

O SETOR PÚBLICO É MAIS IGUALITÁRIO PARA O NEGRO QUE O SETOR PRIVADO NO BRASIL?

Is the public sector more egalitarian for black workers than the private sector in Brazil?

Isabela Fernandes Matos Lima

Economista. Mestranda em Economia e Desenvolvimento na Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). bela.f.m.lima13@gmail.com

Daniela Verzola Vaz

Economista. Doutora em Ciência Econômica. Professora Adjunta do Departamento de Economia da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). daniela.vaz@unifesp.br

Resumo: As distinções nos objetivos perseguidos pelos setores público e privado e em suas regras de remuneração abrem espaço para a emergência de diferenças nos salários pagos a trabalhadores equivalentes em cada um desses setores. Embora essa segmentação tenha sido alvo de muitos estudos na literatura econômica, pouco se sabe sobre seus impactos nas desigualdades raciais no mercado de trabalho. A seleção de pessoal por concurso público e as políticas de isonomia salarial observadas no setor público o tornam, na prática, mais igualitário e aberto ao negro que o setor privado? O objetivo deste trabalho é, pois, comparar as diferenças salariais por cor nos setores público e privado no Brasil, por meio de equações mincerianas quantílicas e da decomposição de Firpo, Fortin e Lemieux (2009). Os resultados mostram que a hipótese de maior igualdade no setor público não é corroborada, sendo a magnitude do diferencial salarial por raça, considerando os trabalhadores do sexo masculino e controlados outros fatores, inferior no setor privado. Observa-se, ainda, que conforme se avança nos quantis da distribuição salarial, a desigualdade mostra-se mais pronunciada em ambos os setores, porém com magnitude mais pronunciada no setor público.

Palavras-chave: Negros; discriminação; mercado de trabalho.

Abstract: Distinctions in objectives and in pay rules between public and private sectors make room for wage differences for observably equivalent workers in each of these sectors. Although this segmentation has been the object of many studies in the economic literature, little is known about its impacts on the racial inequalities in the labor market. Do employee selection on open competition and politics of equal pay for equal jobs make the public sector more egalitarian for black workers than the private one? This paper aims, thus, to compare racial wage inequality in Brazil's public and private sectors, using quantile mincerian equations and Firpo, Fortin e Lemieux (2009) decomposition. The results show that the hypothesis of more equality in the public sector is not supported. Controlling observable factors, the male racial wage gap is lower in the private sector. The gap increases at higher quantiles of the wage distribution for both sectors, but more pronouncedly for the public one.

Keywords: Blacks; Discrimination; Job market.

1 INTRODUÇÃO

A inserção dos trabalhadores negros¹ no mercado de trabalho brasileiro é marcadamente mais frágil que a dos brancos: suas taxas de desemprego são maiores, eles são mais frequentes nos postos de trabalho informais e seus rendimentos são, em média, inferiores aos dos brancos (IPEA, 2018).

Essas disparidades têm origem na herança escravocrata e na forma como se deu a transição do trabalho escravo para o trabalho livre no país. Embora à época da abolição do tráfico negreiro 75% dos brasileiros já não fossem escravos, eles permaneciam, em grande parte, à margem da sociedade urbana e industrial em formação, ocupando locais de extrema vulnerabilidade e pobreza (HASENBALG, 2005; CARDOSO, 2008). A proibição do tráfico de escravos (1850) e a posterior assinatura da Lei Áurea (1888) representaram, pois, meros marcos formais, tendo sido desacompanhados de políticas públicas voltadas à integração do negro à sociedade e ao mercado de trabalho. Ao longo dos anos, a prevalência de práticas racistas – mascaradas pelo mito da democracia racial – e a marginalização social da população negra conduziram à manutenção das desigualdades de raça no mercado de trabalho.

Cumprido notar, entretanto, que o mercado de trabalho brasileiro é marcado por profundas clivagens. As condições de trabalho, embora quase sempre desvantajosas para o negro, variam a depender da região do país, do setor de atividade econômica e das características do posto de trabalho. Em se tratando do setor público, particularmente, a existência de estabilidade no emprego, bem como a maior transparência nos processos de seleção de pessoal, que se dão via concurso público, e a isonomia de vencimentos para cargos com atribuições iguais ou semelhantes têm potencial para coibir práticas discriminatórias e, assim, atenuar a desigualdade entre brancos e negros, tanto no que se refere aos salários, como à representatividade.

Este trabalho propõe-se, assim, a analisar as desigualdades salariais entre brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro, comparando suas situações nos setores público e privado. Essa proposta se justifica porque, embora tenha havido um crescimento no número de estudos sobre as desigualdades raciais nas últimas décadas, a lite-

ratura econômica brasileira sobre o tema ainda é relativamente incipiente e recente se comparada à literatura internacional. Adicionalmente, devido à segmentação entre os setores público e privado e às distinções em seus objetivos e atividades, abre-se a possibilidade de que a extensão das desigualdades raciais seja distinta entre esses setores. Conhecer em maior detalhe essas diferenças é sem dúvida relevante, seja com o intuito de obter um retrato mais preciso da questão, seja com a finalidade de aprimorar as políticas públicas para lidar com ela.

Como objetivo específico, pretende-se comparar a magnitude do diferencial salarial por raça nos setores público e privado, discutindo suas causas e avaliando em que medida ele pode ser atribuído à discriminação salarial e quanto se deve ao afunilamento hierárquico vivenciado pelo negro, que o torna sobrerrepresentado em posições subalternas, mas praticamente inexistente no topo da hierarquia das organizações. A hipótese subjacente é a de que o setor público seria um meio mais igualitário, do ponto de vista racial, que o setor privado no Brasil.

A estratégia metodológica para o desenvolvimento do trabalho consiste, primeiramente, na realização de uma revisão das principais correntes na literatura econômica que discutem os tipos de discriminação no mercado de trabalho e suas causas. Na seção 2.2 são reunidas evidências de que o negro ainda vivencia essas diversas formas de discriminação no Brasil. Na terceira seção, é apresentada a metodologia de análise empírica, que se baseia na estimação por regressões quantílicas de equações de rendimentos mincerianas e na decomposição do diferencial salarial por raça segundo a metodologia de Firpo, Fortin e Lemieux (2009), com base nos dados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018. A adoção de regressões quantílicas mostra-se uma alternativa apropriada, pois permite verificar se o hiato de rendimentos entre brancos e negros se mantém estável ao longo da distribuição de rendimentos. Sob a hipótese de afunilamento hierárquico para o negro, esse hiato torna-se mais pronunciado à medida que se consideram os quantis superiores dessa distribuição. Na quarta seção, são analisados e discutidos os resultados dos modelos, realizando-se um contraponto entre os setores público e privado. A última seção apresenta as conclusões do trabalho.

