

Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes

Jordão Horta Nunes

Professor Doutor da Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil
jordao_fcs@ufg.br

Neville Julio de Vilasboas e Santos

Professor Doutor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, Anápolis, Goiás, Brasil
nevilleifg@gmail.com

Resumo As análises da desigualdade no interior dos quadros superiores e de dirigentes são pouco frequentes nos estudos sobre gênero, raça e trabalho no Brasil. O objetivo específico deste artigo é mensurar os diferenciais médios entre os rendimentos de trabalhadores/as negros e os rendimentos de trabalhadores/as brancos/as no grande grupo ocupacional de “membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes”, para determinar o peso de fatores produtivos e da discriminação racial e sexual sobre a renda média. Emprega-se uma análise quantitativa de microdados extraídos da RAIS, utilizando os métodos de decomposição de Oaxaca-Blinder e de Jun, Murphy e Pierce. Os resultados da decomposição dos rendimentos de trabalhadores nos quadros superiores e de gerentes indicam que a remuneração entre brancos e negros se torna progressivamente desigual, em favor dos brancos, quando se passa a comparar negros e brancos nos pontos mais altos da escala de renda. Em relação a grupos de sexo, a diferença nos atributos apresentados pelos gerentes, gestores e diretores não é suficiente para explicar toda a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres. Ao contrário, o incremento educacional das mulheres é suplantado pelo peso da discriminação, que também aumenta ao longo da distribuição de renda, ainda que a amplitude desse aumento não seja tão grande quanto o é para a relação entre brancos e negros.

Palavras-chave: Trabalho, raça, gênero, desigualdade, discriminação.

Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes¹

A desigualdade e a discriminação racial e de gênero trazem consequências no mercado e nas relações de trabalho, que há décadas constituem objeto de análises nas ciências sociais aplicadas e nas ciências humanas. São focos tradicionais a segmentação ocupacional por gênero, até o limite da segregação, a desigualdade de rendimentos associada a distinções de raça e sexo e discriminação nas relações laborais e formas de contratação, afetando a mobilidade social advinda da posição no mercado de trabalho. Tornou-se comum a constatação de que os homens ganham mais que as mulheres, mesmo desempenhando as mesmas funções e que negros ou pardos ganham menos que brancos. Estudos demográficos, econômicos ou sociológicos do mercado de trabalho atestam que é mais frequente a ocupação de postos de dirigentes ou de quadros profissionais elevados por brancos, enquanto negros ocupam principalmente cargos de baixa qualificação, menos remunerados. No entanto, a análise da desigualdade no interior dos quadros superiores e de dirigentes ou mesmo em carreiras ou ocupações específicas nesses quadros ainda constitui uma lacuna nos estudos sobre gênero e raça no trabalho brasileiro, ainda que alguns artigos ou teses na produção internacional tenham surgido nessa temática. Este artigo volta-se a esse tipo de desigualdade e o objetivo específico é mensurar os diferenciais médios entre os rendimentos de trabalhadores/as negros/as e os rendimentos de trabalhadores/as brancos/as no grande grupo ocupacional de “membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes” (Brasil, 2010), para determinar o peso de fatores produtivos e da discriminação racial e sexual sobre a renda média.

Resulta de todo o esforço de pesquisa que vem sendo feito até agora o entendimento de que a desigualdade racial se expressa por meio de relações sociais as mais variadas, sendo que a amplitude dessa desigualdade deve sempre ser verificada empiricamente, já que a cor é definida na interação e modifica as condições da própria interação a partir de características contextuais que dizem respeito a *status*, renda e funções. Além das desigualdades de oportunidades de inserção ocupacional que afetam os/as trabalhadores/as negros/as, os mecanismos discriminatórios são fortemente influenciados pela dimensão cultural e moral, por meio de estereótipos sobre a capacidade de desempenho e qualificação do/a trabalhador/a negro/a. Desse modo, ao longo da história do Brasil, o “lugar” dos/as negros/as foi a ponta precária do mundo do trabalho. Portanto, os estereótipos construídos reforçam o “lugar” dos trabalhadores negros no Brasil (Lima, 2001).

Os estudos quantitativos sobre a inserção dos negros no mercado de trabalho desenvolvidos nas duas últimas décadas do século passado mostram a desigualdade de

1 Uma primeira versão deste artigo foi apresentada na forma de comunicação no XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos sobre o Trabalho, em setembro de 2017. Agradecemos aos colegas pesquisadores presentes no GT “Relações de gênero, raciais e geracionais no trabalho”, pelos comentários e críticas apresentados na ocasião.

oportunidades de acesso à educação formal e de pertença a uma família capaz de investir por longo tempo na educação dos seus filhos (Silva, 1988). Tais estudos apontam que os negros estão sujeitos a processos discriminatórios no mercado de trabalho no qual operam critérios que passam pela competência e habilidade, e pela sua vinculação ideológica com a cor, limitando suas possibilidades de ascensão social e conduzindo ao confinamento desproporcional em ocupações manuais, menos qualificadas e pior remuneradas. O processo de aquisição educacional parece ser o cerne da desigualdade de acesso ao mercado de trabalho. No âmbito da distribuição ocupacional de mobilidade social entre os grupos de cor, os negros estão expostos a chances menores de ascensão social, independente da origem familiar (Hasenbalg; Silva, 2003; Lima, 2001).

