes of gender. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2):63–90.
- Doeringer, P. B. & Piore, M. (1985). Internal labor markets and manpower analysis. Sharpe, M., Inc., US.
- Farmer, A. & Terrel, D. (1996). Discrimination, bayesian updating of employer beliefs and human capital accumulation. *Economic Inquiry*, pages 204–219.
- Freeman, R. (1973). Change in the labor market for blacks americans, 1948–72. Brookings Pap. 1, pp.67–120.
- Gibbons, R. & Katz, L. (1992). Does unmeasured ability explain inter-industry wage differentials? *The Review of Economic Studies*, pages 515–535. Oxford.
- Goldberg, M. (1982). Discrimination, nepotism and long-run wage differentials. *Quarterly Journal of Economics*, pages 307–319.
- Hamermesh, D. & Biddle, J. (1994). Beauty and the labor market. *American Economic Review*, 84:1174–94.
- Harris, M. (1964). Racial identity in Brazil. *Luso-Brazilian Review*, 1:21–28.
- Harrison, B. (1972). *Education, Training, and the Urban Ghetto*. Books on Demand.
- Heckman, J. (1998). Detecting discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2):101–116.
- Holzer, H. & Neumark, D. (2000). Assessing affirmative action. *Journal of Economic Literature*, XXXVIII:483–568.
- Kassouf, A. L. (1997). Retornos à escolaridade e ao treinamento nos setores urbano e rural. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 35(2):59–76.

- Kassouf, A. L. (1998). Wage gender discrimination and segmentation in the brazilian labor market. *Economia Aplicada*, 2(2):243–269. São Paulo–SP.
- Kassouf, A. L. & Silva, N. (2000). Mercados de trabalho formal e informal: Uma análise da discriminação e da segmentação. *Nova Economia Aplicada*, 10(1):41–77. Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG.
- Krueger, A. B. & Summers, L. H. (1998). Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica*, 56(2):259–293.
- Lang, K. (1986). A language theory of discrimination. *Quarterly Journal of Economics*, pages 363–382.
- Langoni, C. G. (1973). *Distribuição Da Renda e Desenvolvimento Econômico Do Brasil*. Editora Expressão e Cultura, Rio de Janeiro.
- Lima, R. (1975). Capital humano e segmentação no mercado de trabalho. Texto de Discussão, n. 31 Departamento de Economia – Universidade de Brasília.
- Lima, R. (1980). Mercado de trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa Planejamento Econômico*, 10(1):217–272.
- Loury, G. C. (1997). A dynamic theory of racial income differences. In Wallace, P. A. & LaMond, A. M., editors, *Women, Minorities, and Employment Discrimination*. D.C. Heath and Co, Lexington, MA.
- Loury, G. C. (1998). Discrimination in the post-civil rights era: Beyond market interaction. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2):117–126.
- Lovell, P. A. (1989). Racial inequality and the brazilian labor market. Não publicada Dissertação de Doutorado. Department of Sociology, University of Florida.
- Lovell, P. A. (1993). Development and discrimination in Brazil. *Development and Change*, 24:83–101.
- Lovell, P. A. (1994). Race, gender, and development in Brazil latin. *American Research Review*, pages 3–29.
- Lovell, P. A. & Wood, C. H. (1998). Skin color, racial identity and life chances in Brazil. *Latin American Perspectives*, 25:90–109. Issue 3.
- Lundberg, S. J. & Startz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in competitive labor markets. *American Economic Review*, 73:340–347.

- Lundberg, S. J. & Startz, R. (1998). On the persistence of racial inequality. *Journal of Labor Economics*, pages 292–323.
- McConnell, C. & L. Brue, S. (1995). *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill Inc., fourth edition edition.
- Murphy, K. M. & Topel, R. (1987). Unemployment, risk, and earnings: Testing for equalizing wage differences in the labor market. In Kevin & (Eds.), J. S. L., editors, *Unemployment and the Structure of the Labor Market*. Basil Blackwell, New York.
- Nead, D. A. & Johnson, W. R. (1996). The role of premarket factor in black-white differences. *Journal of Political Economy*, 105(5):869–895.
- Neumark, D. (1988). Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *The Journal of Human Resources*, XXIII(3):279–295.
- Neumark, D. (1998). Labor market information and wage differentials. by race and sex. Working Paper 6573.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14:693–709.
- Oaxaca, R. & Ransom, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61:5–21.
- Ometto, A. M., Hoffman, R., & Alves, M. C. (1997). A segregação por gênero no mercado de trabalho nos estados de São Paulo e Pernambuco. *Economia Aplicada*, 1(3):393–423.
- Ometto, A. M., Hoffman, R., & Alves, M. C. (1999). Participação da mulher no mercado de trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo. *Revista Brasileira de Economia*, 53(3):287–322.
- Ondrich, J., Stricker, A., & Yinger, J. (1998). Do real estate brokers choose to discriminate? evidence from the 1989 housing discrimination study. *Southern Economic Journal*, 64(4):880–901.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, LXII:659–661.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Richard, C. E. (1973). A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, LXIII(2):359–365.

- Rodgers, W. I., Spriggs, W. E., & Waaler, E. (1997). The role of premarket factors in black-white wage differences. Comment. Unpublished manuscript, College of William and Mary.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. In Ashenfelter, O. & (Eds.), R. L., editors, *Handbook of Labor Economics. Vol I*. Elsevier Science B.V., Amsterdam.
- Sattinger, M. (1998). Statistical discrimination with employment criteria. *International Economic Review*, 39(1):205–237.
- Silva, N. D. V. (1985). Updating the cost of not being white in Brazil. In (Ed.), P.-M. F., editor, *Race, Class and Power in Brazil*, pages 42–55. UCLA: CAAS.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, LXXXVII:355–74.
- Stelcner, M., Smith, J. B., Breslaw, J. A., & Monette, G. (1994). Labor force behavior and earnings of brazilian women and men, 1980. In Psacharopoulos, G. e. Z. T. O., editor, *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. The World Bank, Washington.
- Taubman, P. J. (1991). Discrimination within the family. the treatment of daughters and sons. In (Ed.), E. P. H., editor, *Essays on the Economics of Discrimination*, pages 25–42.
- Telles, E. E. & Lima, N. (1998). Does it matter who answers the race question? racial classification and income inequality in Brazil. demografy. Washington; Nov., pp. 4–19.
- Tifenthaler, J. (1994). Female labor force participation and wage determination in brazil, 1989. In Psacharopoulos, G. e. Z. T. O., editor, *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. The World Bank, Washington.
- Vietorisz, T. & Harrison, B. (1973). Labor market segmentation: Positive feedback and divergent development. *American Economic Review*, 63(2):366–376.
- Yinger, J. (1998). Evidence on discrimination in consumer markets. *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2):23–40.