¹ Ao longo deste trabalho, são consideradas negras as pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas nas publicações estatísticas do IBGE.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E EVIDÊNCIAS DA LITERATURA

2.1 Teoria econômica da discriminação no mercado de trabalho

Segundo Loureiro (2003), a discriminação consiste no tratamento diferenciado baseado em critério irrelevante para a atividade desenvolvida. No mercado de trabalho, ela ocorre quando um grupo de indivíduos que detém características profissionais equivalentes (mesmos níveis de escolaridade, experiência e habilidades) recebe remuneração ou tratamento distinto em função de sua cultura, raça, sexo ou condição econômica e social, sem que essas características tenham influência sobre seu nível de competência. Ainda segundo esse autor, a discriminação pode ser classificada em quatro categorias: i) salarial; ii) de emprego; iii) de trabalho ou ocupacional; iv) e de acesso ao capital humano.

A discriminação salarial se manifesta quando os trabalhadores negros recebem salários menores, mesmo quando são igualmente produtivos e realizam as mesmas funções dos colaboradores brancos (LOUREIRO, 2003). Nas palavras do professor Cleber Santos Vieira, membro da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros, a discriminação salarial sugere que o trabalho feito pelo negro tem menor valor (BOEHM, 2017).

A discriminação de emprego ocorre quando os negros se situam em desvantagem no que se refere à procura de trabalho. Essa restrição de oferta pode provocar maiores índices de desemprego entre negros que entre não negros.

A discriminação de trabalho ou ocupacional faz com que os negros sejam arbitrariamente impedidos de desempenhar certas ocupações, geralmente cargos de maior prestígio, mesmo quando são tão qualificados quanto os demais profissionais para executar essas tarefas. Essa forma de discriminação “questiona a capacidade do negro de desempenhar tarefas mais complexas, mesmo que este profissional seja capacitado para tais funções” (BOEHM, 2017).

Por fim, a discriminação de acesso ao capital humano decorre de oportunidades desiguais para atingir a qualificação necessária para desempenhar funções no mercado de trabalho. Como resultado, produzem-se diferenças de nível em termos de

educação formal e treinamento, que tornam os trabalhadores negros menos produtivos.

As discriminações no mercado de trabalho também são classificadas em “direta” e “indireta”. As três primeiras categorias anteriormente mencionadas são exemplos de discriminação direta, pois se manifestam após o ingresso dos indivíduos no mercado de trabalho. Já a última categoria é uma forma de discriminação indireta, pois ocorre antes de o indivíduo tornar-se economicamente ativo (LOUREIRO, 2003).

Borjas (2012) destaca três razões para a existência da discriminação no mercado de trabalho: o preconceito pessoal, em que empregadores, colegas de trabalho ou clientes discordam em ter de se relacionar com indivíduos de determinado raça ou cor; o preconceito estatístico, que ocorre quando o empregador tenta prever a produtividade de cada indivíduo por meio das estatísticas sobre o desempenho médio do grupo ao qual o indivíduo pertence; e o poder de monopólio detido pelos empregadores, que lhes permite contratar trabalhadores igualmente produtivos e remunerá-los de forma desigual, buscando, com isso, aumentar sua lucratividade.

Em relação ao preconceito pessoal, Becker (1957) desenvolveu a hipótese de existência de preferências em discriminar incorporadas à função de utilidade dos indivíduos. Essas preferências poderiam derivar do comportamento do empregador, do empregado ou do consumidor. Em todos os casos, o indivíduo que prefere discriminar estaria disposto a pagar alguma coisa em troca para manter o preconceito, seja por redução de lucros, salários ou renda.

Posteriormente, com os estudos de Phelps (1972), Arrow (1973) e Aigner e Cain (1977), surgiram os modelos de discriminação estatística. Esses modelos apresentam-se a partir do problema de informação imperfeita, ou seja, das dificuldades em obter informações sobre a produtividade dos indivíduos (PEREIRA; OLIVEIRA, 2017). De acordo com Galete (2010):

Os empregadores devem supor a produtividade em potencial dos candidatos, mas raramente saberão qual será a produtividade real. A única informação disponível para eles, por ocasião da contratação, é a informação que se julga estar relacionada com a produtividade: educação, experiência, idade, resultados de testes, entre outras. (GALETE, 2010, p. 141).

Conforme destaca Galete (2010), a discriminação nesse caso pode ser retratada como parte do problema de seleção, que surge quando características pessoais observáveis correlacionadas com a produtividade não constituem fatores perfeitos de previsão.

Por fim, observando as disparidades de ganhos por raça e por sexo, alguns economistas questionaram se os modelos anteriormente descritos eram realmente apropriados. Divergindo do ponto de vista ortodoxo de que o mercado de trabalho é essencialmente competitivo, esses economistas apresentaram teorias do poder de monopólio da discriminação, sustentando que a discriminação existe e persiste porque é lucrativo para os preconceituosos (PEREIRA; OLIVEIRA, 2017).

2.2 Panorama da situação do negro no mercado de trabalho brasileiro

As evidências da inserção precária do negro no mercado de trabalho brasileiro são encontradas conforme se comparam sua representatividade no total da população, sua inserção na força de trabalho e seus rendimentos. Em 2015, os negros representavam 53,9% da população e 53,6% dos ocupados, porém, seu rendimento médio mensal no trabalho principal representava apenas 58,2% do valor médio recebido pelo branco (IPEA, 2018).

Os rendimentos inferiores dos trabalhadores negros são observados mesmo quando se consideram indivíduos com características observáveis semelhantes – fenômeno que sugere a ocorrência de discriminação puramente salarial. Evidências nesse sentido foram encontradas por Augusto et al. (2015), Campante et al. (2004), Zucchi e Hoffmann (2004), Soares (2000) e Cavalieri e Fernandes (1998), entre outros.

A discriminação de emprego, causada pela baixa oferta de vagas aos grupos discriminados, resulta na sobre-representação da população negra entre os desempregados. As mulheres negras apresentam as maiores taxas de desemprego devido à chamada dupla discriminação, associada à cor e ao gênero (PED, 2017a). Nas regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED/Dieese), a taxa de desemprego dos negros, que era de 14,9% em 2015, elevou-se para 19,4% em 2016, ao passo que entre a população não negra passou de 12% para 15,2% (PED,

2017b). Essa diferença entre as raças – de 2,9 p.p. em 2015, que se expandiu para 4,2 p. p. em 2016 – é resultante da crise econômica dos últimos anos, que fez com que a desocupação aumentasse com movimento mais intenso para a população negra.

Os setores que mais absorvem a população negra são os da construção civil, do telemarketing e o têxtil (IPEA, 2016). O setor de serviços também apresenta importante participação do negro, principalmente nos serviços domésticos, que absorviam 18% das mulheres negras ocupadas – em contraste com 10,3% das brancas – em 2015 (IPEA, 2018). De modo geral, a menor representação dos negros se faz notar entre empregadores, profissionais universitários e no setor público. Com relação a este último, a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED, 2017a) observa que o emprego no setor privado tem maior participação relativa na estrutura ocupacional dos negros, ao passo que o assalariamento no setor público tem maior peso na dos não negros. Em 2016, por exemplo, no Distrito Federal, os cargos do serviço público absorviam 21,6% dos ocupados negros e 30,1% dos ocupados não negros (PED, 2017c).