No caso brasileiro, os negros estão sempre em desvantagem em relação aos brancos nas chances de mobilidade social. Isto se deve ao que Hasenbalg e Silva (1988) chamam de “ciclo de desvantagens acumulativas”, que remete às desigualdades presentes na origem social ou, mais precisamente, na ocupação e nível educacional dos pais, mas que também está presente nas esferas da educação e do trabalho.

Em *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, Carlos Hasenbalg (1979) procurou desvendar os mecanismos e processos geradores de desigualdade racial no país. Uma das causas, segundo ele, está na distribuição geográfica desigual de grupos de cor no território brasileiro, com os negros (pretos e pardos) concentrados nas regiões menos desenvolvidas (Norte e Nordeste) e os brancos nas regiões mais desenvolvidas (Sul e Sudeste). Essa configuração resultou da dinâmica da escravidão no Brasil e da política de migração europeia, que introduziu os trabalhadores brancos europeus nas regiões Sul e Sudeste. Tal distribuição se reproduz até hoje e se traduz em diferenças na apropriação de oportunidades sociais em áreas como educação, trabalho e renda. Hasenbalg (1979) atribuiu as desigualdades entre os grupos de cor à discriminação racial e ao racismo. Sua tese influenciou diversas pesquisas na área das Ciências Sociais, e continua a ser a principal fonte de diálogo das pesquisas mais recentes.

A tese defendida por Osório (2003) é a de que as desigualdades entre negros e brancos do ponto de vista da renda são devidas aos diferenciais da renda do trabalho. As oportunidades de acesso ao trabalho e, por conseguinte, à renda, são determinadas predominantemente pelo nível educacional. Este, por sua vez, é determinado predominantemente pela origem social. Isto não significa que a discriminação racial esteja fora dos fatores geradores da desigualdade. Ela é considerada elemento fundamental na medida em que, se não existisse, haveria uma tendência à equalização entre negros e brancos, ainda que demorada. Contudo, a discriminação evita que essa tendência exista e, como fator secundário, determina a persistência das desigualdades raciais. A tese de Osório (2009) pode ser problematizada se pensarmos que o preconceito e a discriminação racial podem atuar tanto na origem social quanto no sistema de ensino e no trabalho. Ou seja, a origem social – a ocupação, a escolaridade, o nível de renda dos pais – de um indivíduo que nasce em uma família negra pode ser influenciada pela discriminação racial que os pais desse indivíduo tenham porventura enfrentado nas diferentes fases da vida. Se

considerarmos ainda o racismo presente na educação básica (Cavalleiro, 2000), no acesso ao ensino superior (Heringer, 2010) e no mercado de trabalho (Heringer, 1999; Lima, 2001), veremos que, ainda que a discriminação racial seja um fator secundário, ela pode ter um peso maior do que defendem alguns pesquisadores contemporâneos.

No debate brasileiro, predomina a preocupação analítica de identificar a relevância da variável raça na configuração das desigualdades de classe. As transformações recentes em termos de implantação de políticas de ação afirmativa suscitaram novamente o debate sobre classe e raça no Brasil. Essas políticas estão fortemente apoiadas em estudos quantitativos e qualitativos que buscam identificar se raça é uma variável significativa na distribuição desigual de recursos e oportunidades. A principal tese desses estudos é que o preconceito e a discriminação raciais estão intimamente associados à competição por posições na estrutura social, refletindo sobre diferenças entre os grupos de cor na apropriação de posições na hierarquia social. Tais estudos têm apontado que, independente da raça, há uma forte rigidez na estrutura social brasileira. Essa rigidez se apresenta como rigidez racial na tentativa de aquisição ou manutenção de *status* elevado, nas chances de mobilidade ascendente, na maior desigualdade racial entre os mais escolarizados, em posições ocupacionais de maior *status* e na maior probabilidade de perder posição social (Ribeiro, 2009; Figueiredo Santos, 2005; Osório, 2004).

Ainda de acordo com Hasenbalg (1979), a raça opera como um critério independente na alocação dos não brancos na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. Ela atua mais na reprodução e distribuição dos agentes entre essas posições de classe do que na reprodução das posições de classe. Portanto, as minorias raciais não estão fora da estrutura de classes das sociedades multirraciais. Pelo contrário, o racismo, como construção ideológica realizada por meio de um conjunto de práticas materiais de discriminação racial, é o determinante primário da posição dos não-brancos nas relações de produção e distribuição. Se o racismo se torna parte da estrutura objetiva das relações políticas e ideológicas capitalistas, a reprodução de uma divisão racial do trabalho pode ser explicada do ponto de vista institucional.

Dada a origem escravista da sociedade brasileira, calcada em uma ideologia racial fundamentada na inferioridade da população negra, o critério racial se articula à posse ou carência de recursos produtivos na alocação dos indivíduos nas posições hierarquizadas do mundo do trabalho. A combinação entre a) a posse ou carência de ativos produtivos, b) o acesso ou o bloqueio a recompensas materiais e simbólicas e c) o desempenho de, ou submissão a, funções de controle e autoridade cumprem o papel de estratificar os indivíduos por meio de vários critérios, sendo um dos principais a filiação a determinado grupo de cor ou raça. Como a mobilização de características adscritas para a estratificação social se torna cada vez mais questionável, o critério racial de estratificação tende a tornar-se cada vez mais sutil, não impedindo por completo o acesso de negros e negras a posições privilegiadas na estrutura social, mas condicionando tal inserção a condições frequentemente inferiores àquelas encontradas pela população branca.