Tal segregação observada no mercado de trabalho brasileiro pode ser decorrência tanto da discriminação ocupacional, como da desigualdade na dotação de capital humano. Embora a escolaridade dos negros, assim como a dos não negros, tenha se elevado na última década, o hiato educacional entre esses dois grupos ainda é consideravelmente alto. Em 2013, os negros alcançaram a média de 6,5 anos de estudo, um aumento de 27,5% com relação a 2003. Já a população branca apresentou a média de 8,1 anos de estudo e uma expansão de 17,4% em sua escolaridade no mesmo período (ETHOS, 2016). Cumpre observar que o avanço educacional da população negra no período recente está associado, em grande medida, às maiores oportunidades de acesso ao ensino superior (ETHOS, 2016). Entre 2013 e 2015, a política afirmativa de reserva de cotas garantiu o acesso a aproximadamente 150 mil estudantes negros em instituições de ensino superior (SEPPPIR, 2016).

O menor nível de escolaridade do negro, observado historicamente, resulta de uma cadeia de desvantagens sociais que se acumulam ao longo do ciclo de vida dos indivíduos e de suas famílias e que se manifestam na forma de desigualdades de oportunidades educacionais. Uma forte via de

reprodução dessa desvantagem é a inserção no mercado de trabalho – ambiente social no qual as consequências do desfavorecimento repercutem de maneira mais intensa (PED, 2012). A desigual oportunidade de acesso à escolarização pode fazer com que o negro, em média, seja menos escolarizado para ocupar os cargos mais bem remunerados no setor privado. O mesmo ocorre em relação ao setor público, pois para ingressar nesse setor de emprego existem requisitos mínimos em termos de escolaridade.

No que se refere à representatividade por cor no setor público, embora as evidências sejam escassas – sobretudo em nível estadual e municipal – e pouco desagregadas em termos de poder (Legislativo, Executivo, Judiciário), elas sugerem que, tal como no setor privado, haja menor participação do negro nos cargos mais bem remunerados. Os negros não seriam distribuídos de forma equânime nem entre as diferentes esferas de poder nem em carreiras mais valorizadas (SILVA; SILVA, 2014). A título de exemplo, embora representem mais da metade da força de trabalho do país, no Ministério Público do Estado de São Paulo, eles representam 14% dos servidores que desempenham funções auxiliares e exíguos 4% dos membros que ocupam funções executivas, como promotores e procuradores (MP-SP, 2015). No Poder Executivo Federal,² eles somam 26,4% dos trabalhadores, porém, no nível mais alto dos cargos de direção e assessoramento superior (DAS-6), reduzem-se a 11,4% dos servidores (ENAP, 2014).

3 METODOLOGIA E TRATAMENTO DOS DADOS

3.1 Metodologia

Com o propósito de analisar a inserção do negro no mercado de trabalho no Brasil, com ênfase nas diferenças salariais observadas entre os setores público e privado, são estimadas equações de rendimento para esses dois setores.

As equações de rendimento procuram relacionar os ganhos individuais com as características do trabalhador. A equação de rendimento baseada no modelo minceriano adota o logaritmo dos ganhos por hora como variável dependente e a educação e a experiência profissional como variáveis explicativas,

fornecendo, assim, estimativas dos retornos à escolarização de uma perspectiva monetária. Segundo Patrinos (2016), trata-se de um modelo flexível, uma vez que permite que se incluam outras variáveis explanatórias, ao mesmo tempo em que fornece um método preciso de modelar a relação entre salário, escolaridade e experiência profissional.

O modelo de equação de rendimento pode ser usado para estudar a extensão da discriminação salarial no mercado de trabalho. Para tanto, entre seus regressores é necessário incluir *todas* as variáveis relevantes para a mensuração dos atributos produtivos dos trabalhadores, bem como aquelas relacionadas ao posto de trabalho. Nesse caso, o coeficiente associado à variável binária para negros seria uma medida da discriminação puramente salarial contra esse grupo.

Sempre será possível apontar, entretanto, a existência de atributos pessoais relevantes na determinação do rendimento negligenciados pelo modelo, em razão das dificuldades para sua observação e mensuração. Como exemplo, podem-se mencionar as diferenças relativas à saúde das pessoas ou à qualidade da educação recebida. Além disso, nem sempre o pesquisador dispõe de todas as variáveis relacionadas ao posto de trabalho – no caso desta pesquisa, informações sobre os níveis hierárquicos em carreiras específicas não estão disponíveis. Em vista dessas limitações, o coeficiente associado à binária para negro na equação de rendimento acaba por sintetizar um “coquetel” de fatores, de fórmula exata desconhecida, que contém características de carreiras, características pessoais não observáveis que afetam a produtividade do trabalho e a discriminação salarial. A discussão dos resultados do modelo deve, assim, ser realizada à luz dessa complexidade.

Neste trabalho, as equações de rendimento são estimadas pelos métodos de mínimos quadrados e de regressões quantílicas. A regressão quantílica modela a relação entre um conjunto de variáveis preditoras e percentis específicos da variável resposta. De acordo com Koenker e Hallock (2001), nesse método os quantis da distribuição condicional da variável resposta são expressos como funções de covariáveis observadas. Assim, em vez de se verificar apenas o impacto *médio* das variáveis explicativas na variável dependente, como é feito na regressão por mínimos quadrados, o efeito

² Inclui administração direta, autarquias e fundações.

marginal das covariáveis é *estimado* em diferentes quantis associados.

Além de se estimar equações de rendimento, o hiato salarial entre negros e não negros será decomposto na parcela explicada pelas características observáveis da mão de obra — denominada efeito composição — e no componente derivado dos retornos a essas características — o efeito da estrutura salarial. Essa análise permite identificar quanto do diferencial total de rendimento é explicado pelos distintos perfis produtivos e padrões de inserção profissional dos indivíduos e quanto permanece inexplicado, associando-se à discriminação ou a fatores não observáveis. Para tanto, será adotado o método proposto por Firpo et al. (2009), que consiste em uma extensão da metodologia de Blinder-Oaxaca, pois permite que essa decomposição seja realizada ao longo de todos os quantis da distribuição de rendimento, e não apenas em sua média. O procedimento em duas etapas³ primeiro divide os diferenciais salariais nos efeitos composição e estrutura salarial, valendo-se de um método de reponderação. Em seguida, os dois componentes são desagregados na contribuição individual de cada variável explanatória, por meio de regressões da função de influência recentrada.

Embora outros autores tenham proposto técnicas para decompor diferenciais salariais em diferentes pontos da distribuição de rendimentos, o método de Firpo et al. (2009) é considerado superior, pois: a) é computacionalmente menos exigente, de modo que pode ser aplicado a um conjunto grande de dados; b) permite realizar a decomposição detalhada do efeito composição, desagregando-o na contribuição individual de cada variável explanatória. Em Machado e Mata (2005), por exemplo, a decomposição detalhada é sensível à ordem ou sequência em que é realizada.

3.2 Base de dados, recorte amostral e variáveis selecionadas

Para analisar o diferencial de rendimento entre negros e não negros no Brasil são utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) referente ao 3º trimestre de 2018. Idealizada em 2006 e com dados coletados a partir de 2012, a PNAD Contínua tem como objetivo reunir informações de todo

³ Para uma exposição detalhada e atualizada do método, ver Firpo, Fortin e Lemieux (2018).

o território nacional sobre a inserção da população no mercado de trabalho e sobre suas características demográficas, sociais e educacionais.

O universo de análise considerado neste estudo compreende os indivíduos do sexo masculino com 14 anos ou mais de idade que estavam trabalhando na semana de referência da pesquisa e que recebiam algum rendimento por esse(s) trabalho(s). Portanto, foram eliminados aqueles que se diziam fora da força de trabalho ou desocupados, aqueles cujo rendimento mensal habitual do trabalho principal era nulo e os que recebiam remuneração exclusivamente sob a forma de benefícios. A eliminação das mulheres da amostra foi julgada necessária devido às diferenças quanto às participações feminina e masculina no mercado de trabalho e para ser o mais preciso possível sobre o tipo de preconceito que está sendo estimado, evitando-se, assim, entrecruzamentos de gênero e raça.

Com relação à posição na ocupação, foram excluídos os trabalhadores por conta própria e os empregadores, pois o objeto de estudo é a discriminação de que são alvo os trabalhadores por parte de seus empregadores. Além disso, a fim de permitir a comparabilidade entre os setores público e privado, empregados domésticos e trabalhadores familiares auxiliares — os quais não possuem equivalentes no setor público —, e militares — sem congêneres no setor privado — foram excluídos da amostra.

Convém destacar que os empregados sem carteira de trabalho assinada foram mantidos na análise. Essa forma de contratação tem crescido no setor público, como forma de contornar as restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LC n. 101/2000).⁴ Assim, tem-se observado um número crescente de trabalhadores sem vínculo formal com o Estado, como consultores, estagiários e bolsistas, que, entre 1992 e 2008, tiveram um salto de 121%, segundo os dados da PNAD (VAZ, 2011).

Indivíduos ocupados em ramos de atividade como agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, indústria geral e construção também foram eliminados da amostra. Autores como Vaz e Hoffmann (2007), que também já realizaram essas delimitações, defendem sua necessidade por conta da baixa representatividade de

⁴ Dentre as disposições desta lei, destaca-se o estabelecimento de limites para a despesa total com pessoal (de 50% da receita corrente líquida para a União, e de 60% para estados e municípios).

funcionários públicos ligados a ramos de atividade primários e secundários.

Por fim, foram retirados os indivíduos autodeclarados indígenas, por serem pouco representativos na amostra. Após a aplicação desses filtros e a exclusão de indivíduos para os quais faltava alguma informação relevante para a análise, obteve-se uma amostra de 34.799 empregados do setor privado e de 10.772 funcionários públicos civis, os quais, expandidos segundo os pesos fornecidos pela pesquisa, correspondem a, respectivamente, 15.506.044 e 3.946.558 pessoas. Os negros representam 54,2% do primeiro contingente e 50,9% do segundo.

A variável dependente selecionada para o estudo foi o rendimento/hora habitual⁵ do trabalho principal, em escala logarítmica. O rendimento/

hora médio auferido pelos negros é de R\$ 21,4 no setor público e de R\$ 9,8 no setor privado. Para os brancos, os valores são R\$ 33,6 e R\$ 16,9, respectivamente.

As características explicativas consideradas na análise foram experiência profissional, escolaridade, cor, localização do domicílio, condição no domicílio, região, grupamento ocupacional e posição na ocupação. As variáveis criadas a partir desses atributos são apresentadas no Quadro 1, a seguir. Uma omissão importante nessa lista é a condição do trabalhador quanto à sindicalização. Embora existam evidências na literatura de que esse fator é capaz de explicar diferenciais remuneratórios entre empregados,⁶ ele não é investigado no questionário básico da PNAD Contínua.

Quadro 1 – Variáveis adotadas nas equações de rendimento

| Atributo aferido | Variáveis criadas | Nomes das variáveis |
|--|--|---------------------------|
| Rendimento do trabalho (variável dependente) | Logaritmo natural da razão entre o rendimento mensal habitual do trabalho principal para pessoas de 14 anos ou mais de idade (VD4016) e quatro vezes o número de horas semanais nesse trabalho (V4039). | |
| Experiência profissional | A idade declarada pela pessoa, adotada como <i>proxy</i> de sua experiência no mercado de trabalho e medida em dezenas de anos para evitar que os coeficientes estimados sejam muito pequenos. | id1 |
| | O quadrado da idade da pessoa medida em dezenas de anos, pois a influência da idade sobre o logaritmo do rendimento não é linear, sendo que, a partir de certa idade, tende a ocorrer queda da produtividade do trabalho. | id2 |
| Escolaridade | Quinze variáveis binárias destinadas a distinguir os indivíduos sem instrução ou com menos de um ano de estudo, daqueles com escolaridade entre 1 e 14 anos de estudo e ainda os que estudaram 15 ou mais anos. A categoria de base são os indivíduos com 11 anos de estudo. | esc0-esc10 e esc12-esc15 |
| Cor | Uma variável binária para distinguir indivíduos negros (pretos ou pardos) de não negros (tomados como base). | negro |
| Localização do domicílio | Dois variáveis binárias para caracterizar a localização do domicílio: domicílio situado em região metropolitana, domicílio situado em área urbana não metropolitana (categoria tomada como base) e domicílio situado em área rural não metropolitana. | metrop rural |
| Condição no domicílio | Uma variável binária para diferenciar a condição do indivíduo no domicílio, que assume valor um para a pessoa de referência e valor zero para cônjuge, filhos e outros. | chefe |
| Região | Quatro variáveis binárias para distinguir as cinco grandes regiões do país: Norte, Nordeste (base), Sul, Sudeste e Centro-Oeste. | NO, SE, SUL, CO |
| Grupamento ocupacional | Oito variáveis binárias para distinguir os nove grupamentos ocupacionais definidos pelo IBGE, adotando-se técnicos de nível médio como base da comparação. | ocup1-ocup2 e ocup4-ocup9 |
| Posição na ocupação | Uma variável binária para distinguir empregados sem carteira de trabalho assinada dos com carteira ou estatutários (adotados como base). | semcart |
| | Uma variável binária para distinguir empregados no setor público daqueles no setor privado (base). | publico |