De acordo com Wright e Perrone (1977), a análise tradicional marxista tem como centro três critérios de ordenamento das relações de produção: 1) a propriedade dos meios de produção; 2) a compra de força de trabalho de outros; 3) a venda da própria força de trabalho. Esses critérios geram três categorias de classe na sociedade capitalista: 1) *empregadores* (capitalistas), que possuem seus próprios meios de produção, compram força de trabalho de outros e não vendem sua própria força de trabalho; 2) *trabalhadores*, que não possuem os meios de produção, não compram a força de trabalho de outros, mas vendem sua própria força de trabalho aos empregadores; 3) a *pequena burguesia*, que não compra a força de trabalho dos outros nem vende sua força de trabalho, mas possuem seus próprios meios de produção. Essa síntese representaria bem a perspectiva marxista tradicional aplicada a um contexto urbano industrial do século XIX. Entretanto, para a análise do capitalismo contemporâneo, Wright e Perrone (1977) afirmam que elas precisam ser estendidas, sobretudo em uma direção, que é a emergência de uma estrutura de autoridade dentro da empresa capitalista que é parcialmente diferenciada da propriedade. Essa expansão dá origem a uma quarta categoria de classe, os gerentes, supervisores ou gestores (*managers*), que não possuem os meios de produção, mas controlam a força de trabalho de outros, e fazem isso vendendo sua força de trabalho para os empregadores.

Os processos de reestruturação da produção de bens e serviços, que contemplaram, por exemplo, a descentralização do comando de grandes empresas ou corporações, ampliação ou internacionalização de processos produtivos e incremento tecnológico, implicaram a impossibilidade, em muitos casos, de exercício simultâneo ou conjunto de tarefas de gerenciamento, administração, controle, planejamento e supervisão por parte dos empregadores. É isso que implica a emergência da categoria de classe dos gerentes. Como trabalhadores assalariados, que não possuem meios de produção, mas controlam e supervisionam a força de trabalho, os gerentes compartilham características tanto com os capitalistas quanto com os trabalhadores, o que reflete sua posição na estrutura social como amortecedor entre os empregadores e a classe trabalhadora. É possível compreender esse contingente de gerentes como uma classe média em termos de estrutura social (Wright; Perrone, 1977). É justamente esse grupo que abordamos neste artigo.

O presente trabalho toma como base de dados a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é um registro administrativo anual que cobre todo o território nacional, desde 1975, e é alimentado por todas as empresas com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), incluindo as empresas públicas e autarquias. A RAIS possui uma gama de variáveis que permitem análises sociológicas do mercado de trabalho formal, do emprego e da renda dos trabalhadores. Como sua função é primordialmente administrativa, não possui o rigor dos levantamentos amostrais sobre o mercado de trabalhos feitos, por exemplo, pelo IBGE. Ademais, tem dificuldade de coleta de algumas informações, dentre elas a relativa a cor ou raça dos trabalhadores, objeto do interesse deste trabalho. Contudo, essa base constitui uma fonte alternativa importante para análise do trabalho no Brasil sob um enfoque quantitativo. A seguir, os dados da RAIS do ano de 2015 serão utilizados para comparar médias salariais por grupos de cor ou raça e sexo entre quadros superiores e

dirigentes, testando a hipótese de que a discriminação racial no Brasil perpassa diferentes posições na hierarquia ocupacional. Para isso, lançaremos mão da técnica de análise de decomposição dos fatores que influenciam os rendimentos por grupo de cor ou raça, buscando identificar se existem padrões de diferenciação de rendimento que indiquem a incidência de discriminação racial.

Análise da decomposição

A teoria do capital humano aplicada à análise de regressão fornece um arcabouço para avaliar como características individuais influenciam nos retornos dos rendimentos. Os trabalhos de Becker (1962) e Mincer (1974) descrevem a ligação entre o ciclo da vida de um indivíduo e os investimentos em capital humano. Compreender os determinantes dos rendimentos de gerentes, gestores e dirigentes a partir de suas características individuais e informações sobre o mercado de trabalho contribui para avançar no conhecimento das especificidades do mercado de trabalho. No caso brasileiro, bem como no de outros países capitalistas, é fundamental acrescentar à análise variáveis que permitam captar também os efeitos de padrões de relações sociais historicamente produzidas por clivagens de raça e sexo.

A técnica desenvolvida por Oaxaca (1973) e Blinder (1973) aplica-se à decomposição dos diferenciais de rendimento passíveis de serem observados pela equação minceriana. Tal método tem sido amplamente aplicado ao estudo do mercado de trabalho em diferentes países. O método divide os diferenciais de rendimentos entre dois grupos numa parte que é “explicada” por diferenças de características relevantes para o trabalho, como características produtivas dos indivíduos e características da estrutura do mercado de trabalho, e uma parte que não pode ser relacionada a tais características na determinação dos rendimentos. “Essa parte ‘não explicada’ é em geral usada como uma medida para discriminação, mas também subsume os efeitos das diferenças do grupo em preditores não observados” (Jann, 2008, p. 453).