Fonte: elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

5 Segundo o IBGE, o rendimento habitual consiste no valor recebido mensalmente, sem acréscimos extraordinários ou descontos. Assim, diferentemente dos rendimentos efetivos, são excluídas todas as parcelas que não têm caráter contínuo, como bonificação anual, salários atrasados, horas extras, participação anual nos lucros, 13o salário, 14o salário, adiantamento de salário etc., e os descontos ocasionados por faltas, 13o salário antecipado, e outras parcelas da mesma natureza.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, o objetivo é responder se o setor público é mais igualitário, do ponto de vista racial,

6 Ver, por exemplo, Arbache e Carneiro (1999) e Campos e Moura (2017).

que o setor privado no Brasil. A estratégia para tal é a de mensurar e comparar a extensão da desigualdade salarial por cor nesses dois setores. Para tanto, primeiramente estima-se uma única equação de rendimento, pelo método dos mínimos quadrados, em que os funcionários públicos são diferenciados dos empregados do setor privado por meio de uma variável binária. Além disso, adota-se uma interação

entre essa binária e a que identifica os negros, com a finalidade de verificar se o hiato salarial por raça apresenta mesma magnitude nos setores público e privado, controlados os demais fatores. Em seguida, a binária para funcionário público e sua interação com negro são excluídas do modelo, que é estimado em separado para cada setor. Os resultados são reportados na Tabela 1.

Tabela 1 – Regressões por mínimos quadrados do logaritmo do rendimento por hora no trabalho principal de empregados em serviços (exclusive trabalhadores domésticos) de 14 anos ou mais de idade - Brasil, 2018

| Variáveis | Total | | Setor privado | | Setor público | |
|----------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | Coefficiente | Erro padrão | Coefficiente | Erro padrão | Coefficiente | Erro padrão |
| id1 | 0,2816*** | (0,0175) | 0,3141*** | (0,0210) | 0,3238*** | (0,0430) |
| id2 | -0,0199*** | (0,0022) | -0,0253*** | (0,0027) | -0,0207*** | (0,0049) |
| esc0 | -0,2764*** | (0,0273) | -0,2623*** | (0,0313) | -0,2932*** | (0,0541) |
| esc1 | -0,2627*** | (0,0341) | -0,2610*** | (0,0393) | -0,2381*** | (0,0669) |
| esc2 | -0,2950*** | (0,0285) | -0,2751*** | (0,0322) | -0,3326*** | (0,0572) |
| esc3 | -0,2239*** | (0,0245) | -0,2062*** | (0,0280) | -0,2537*** | (0,0505) |
| esc4 | -0,2262*** | (0,0137) | -0,2074*** | (0,0149) | -0,2636*** | (0,0323) |
| esc5 | -0,1797*** | (0,0150) | -0,1690*** | (0,0158) | -0,2118*** | (0,0453) |
| esc6 | -0,1309*** | (0,0198) | -0,1278*** | (0,0209) | -0,1570*** | (0,0535) |
| esc7 | -0,0954*** | (0,0173) | -0,0934*** | (0,0174) | -0,1195 | (0,0745) |
| esc8 | -0,0999*** | (0,0108) | -0,0808*** | (0,0112) | -0,2434*** | (0,0313) |
| esc9 | -0,0399*** | (0,0150) | -0,0428*** | (0,0155) | -0,0212 | (0,0551) |
| esc10 | -0,0201 | (0,0176) | -0,0169 | (0,0181) | -0,0842** | (0,0417) |
| esc12 | 0,1171*** | (0,0196) | 0,1172*** | (0,0226) | 0,1353*** | (0,0389) |
| esc13 | 0,2059*** | (0,0200) | 0,2115*** | (0,0230) | 0,2006*** | (0,0396) |
| esc14 | 0,1688*** | (0,0206) | 0,1840*** | (0,0247) | 0,1580*** | (0,0382) |
| esc15 | 0,5598*** | (0,0159) | 0,5237*** | (0,0202) | 0,5804*** | (0,0286) |
| negro | -0,0913*** | (0,0084) | -0,0897*** | (0,0083) | -0,1195*** | (0,0188) |
| metrop | 0,1244*** | (0,0087) | 0,0922*** | (0,0088) | 0,2509*** | (0,0207) |
| rural | -0,0684*** | (0,0130) | -0,0307** | (0,0149) | -0,1061*** | (0,0216) |
| chefe | 0,1220*** | (0,0081) | 0,1173*** | (0,0088) | 0,1389*** | (0,0180) |
| NO | 0,1182*** | (0,0131) | 0,1275*** | (0,0141) | 0,0927*** | (0,0242) |
| SE | 0,2235*** | (0,0102) | 0,2486*** | (0,0101) | 0,1428*** | (0,0246) |
| SUL | 0,3097*** | (0,0114) | 0,3337*** | (0,0115) | 0,2263*** | (0,0269) |
| CO | 0,2941*** | (0,0133) | 0,2830*** | (0,0127) | 0,3282*** | (0,0290) |
| ocup1 | 0,3087*** | (0,0288) | 0,3115*** | (0,0350) | 0,3821*** | (0,0462) |
| ocup2 | 0,2441*** | (0,0214) | 0,2937*** | (0,0261) | 0,1744*** | (0,0343) |
| ocup4 | -0,2207*** | (0,0167) | -0,2208*** | (0,0184) | -0,2198*** | (0,0309) |
| ocup5 | -0,2770*** | (0,0154) | -0,2693*** | (0,0170) | -0,2621*** | (0,0312) |
| ocup6 | -0,3839*** | (0,0625) | -0,4016*** | (0,0683) | -0,1920 | (0,1314) |
| ocup7 | -0,2419*** | (0,0170) | -0,2339*** | (0,0186) | -0,3409*** | (0,0468) |
| ocup8 | -0,1707*** | (0,0166) | -0,1415*** | (0,0184) | -0,2959*** | (0,0333) |
| ocup9 | -0,3851*** | (0,0161) | -0,3739*** | (0,0177) | -0,4190*** | (0,0359) |
| semcart | -0,1976*** | (0,0096) | -0,1753*** | (0,0107) | -0,2608*** | (0,0208) |
| publico | 0,2639*** | (0,0164) | - | - | - | - |
| interação | -0,0225 | (0,0194) | - | - | - | - |
| constante | 1,4293*** | (0,0352) | 1,3746*** | (0,0407) | 1,5537*** | (0,0938) |
| Observações | 45.571 | - | 34.799 | - | 10.772 | - |
| F | 518,23*** | - | 312,83*** | - | 215,61*** | - |
| R ² | 0,5602 | - | 0,5057 | - | 0,5383 | - |

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos Microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018.

Notas: Além dos pesos amostrais (V1028), também se incorporou às estimativas a estrutura do plano amostral da PNAD Contínua, por meio das variáveis UPA e Estrato. ***, ** e * denotam os coeficientes estatisticamente significativos a 1%, 5% e 10%, respectivamente. Ocup1 = diretores e gerentes; ocup2 = profissionais das ciências e intelectuais; ocup4 = trabalhadores de apoio administrativo; ocup5 = trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; ocup6 = trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca; ocup7 = trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios; ocup8 = operadores de instalações e máquinas e montadores; ocup9 = ocupações elementares.

Preliminarmente, cumpre salientar que os modelos mostraram-se estatisticamente significativos, com probabilidade caudal associada à estatística F, sob a hipótese de nulidade conjunta dos coeficientes de regressão, inferior a 1%. Com relação ao poder explicativo aferido pelo R^2 , os valores observados – sempre acima de 50% – são coerentes com os encontrados na literatura para equações de rendimento estimadas a partir de um conjunto semelhante de regressores, mostrando que mais da metade da variabilidade no logaritmo do rendimento/hora é explicada por variações nas variáveis independentes.

Considerando a amostra total de empregados, verifica-se que os negros recebem, em média, $[\exp(-0,0913)-1] \cdot 100=8,7\%$ a menos que os brancos por hora trabalhada. Conforme antecipado na seção 3.1, esse valor sintetiza o efeito de um conjunto variado de fatores não observados, dentre os quais se encontra a sub-representação dos negros nos degraus superiores da hierarquia das carreiras, nos quais a remuneração é maior. Evidências nesse sentido têm sido reportadas na literatura. O Instituto Ethos, por exemplo, realiza periodicamente um levantamento do quadro de funcionários das 500 maiores empresas do país, a fim de estudar sua composição no que se refere a sexo, cor, faixa etária, escolaridade e presença de pessoas com deficiência. Essa pesquisa tem mostrado que os negros enfrentam um afunilamento hierárquico ao longo da carreira: embora representem 58,2% dos *trainees* e 35,7% do quadro funcional dessas empresas, sua participação é reduzida a 6,3% na gerência e a 4,7% no quadro executivo (ETHOS, 2016).

O coeficiente associado à variável *público* mostra que é maior a remuneração dos empregados desse setor: os funcionários públicos recebem, em média e controlados os demais fatores, $[\exp(0,231)-1] \cdot 100=26,0\%$ a mais que os trabalhadores do setor privado. Esse hiato salarial é conhecido na literatura nacional, embora sua magnitude varie a depender da especificação do modelo, da metodologia de análise e das esferas de governo consideradas.⁷O coeficiente associado à interação entre as binárias *negro* e *público*, por seu turno, não se mostrou estatisticamente significativo sequer ao nível de 10%. Isso sugere que, *na média*, a magnitude da diferença salarial por

raça independe do setor em que o indivíduo está empregado. Apesar disso, os modelos estimados em separado para cada setor mostraram um hiato salarial por raça superior no setor público, onde os negros ganham, em média, 11,3% menos que os brancos, *ceteris paribus*. Zucchi (2006)⁸ também buscou mensurar e comparar os diferenciais salariais por raça nos setores público e privado no Brasil. Essa autora encontrou uma diferença bruta de rendimento entre brancos e negros maior no setor público. Porém, por meio da decomposição de Blinder-Oaxaca, verificou que a parte desse hiato que não era explicada pelas características observáveis da mão de obra era maior no setor privado em 1993. Para os dados de 2003, no entanto, a parcela do hiato salarial associada à discriminação revelou-se superior no setor público.

Nas Tabelas 2 (empregados do setor privado) e 3 (funcionários públicos), a seguir, estimam-se regressões quantílicas para os percentis 10, 25, 50, 75, 90 e 95 da distribuição condicional do rendimento/hora. Em se tratando desses modelos, a qualidade do ajuste é aferida por um pseudo R^2 .⁹ A comparação dos valores mostra que nos extremos da distribuição (Q10, Q90 e Q95) um melhor ajuste é observado para a amostra de empregados do setor privado, ao passo que nos quantis intermediários (Q25, Q50 e Q75) o modelo se ajusta melhor à amostra de funcionários públicos.

Antes de se cotejarem os coeficientes associados a *negro* nas diferentes equações, conduziu-se o teste de Wald para a hipótese de igualdade entre eles, tanto para a amostra de funcionários públicos, como para a de empregados do setor privado. Ou seja, testou-se $\beta_{q_i} = \beta_{q_j}$, em que β indica o coeficiente associado a *negro* e q_i e q_j são qualquer uma das regressões quantílicas estimadas (Q10, Q25, Q50, Q75, Q90 ou Q95), com $i \neq j$. Os resultados são reportados no Apêndice A e permitem refutar essa hipótese para a maioria dos casos, mostrando que o efeito de ser negro sobre o rendimento/

8 Diferentemente deste trabalho, Zucchi (2006) excluiu da comparação os trabalhadores sem carteira assinada, porém manteve aqueles com vínculo no setor secundário. A análise empregou dados da PNAD e considerou as médias das distribuições salariais de brancos e negros, por meio de regressões por mínimos quadrados e da decomposição de Blinder-Oaxaca.

9 Esse pseudo R^2 é calculado mediante a expressão $R^2 = 1 - \frac{SAE(\hat{\alpha})}{SAE(\hat{\beta})}$, em que $SAE(\hat{\alpha})$ é a soma dos desvios absolutos ponderados do modelo reduzido, para um particular quantil, e $SAE(\hat{\beta})$ é a soma dos desvios absolutos ponderados do modelo completo, no mesmo quantil.

7 Ver, por exemplo, Belluzzo, Anuatti-Neto e Pazello (2005), Braga, Firpo e Gonzaga (2009) e Barbosa, Barbosa-Filho e Lima (2013).

hora, tudo o mais constante, é distinto ao longo da distribuição da variável dependente.

Em se tratando do setor privado (Tabela 2), verifica-se que os negros auferem rendimentos 4,9%, 4,7%, 5,4%, 6,6%, 9,2% e 13,2% *menores* que os não negros no 10^o, 25^o, 50^o, 75^o, 90^o e 95^o quantil da distribuição, respectivamente. Portanto, à exceção da transição do 10^o para o 25^o quantil, os diferenciais ampliam-se à medida que se consideram os pontos mais elevados da distribuição, endossando a hipótese de que existe um teto de vidro (*glass ceiling*) para o negro, isto é, uma maior dificuldade para ascender aos cargos mais bem remunerados da hierarquia das organizações.

No setor público (Tabela 3), o afunilamento hierárquico é verificado até o 90^o percentil, com diferenciais de rendimento de 4,2%, 7,3%, 12,6%, 12,9% e 13,4% no 10^o, 25^o, 50^o, 75^o e 90^o quantil,

respectivamente. O fato de as diferenças salariais por raça serem diminutas no 10^o quantil, mas elevarem-se nos quantis superiores, encontra-se em consonância com as evidências da literatura de que os negros teriam sua representatividade assegurada apenas nos cargos de natureza administrativa e auxiliar do serviço público, enfrentando, tal como no setor privado, um teto de vidro nos níveis salariais mais altos (ESTANISLAU et al., 2015).