Neste caso consideramos dois grupos, brancos (B) e negros (N), uma variável de resultado (R), rendimento médio², e um grupo de variáveis preditoras, que podem ser agrupadas:

2 Expressa em logaritmos de rendimento por hora, para adequação ao cálculo de modelos loglineares, utilizados nos métodos de decomposição. A utilização do rendimento médio por hora é mais interessante que o rendimento mensal ou semanal, pois possibilita a comparação dos rendimentos de empregadores que cumprem diferentes jornadas de trabalho.

- *características pessoais*: sexo, escolaridade³, idade⁴, tempo de emprego⁵;
- *localização geográfica*, remetendo às macrorregiões brasileiras⁶;
- *características econômicas*: tamanho do estabelecimento⁷, grupo ocupacional⁸, pública⁹.

O modelo permite estimar o quanto da diferença das médias dos rendimentos (Δ) pode ser explicado pelas diferenças dos grupos nas variáveis preditoras, em que $E(R)$ denota o valor esperado (*expected value*) do rendimento. Para identificar a contribuição das diferenças relativas aos grupos nos previsores para a diferença final resultante, a equação anterior pode ser rearranjada, por exemplo (Jann, 2008, p. 2):

$$\Delta = [E(X_B) - E(X_N)] \beta_N + E(X_N) (\beta_B - \beta_N) + [E(X_B) - E(X_N)] (\beta_B - \beta_N)$$

Temos aqui um modelo de decomposição de três dobras (*three-fold*), em que o diferencial resultante é dividido em três partes: $\Delta = D + C + I$, sendo que a primeira parte da soma, $D = [E(X_B) - E(X_N)] \beta_N$, acrescenta à parte do diferencial o que é devido às diferenças dos grupos nos preditores (efeito das dotações). O segundo componente, $C = E(X_N) (\beta_B - \beta_N)$, mede a contribuição das diferenças nos coeficientes, incluindo as diferenças no intercepto. O terceiro elemento, $I = [E(X_B) - E(X_N)] (\beta_B - \beta_N)$, é um termo de interação, remetendo ao fato de que existem diferenças em dotações e contribuições simultaneamente entre os dois grupos.

-
- 3 Variável ordinal, expressa por uma sequência numérica de dez valores sucessivos, correspondente aos níveis de instrução agrupados desde a RAIS de 2008, de “até a 5ª série incompleta” até “doutorado”.
 - 4 Variável quantitativa discreta, expressa em anos.
 - 5 Variável quantitativa contínua, expressa em meses de trabalho na ocupação.
 - 6 Variável *dummy* com base na variável UF da RAIS, que compõe as regiões Sudeste e Sul (valor 1) e as demais regiões brasileiras, Norte, Nordeste e Centro-Oeste (valor 0).
 - 7 Variável ordinal, expressa em número de empregados ativos em 31/12: nenhum empregado, até 4, de 5 a 9, de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 99, de 100 a 249, de 250 a 499, de 500 a 999, 100 ou mais.
 - 8 Variável ordinal, composta por agregados ocupacionais do grande grupo de quadros superiores, dirigentes e gerentes: membros superiores do poder legislativo, dirigentes e administradores de organizações, diretores gerais, diretores de produção e operações, diretores de áreas de apoio, diretores e gerentes em empresa de serviços, gerentes de produção e operações, gerentes de áreas de apoio.
 - 9 Variável *dummy* construída com base na variável “natureza jurídica”, da RAIS, agrupando os valores que remetem a vínculos com instituições públicas, seja dos poderes executivo e judiciário em níveis federal, estadual e municipal, seja com fundações, autarquias e associações públicas.

Quadro 1 –Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
Decomposição Oaxaca/Blinder para grupos de cor ou raça – Brasil – 2010

Número de observações: 1.519.157

Grupos: 1: negros 2: brancos

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b (exp)10	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,09	8,09	1465,86	0,000
Previsão 2	2,55	12,5	2541,72	0,000
Diferença	-0,46	0,65	-249,89	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	-0,00	0,10	-6,24	0,000
escolaridade	-0,12	0,89	-150,76	0,000
idade	-0,05	0,95	-95,75	0,000
tempo de emprego	-0,01	0,99	-36,18	0,000
tamanho do estabelecimento	-0,02	0,98	23,42	0,000
localização geográfica	-0,06	0,94	-85,63	0,000
pública	-0,01	0,99	-34,16	0,000
Total	-0,26	0,77	-174,67	0,000
Coeficientes				
grupo ocupacional	0,10	2,71	27,11	0,000
escolaridade	-0,46	0,63	-68,01	0,000
idade	-0,04	,96	-8,35	0,000
tempo de emprego	-0,40	0,67	-23,77	0,000
tamanho do estabelecimento	-0,22	0,80	-74,33	0,000
localização geográfica	-0,03	0,97	-13,49	0,000
pública	0,00	1,00	17,20	0,000
constante	-0,07	0,94	-1,61	0,107
Total	-0,22	0,80	-139,38	0,000
Interações				
grupo ocupacional	0,00	1,00	6,11	0,000
escolaridade	0,03	1,03	62,38	0,000
idade	0,00	1,00	8,32	0,000
tempo de emprego	0,00	1,00	-20,04	0,001
tamanho do estabelecimento	0,00	1,00	22,36	0,000
localização geográfica	0,01	1,00	13,48	0,000
pública	0,00	1,0	15,47	0,000
Total	0,05	1,05	41,33	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 - MTE.