O Gráfico 1 sintetiza esses resultados ao ilustrar os coeficientes para negro nas diversas regressões quantílicas, segundo o setor de emprego. Verifica-se que, embora o fenômeno do teto de vidro seja observado em ambos os setores, no privado o diferencial salarial de raça tem a forma de *U* invertido, ao passo que no setor público ele tem a forma de *U*. Além disso, à exceção dos extremos da distribuição (Q10 e Q95), a magnitude do diferencial é superior no setor público.

Tabela 2 – Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora no trabalho principal de empregados em serviços (exclusive trabalhadores domésticos) do setor privado de 14 anos ou mais de idade - Brasil, 2018

| Variáveis | Q10 | Q25 | Q50 | Q75 | Q90 | Q95 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| id1 | 0,2585*** | 0,2806*** | 0,2909*** | 0,3245*** | 0,3432*** | 0,3396*** |
| id2 | -0,0248*** | -0,0261*** | -0,0256*** | -0,0260*** | -0,0237*** | -0,0203*** |
| esc0 | -0,1750*** | -0,2091*** | -0,2142*** | -0,2107*** | -0,2057*** | -0,1821 |
| esc1 | -0,2191*** | -0,2600*** | -0,2213*** | -0,2326** | -0,1993** | -0,3027*** |
| esc2 | -0,2037*** | -0,1941*** | -0,2303*** | -0,2722*** | -0,3398*** | -0,3849*** |
| esc3 | -0,1247*** | -0,1738*** | -0,1464*** | -0,2100*** | -0,2844*** | -0,2418** |
| esc4 | -0,1352*** | -0,1532*** | -0,1725*** | -0,1966*** | -0,2619*** | -0,3004*** |
| esc5 | -0,0964*** | -0,1129*** | -0,1415*** | -0,1827*** | -0,2318*** | -0,2546*** |
| esc6 | -0,1125*** | -0,1376*** | -0,1100*** | -0,1166*** | -0,1343*** | -0,0685 |
| esc7 | -0,1008*** | -0,0817*** | -0,0714*** | -0,1013*** | -0,0872** | -0,0671*** |
| esc8 | -0,0740*** | -0,0725*** | -0,0707*** | -0,0792*** | -0,1024*** | -0,0980*** |
| esc9 | -0,0455*** | -0,0477*** | -0,0293* | -0,0282* | -0,0372 | -0,0485* |
| esc10 | -0,0592** | -0,0251 | -0,0075 | -0,0157 | -0,0547** | -0,1095*** |
| esc12 | 0,0808*** | 0,0615*** | 0,0793*** | 0,1051*** | 0,1897*** | 0,2706*** |
| esc13 | 0,1139*** | 0,1447*** | 0,1826*** | 0,2135*** | 0,3332*** | 0,4305*** |
| esc14 | 0,1191*** | 0,1376*** | 0,1772*** | 0,1902*** | 0,2147*** | 0,3554*** |
| esc15 | 0,2474*** | 0,3299*** | 0,4798*** | 0,6124*** | 0,8463*** | 0,8809*** |
| negro | -0,0500*** | -0,0477*** | -0,0559*** | -0,0680*** | -0,0960*** | -0,1412*** |
| metrop | 0,0939*** | 0,0747*** | 0,0619*** | 0,0580*** | 0,0546*** | 0,0542*** |
| rural | -0,0365** | -0,0299*** | -0,0171 | -0,0204 | -0,0200 | 0,0054 |
| chefe | 0,0764*** | 0,0845*** | 0,1007*** | 0,1029*** | 0,1096*** | 0,1213*** |
| NO | 0,1022*** | 0,0995*** | 0,1095*** | 0,1420*** | 0,1540*** | 0,1578*** |

| Variáveis | Q10 | Q25 | Q50 | Q75 | Q90 | Q95 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| SE | 0,2027*** | 0,2193*** | 0,2290*** | 0,2402*** | 0,2281*** | 0,1986*** |
| SUL | 0,3226*** | 0,3235*** | 0,3209*** | 0,3347*** | 0,3306*** | 0,2806*** |
| CO | 0,2205*** | 0,2280*** | 0,2437*** | 0,2969*** | 0,3108*** | 0,2826*** |
| ocup1 | 0,1213*** | 0,1980*** | 0,3536*** | 0,4162*** | 0,3954*** | 0,3389*** |
| ocup2 | 0,2054*** | 0,2820*** | 0,3179*** | 0,4348*** | 0,2841*** | 0,2612** |
| ocup4 | -0,1090*** | -0,1573*** | -0,2098*** | -0,2608*** | -0,3501*** | -0,3633*** |
| ocup5 | -0,1621*** | -0,2090*** | -0,2404*** | -0,3096*** | -0,3799*** | -0,4226*** |
| ocup6 | -0,3744 | -0,3203*** | -0,3680*** | -0,4539*** | -0,5496*** | -0,4729*** |
| ocup7 | -0,1345*** | -0,1702*** | -0,1970*** | -0,2639*** | -0,3285*** | -0,3928*** |
| ocup8 | -0,0570*** | -0,0702*** | -0,1055*** | -0,1754*** | -0,2759*** | -0,3139*** |
| ocup9 | -0,2061*** | -0,2790*** | -0,3491*** | -0,4619*** | -0,5458*** | -0,6105*** |
| semcart | -0,4953*** | -0,2698*** | -0,1573*** | -0,0603*** | 0,0463*** | 0,0924*** |
| constante | 1,1009*** | 1,2389*** | 1,4165*** | 1,6068*** | 1,8533*** | 2,0866*** |
| Observações | 34.799 | 34.799 | 34.799 | 34.799 | 34.799 | 34.799 |
| F | 216,99*** | 404,05*** | 312,05*** | 293,27*** | 228,53*** | 119,80*** |
| Pseudo R ² | 0,2533 | 0,2382 | 0,2846 | 0,3414 | 0,4021 | 0,4272 |

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos Microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018. Notas: As estimações consideram os pesos amostrais e erros-padrão robustos de White, porém, não incorporam a estrutura de plano amostral complexo da PNAD, pois essa opção não está disponível para nenhum dos comandos que estimam regressões quantílicas no software utilizado (Stata). ***, ** e * denotam os coeficientes estatisticamente significativos a 1%, 5% e 10%, respectivamente. Ocup1 = diretores e gerentes; ocup2 = profissionais das ciências e intelectuais; ocup4 = trabalhadores de apoio administrativo; ocup5 = trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; ocup6 = trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca; ocup7 = trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios; ocup8 = operadores de instalações e máquinas e montadores; ocup9 = ocupações elementares.