- 10 O resultado das análises de regressão sobre o logaritmo dos rendimentos gera um resultado, obviamente, na escala logarítmica. A transformação exponencial permite retornar os valores da escala logarítmica para a escala original, no caso da renda, em reais. Contudo, o que temos é a média geométrica da renda, e não a média aritmética. Como a média geométrica é sempre menor que a média aritmética, dados os mesmos valores, o resultado em média geométrica implica uma subestimação do valor esperado da variável dependente na escala aritmética. Porém, como a transformação logarítmica é uma transformação monotônica, ou seja, um aumento da escala real produz um aumento na escala logarítmica, e vice versa, o sentido das conclusões não sofrerá alteração. A divergência se restringe ao nível dos rendimentos na escala real. Para fins de análise sociológica, as conclusões não estão sujeitas a modificações significativas, visto que a percepção da disparidade e, principalmente, da desigualdade de renda será mantida.

Quadro 2 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
 Decomposição Oaxaca/Blinder para grupos de cor ou raça – Brasil – 2015

Número de observações: 1.921.239

Grupos: 1: negros 2: brancos

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b (exp)	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,63	13,83	2352,94	0,000
Previsão 2	3,04	20,87	3592,56	0,000
Diferença	-0,41	0,66	-293,83	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	-0,01	0,99	-51,87	0,000
escolaridade	-0,10	0,90	-174,54	0,000
idade	-0,04	0,96	-64,35	0,000
tempo de emprego	-0,01	0,99	-113,72	0,000
tamanho do estabelecimento	-0,06	0,95	-89,06	0,000
localização geográfica	-0,07	0,94	-112,84	0,000
pública	0,01	1,01	30,90	0,000
Total	-0,27	0,76	-222,01	0,000
Coefficientes				
grupo ocupacional	1,07	2,91	33,99	0,000
escolaridade	-0,43	0,65	-68,91	0,000
idade	-0,07	0,93	-41,08	0,000
tempo de emprego	-0,57	0,57	-18,89	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,20	0,82	-79,07	0,000
localização geográfica	-0,04	0,96	-18,87	0,000
pública	0,02	1,02	51,99	0,000
constante	0,03	1,03	0,93	0,352
Total	-0,19	0,83	-152,96	0,000
Interações				
grupo ocupacional	0,00	1,00	29,35	0,000
escolaridade	0,02	1,02	64,56	0,000
idade	0,00	1,00	-35,37	0,000
tempo de emprego	-0,01	0,99	18,66	0,001
tamanho do estabelecimento	0,01	1,01	59,44	0,000
localização geográfica	0,02	1,02	18,86	0,000
pública	0,00	1,00	-26,81	0,000
Total	0,05	1,05	53,59	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 – MTE.

No Quadro 1 é apresentada a renda média por hora predita para o grupo 1 (negros) e para o grupo 2 (brancos), que resulta em uma diferença total de aproximadamente 30%. Assim, em escala exponencial, os negros recebem uma renda média de aproximadamente R\$4,41 a menos que os brancos. Essa diferença é decomposta logo abaixo em uma parte decorrente de atributos (dotações), correspondente a 26% da diferença; e de outra parte que decorre da mudança esperada no logaritmo do rendimento/hora de trabalhadores/as brancos/as pela contribuição contrafactual dos coeficientes dos negros em suas características. Essa contribuição, que totaliza um decréscimo de 22% no rendimento esperado de negros, expresso na linha de coeficientes do quadro inferior, é que caracteriza propriamente um efeito da discriminação racial, ou seja, é a parte da diferença encontrada

que não é explicada pelos atributos produtivos do empregador. O decréscimo de 26% que aparece para a atributos provém da incorporação contrafactual das características dos negros na determinação dos rendimentos dos brancos, constituindo a parte “explicada” da diferença, por elementos observáveis da estrutura econômica e social em que a trajetória do empregador está inserida. O pequeno acréscimo de 0,05% (interação) decorre do efeito simultâneo das diferenças nas dotações e coeficientes.

Seguindo a mesma lógica, o Quadro 2 apresenta os resultados da mesma decomposição para o ano de 2015. Os negros recebem aproximadamente R\$7,04 a menos que os brancos (em escala exponencial), o que representa uma defasagem de 33%. Comparado ao resultado de 2010, o rendimento médio por hora aumentou para negros e brancos. Contudo, aumentou mais para os brancos que para os negros, resultando em uma aumento da disparidade em 3 pontos percentuais. Novamente, as diferenças de características dos trabalhadores negros e brancos foram responsáveis por uma parte maior da disparidade, mas não anulam a importância da contribuição dos coeficientes, que indicam que cerca de 19% da disparidade de rendimento entre os grupos raciais não derivam das características dos trabalhadores, servindo para os propósitos deste artigo como medida de discriminação. Em ambos os casos, a educação figura como a principal variável a influenciar os retornos em termos de rendimentos. Para além dos efeitos dos atributos dos trabalhadores, os coeficientes de educação e tamanho do estabelecimento também influenciaram nas diferenças de remuneração entre negros e brancos na medida em que essas características derivam da remuneração distinta de tais características.

Tabela 1 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
Decomposição JMP para grupos de cor ou raça – Brasil – 2010

	Diferença total	Diferença nos atributos	Diferença nos coeficientes	Diferença nos resíduos
P5	0,11	0,14	0,07	0,10
P10	0,16	0,16	0,09	0,08
P25	0,22	0,16	0,11	0,03
P50	0,40	0,26	0,14	0,01
P75	0,69	0,43	0,21	0,05
P90	0,77	0,39	0,30	0,07
P95	0,67	0,24	0,36	0,08

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2010 – MTE.

Utilizando uma decomposição desenvolvida por Jun, Murphy e Pierce (1993) – que deriva da decomposição de Oaxaca-Blinder, cujos resultados estão expressos na Tabela 1 –, é possível observar o comportamento da disparidade de rendimento médio por hora ao longo da distribuição de renda. Ou seja, quando ordenamos gerentes, gestores e dirigentes da menor renda para a maior, nós podemos analisar os efeitos da disparidade em diferentes pontos da distribuição, os quais chamamos de percentis. As duas colunas que nos interessam são a dos atributos e a dos coeficientes. A coluna dos atributos mede as características dos trabalhadores, como educação, experiência etc. A coluna dos coeficientes reflete a maneira como tais características são remuneradas pelo mercado de

trabalho. Na coluna dos atributos, por exemplo, há uma variação ao longo dos percentis, mas que não denota um padrão claro. Ao contrário, a alteração que ocorreu na coluna dos coeficientes é bastante nítida, apontando que quanto mais alta for a renda, mais desigual é a remuneração das características produtivas de negros e brancos, em desfavor dos primeiros. A teoria do teto de vidro parece se aplicar bem à interpretação da situação dos gestores, já que a elevação do coeficiente acontece de maneira contundente. Como uma medida de discriminação, os coeficientes indicam que a remuneração entre brancos e negros se torna progressivamente desigual, em favor dos brancos, quando se passa a comparar negros e brancos nos pontos mais altos da escala de renda.

Tabela 2 - Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
Decomposição JMP para grupos de cor ou raça – Brasil – 2015

	Diferença total	Diferença nos atributos	Diferença nos coeficientes	Diferença nos resíduos
P5	0,15	0,20	0,05	0,10
P10	0,15	0,17	0,06	0,08
P25	0,23	0,19	0,08	0,04
P50	0,41	0,28	0,12	0,01
P75	0,63	0,41	0,17	0,05
P90	0,67	0,36	0,24	0,07
P95	0,62	0,24	0,31	0,07

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 – MTE.

Na Tabela 2 foi feito o mesmo procedimento para os dados de 2015 e, mais uma vez, embora tenha diminuído, a disparidade na remuneração dos gerentes, gestores, diretores passa a ser influenciada cada vez mais fortemente pelos coeficientes conforme se avança na distribuição de rendimento.

É conveniente compararmos a decomposição OB dos rendimentos de grupos de brancos e negros com a decomposição em grupos de homens e mulheres, considerando outro tipo de discriminação também relevante para gerentes, gestores e diretores. Os Quadros 3 e 4 são referentes, respectivamente, ao mercado de trabalho formal em 2010 e em 2015, no agregado ocupacional considerado:

Quadro 3 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
Decomposição para grupos de sexo – Brasil – 2010

Número de observações: 2.5070.911

Grupos: 1: mulheres 2: homens

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b (exp)	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,26	9,62	2560,14	0,000
Previsão 2	2,56	12,96	2858,65	0,000
Diferença	-0,30	0,74	-237,24	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	0,04	1,04	84,47	0,000
escolaridade	0,06	1,07	121,38	0,000
idade	-0,03	0,97	-101,98	0,000
tempo de emprego	0,02	1,02	63,42	0,000
tamanho do estabelecimento	0,06	1,06	111,26	0,000
localização geográfica	- 0,02	0,98	-91,19	0,000
pública	-0,14	0,87	-182,74	0,000
Total	-0,01	0,99	-9,83	0,000
Coefficientes				
grupo ocupacional	1,03	2,80	49,96	0,000
escolaridade	- 0,10	0,91	-20,99	0,000
idade	-0,27	0,76	-70,92	0,000
tempo de emprego	- 0,00	1,00	-3,21	0,001
tamanho do estabelecimento	- 0,20	0,82	-62,69	0,000
localização geográfica	0,04	1,04	25,36	0,000
pública	0,11	1,12	70,72	0,000
constante	- 0,90	0,41	-39,37	0,000
Total	-0,30	0,74	-300,65	0,000
Interações				
grupo ocupacional	-0,03	0,97	-48,58	0,000
escolaridade	-0,00	1,00	-20,69	0,000
idade	0,01	1,01	59,42	0,000
tempo de emprego	-0,00	0,10	-3,21	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,01	0,99	-550,08	0,000
localização geográfica	-0,00	0,10	-24,64	0,000
pública	0,05	1,06	68,46	0,000
Total	0,02	1,02	34,50	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2010 – MTE.

Quadro 4 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
 Decomposição para grupos de sexo – Brasil – 2015

Número de observações: 3.220.619

Grupos: 1: mulheres 2: homens

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b (exp)	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,80	16,41	4000,02	0,000
Previsão 2	3,04	20,84	4035,88	0,000
Diferença	-0,24	0,79	- 232,53	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	0,05	0,99	-21,14	0,000
escolaridade	0,07	0,93	-161,52	0,000
idade	-0,02	1,01	96,18	0,000
tempo de emprego	0,02	0,98	-82,04	0,000
tamanho do estabelecimento	0,06	0,95	-117,27	0,000
localização geográfica	- 0,00	1,00	25,81	0,000
pública	-0,14	1,09	160,15	0,000
Total	0,02	0,97	-49,47	0,000
Coefficientes				
grupo ocupacional	1,43	0,25	-80,50	0,000
escolaridade	-0,06	1,07	14,62	0,000
idade	-0,19	1,20	57,78	0,000
tempo de emprego	-0,02	1,02	28,07	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,17	1,20	65,26	0,000
localização geográfica	-0,03	1,03	26,73	0,000
pública	0,12	0,84	-93,56	0,000
constante	- 1,35	3,86	67,85	0,000
Total	-0,26	1,30	313,62	0,000
Interações				
grupo ocupacional	-0,04	0,96	-75,81	0,000
escolaridade	-0,00	1,00	-14,57	0,000
idade	0,01	1,01	52,11	0,000
tempo de emprego	-0,00	0,98	-26,75	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,01	0,10	-57,66	0,000
localização geográfica	-0,00	1,00	18,84	0,000
pública	0,06	1,06	88,80	0,000
Total	0,01	1,01	30,09	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 – MTE.

A discriminação de gênero para quadros superiores, dirigentes e gerentes é, segundo os coeficientes da decomposição realizada, mais expressiva que a de raça/cor, influenciando em 30%, em 2010, em desfavor das mulheres para a diferença encontrada (em relação a raça/cor a contribuição é de 22%). Em 2015 a situação melhora um pouco, com uma contribuição negativa de 24%, porém ainda preocupante se considerarmos o eixo dos coeficientes como tributário principalmente da discriminação. No entanto, a diferença principal com relação à decomposição do rendimento para negros e brancos está na pequena, quase desprezível parcela de contribuição dos fatores produtivos para explicar a diferença da média dos rendimentos, que é de 26% favorável aos homens em 2010, e 21% em 2015. A vantagem masculina, nesse agrupamento, nos fatores “escolaridade” e “tempo de emprego” é contrabalançada pelo maior afluxo das mulheres a vínculos públicos, com maior estabilidade, ainda que nem sempre correspondam a bons salários, como é o caso de professoras. Por outro lado, o alto índice no eixo de coeficientes demonstra inequivocamente a tese do “telhado de vidro” (*glass ceiling*), ou seja, há baixa frequência de mulheres com alta competência e qualificação em cargos superiores e de direção, sem contar na escassa representação de mulheres nos poderes legislativo, executivo e judiciário. A contribuição do vetor de “interações” nesse caso também é pequena, de 2% em 2010 para 1% em 2015 em favor dos homens. A conjunção de características “visíveis” relacionadas ao capital humano, como escolaridade e experiência, e fatores “invisíveis” supostamente relacionados à discriminação origina valores de rendimentos maiores para homens e brancos em relação a grupos de raça/cor e sexo.

Tabela 3 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
Decomposição JMP para grupos de sexo – Brasil – 2015

	Diferença total	Diferença nos atributos	Diferença nos coeficientes	Diferença nos resíduos
P5	0,06	0,03	0,19	0,10
P10	0,09	0,04	0,20	0,07
P25	0,14	0,04	0,19	0,02
P50	0,20	0,08	0,27	0,01
P75	0,35	0,02	0,32	0,05
P90	0,47	0,02	0,34	0,06
P95	0,46	0,06	0,35	0,05

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 – MTE.

Aplicando a decomposição JMP para os grupos de sexo, em 2015, também percebemos, pelos resultados expressos na Tabela 3, que a diferença nos atributos apresentados pelos gerentes, gestores e diretores não é suficiente para explicar toda a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres. Ao contrário, o incremento educacional das mulheres é suplantado pelo peso da discriminação, que também aumenta ao longo da

distribuição de renda, ainda que a amplitude desse aumento não seja tão grande quanto o é para a relação entre brancos e negros. Ou seja, para as mulheres, a distância em relação aos homens, em termos de rendimentos, também aumenta quanto mais elevada a faixa de renda. Os coeficientes, nesse caso, indicam a diferença de remuneração entre homens e mulheres e atestam o aumento da desvantagem destas últimas nos estratos mais elevados de renda.

Conclusões

Em termos de desigualdade entre os grupos, portanto, ficou constatada a hierarquia já apontada anteriormente. A desigualdade não se manifesta somente na forma, mas também no nível da distribuição. Homens brancos têm não só um rendimento médio mais alto, mas são também a maioria dos que estão nos estratos superiores dos rendimentos. Isso se revela nos resultados da regressão JMP à medida que as disparidades de rendimento se ampliam ao longo da distribuição total.

Com base no exercício de decomposição, essa hipótese pôde ser confirmada, pois o comportamento dos coeficientes apresentou um incremento progressivo. No caso dos coeficientes, seu efeito quase se igualou ao efeito das características produtivas no final da distribuição. Demonstrada essa característica da desigualdade entre negros/as e brancos, podemos concluir não apenas que a desigualdade é significativa, embora apresente uma tendência à diminuição, mas também que é tanto maior quanto maior o estrato de renda analisado.

Referências

- BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, Chicago, v. 70, n. 5, part 2, p. 9-49, 1962.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, Madison, n. 8, p. 436-455, 1973. <http://dx.doi.org/10.2307/144855>
- BRASIL. Classificação Brasileira de Ocupações: CBO – 2010. 3. ed. Brasília: MTE, SPPE, 2010.
- CAVALLEIRO, E. *Do silêncio do lar ao silêncio escolar: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil*. São Paulo: Contexto, 2000.
- FIGUEIREDO SANTOS, J. A. Efeitos de classe na desigualdade racial no Brasil. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p. 21-65, 2005.
- JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, College Station, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.
- HASENBALG, C. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- HASENBALG, C.; SILVA, N. V. *Estrutura social, mobilidade e raça*. São Paulo: Vértice; Rio de Janeiro: IUPERJ, 1988.
- HASENBALG, C.; SILVA, N. V.; LIMA, M. *Cor e estratificação social no Brasil*. Rio de Janeiro: ContraCapa, 1999.
- HASENBALG, C.; SILVA, N. V. (Org.). *Origens e destinos: desigualdade sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

HERINGER, R. Ação afirmativa à brasileira: institucionalidade, sucessos e limites da inclusão de estudantes negros no ensino superior no Brasil (2001-2008). In: PAIVA, A. R. *Entre dados e fatos: ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras*. Rio de Janeiro: PUC-RIO; Editora Pallas, 2010. p. 117-144.

JUN, C.; MURPHY, K.; PIERCE, B. Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of political economy*, Chicago, v. 101, n. 3, p. 410-442, jun. 1993.

LIMA, M. Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano. 2001. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2001.

MINCER, J. *Schooling, experience, and earnings*. New York: NBER, 1974.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, Osaka, n. 14, p. 693-709, 1973.

OSÓRIO, R. G. *A mobilidade social dos negros brasileiros*. IPEA: Texto para discussão 1033, 2004.

OSÓRIO, R. G. Mobilidade social sob a perspectiva da distribuição de renda. 2003. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

_____. A desigualdade racial de renda no Brasil: 1976-2006. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

RIBEIRO, C. A. C. *Desigualdade de oportunidades no Brasil*. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

SILVA, N. do V. Raça e Mobilidade Social. In: HASENBALG, C.; SILVA, N. do V. *Estrutura social, mobilidade e raça*. Rio de Janeiro: Vértice/IUPERJ, 1988. p. 164-182.

SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília: IPEA, 2009. (Texto para discussão, n. 769).

WRIGHT, E. O.; PERRONE, L. Marxist Class Categories and Income Inequality. *American Sociological Review*, Hoboken, v. 42, n. 1, p. 32-55, 1977. <http://dx.doi.org/10.2307/2117730>

Gender and racial inequality in Brazil: labor in senior staff and management occupations

Abstract

The inequality analyzes within senior officials and managers are infrequent in studies on work, gender and race in Brazil. Thus, the specific objective of this text is to measure the average differentials between black workers' incomes in the large occupational group of "senior members of government, managers of public interest organizations and of companies and managers", in order to determine the weight of productive factors and racial and sexual discrimination on average income. A quantitative analysis of microdata extracted from RAIS using the Oaxaca-Blinder and Jun, Murphy and Pierce decomposition methods is used. The results of the decomposition of the incomes of workers in managers and managers indicate that the white and black people incomes become progressively unequal in favor of white people when comparing black and white people at the highest points of the income scale. In relation to gender, the difference in attributes presented by managers and directors is not enough to explain the entire income disparity between men and women. On the contrary, the educational increase of women is supplanted by the weight of discrimination, which also increases along the distribution of income, although the amplitude of this increase is not so great as it is for the relation between white and black people.

Keywords: Labour, race, gender, inequality, discrimination.

Desigualdad racial y de género en Brasil: el trabajo en cuadros superiores y líderes

Resumen

Los análisis de la desigualdad en el interior de los cuadros superiores y de dirigentes son poco frecuentes en los estudios sobre género, raza y trabajo en Brasil. El objetivo específico en este artículo es medir los diferenciales medios entre los ingresos de trabajadores / as negros y los rendimientos de trabajadores / as blancos en el gran grupo ocupacional de “miembros superiores del poder público, dirigentes de organizaciones de interés público y de empresas y gerentes”, para determinar el peso de factores productivos y de la discriminación racial y sexual sobre la renta media. Se emplea un análisis cuantitativo de microdatos extraídos de la RAIS, utilizando los métodos de descomposición de Oaxaca-Blinder y de Jun, Murphy y Pierce. Los resultados de la descomposición de los rendimientos de los trabajadores en los cuadros superiores y de los gerentes indican que la remuneración entre blancos y negros se vuelve progresivamente desigual en favor de los blancos cuando se compara a los blancos y blancos en los puntos más altos de la escala de ingresos. En relación a grupos de sexo, la diferencia en los atributos presentados por los gerentes, gestores y directores no es suficiente para explicar toda la disparidad de rendimientos entre hombres y mujeres. Por el contrario, el incremento educativo de las mujeres es suplantado por el peso de la discriminación, que también aumenta a lo largo de la distribución de la renta, aunque la amplitud de este aumento no sea tan grande como lo es para la relación entre blancos y negros.

Palabras clave: Trabajo, raza, género, desigualdad, discriminación.

Data de recebimento do artigo: 15/09/2018

Data de aprovação do artigo: 19/11/2018