Tabela 3 – Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora no trabalho principal de empregados em serviços do setor público de 14 anos ou mais de idade - Brasil, 2018

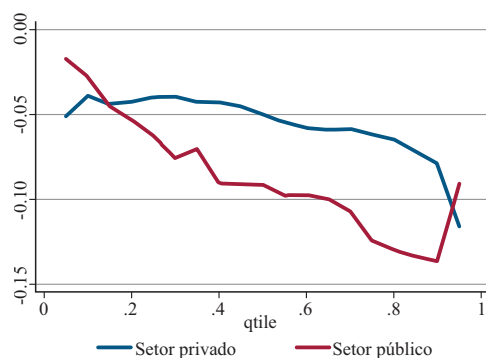
| Variáveis | Q10 | Q25 | Q50 | Q75 | Q90 | Q95 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| id1 | 0,3809*** | 0,3490*** | 0,2840*** | 0,3170*** | 0,2847*** | 0,3471*** |
| id2 | -0,0333*** | -0,0266*** | -0,0166*** | -0,0175*** | -0,0134** | -0,0211*** |
| esc0 | -0,1149** | -0,2203*** | -0,2762*** | -0,3689*** | -0,1985 | -0,2679*** |
| esc1 | -0,0647** | -0,1449*** | -0,2304** | -0,3165*** | -0,2929*** | -0,4555*** |
| esc2 | -0,1756*** | -0,1810*** | -0,3471*** | -0,4016*** | -0,3282*** | -0,4430 |
| esc3 | -0,1576*** | -0,2168*** | -0,2037*** | -0,3093*** | -0,3988*** | -0,5623*** |
| esc4 | -0,1328*** | -0,1769*** | -0,3060*** | -0,3985*** | -0,3950*** | -0,4302*** |
| esc5 | -0,1774*** | -0,1600*** | -0,2236*** | -0,1741** | -0,2958*** | -0,3564* |
| esc6 | -0,1081*** | -0,0992*** | -0,2312*** | -0,1911*** | -0,2186*** | -0,0810 |
| esc7 | -0,1742*** | -0,1404*** | -0,1242 | -0,2039*** | -0,2449 | -0,2158 |
| esc8 | -0,1262*** | -0,1729*** | -0,2562*** | -0,2987*** | -0,2745*** | -0,3704*** |
| esc9 | -0,0194 | -0,0172 | -0,1167*** | -0,0829 | -0,1384 | 0,0999 |
| esc10 | -0,0020 | 0,0041 | -0,0911 | -0,1281** | -0,2030*** | -0,3451*** |
| esc12 | 0,1028** | 0,1265** | 0,1349*** | 0,1577*** | 0,2305*** | 0,1470*** |
| esc13 | 0,1151*** | 0,1552*** | 0,2189*** | 0,2735*** | 0,2529*** | 0,3151*** |

| Variáveis | Q10 | Q25 | Q50 | Q75 | Q90 | Q95 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| esc14 | 0,1307*** | 0,1475*** | 0,1978*** | 0,1565*** | 0,1270*** | 0,0505 |
| esc15 | 0,3852*** | 0,5129*** | 0,5963*** | 0,6845*** | 0,7695*** | 0,8193*** |
| negro | -0,0427** | -0,0757*** | -0,1343*** | -0,1382*** | -0,1436*** | -0,0925*** |
| metrop | 0,1877*** | 0,2235*** | 0,2544*** | 0,2676*** | 0,2710*** | 0,2687*** |
| rural | -0,0437*** | -0,0834*** | -0,1125*** | -0,1473*** | -0,0913** | -0,0521 |
| chefe | 0,1148*** | 0,1031*** | 0,1125*** | 0,1242*** | 0,1428*** | 0,1333*** |
| NO | 0,1245*** | 0,1066*** | 0,0800*** | 0,1112*** | 0,1510*** | 0,1366*** |
| SE | 0,1630*** | 0,1659*** | 0,1492*** | 0,1329*** | 0,1150*** | 0,1257*** |
| SUL | 0,2900*** | 0,2526*** | 0,2364*** | 0,2434*** | 0,1929*** | 0,1420*** |
| CO | 0,2583*** | 0,3070*** | 0,3352*** | 0,3505*** | 0,3158*** | 0,3248*** |
| ocup1 | 0,3059*** | 0,3888*** | 0,4441*** | 0,4024*** | 0,3098*** | 0,4563*** |
| ocup2 | 0,2688*** | 0,2173*** | 0,1855*** | 0,1853*** | 0,0911* | 0,0612 |
| ocup4 | -0,0299 | -0,1318*** | -0,1867*** | -0,2705*** | -0,3965*** | -0,4104*** |
| ocup5 | -0,1468*** | -0,1776*** | -0,2191*** | -0,2702*** | -0,4427*** | -0,4740*** |
| ocup6 | 0,0381 | -0,2250 | -0,1008 | -0,0433 | -0,1260 | -0,2319 |
| ocup7 | -0,1363*** | -0,2189*** | -0,2723*** | -0,3973*** | -0,5447*** | -0,4708*** |
| ocup8 | -0,1123*** | -0,1600*** | -0,2490*** | -0,3406*** | -0,5121*** | -0,5143*** |
| ocup9 | -0,1764*** | -0,2754*** | -0,3517*** | -0,4716*** | -0,7138*** | -0,6867*** |
| semcart | -0,1985*** | -0,2092*** | -0,2139*** | -0,2426*** | -0,2492*** | -0,2573*** |
| constante | 0,7747*** | 1,0826*** | 1,5683*** | 1,8852*** | 2,4164*** | 2,5291*** |
| Observações | 10.772 | 10.772 | 10.772 | 10.772 | 10.772 | 10.772 |
| F | 135,98*** | 685,36*** | 221,13*** | 259,14*** | 182,42*** | 304,76*** |
| Pseudo R ² | 0,2267 | 0,3066 | 0,3527 | 0,3614 | 0,3587 | 0,3407 |

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos Microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018.

Notas: As estimações consideram os pesos amostrais e erros-padrão robustos de White, porém, não incorporam a estrutura de plano amostral complexo da PNAD, pois essa opção não está disponível para nenhum dos comandos que estimam regressões quantílicas no software utilizado (Stata). ***, ** e * denotam os coeficientes estatisticamente significativos a 1%, 5% e 10%, respectivamente. Ocup1 = diretores e gerentes; ocup2 = profissionais das ciências e intelectuais; ocup4 = trabalhadores de apoio administrativo; ocup5 = trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; ocup6 = trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca; ocup7 = trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios; ocup8 = operadores de instalações e máquinas e montadores; ocup9 = ocupações elementares.

Gráfico 1 – Diferencial controlado de rendimento entre negros e não negros, segundo setor de emprego - Brasil, 2018



Fonte: elaborado pelas autoras com base nos Microdados da PNAD Contínua do 3o trimestre de 2018.

Nas Tabelas 4 e 5 são apresentados os resultados da decomposição da diferença bruta nos logaritmos do rendimento de negros e brancos em quantis selecionados. Tal como no caso da decomposição de Blinder-Oaxaca, o diferencial remuneratório é subdividido nos efeitos composição e estrutura salarial. No setor privado (Tabela 4), o fato de os efeitos serem sempre negativos (independentemente do quantil considerado) mostra que ambos contribuem para a diferença salarial em desvantagem do negro. Assim, por um lado, os negros detêm características observáveis que lhes são desfavoráveis – como menores escolaridade e experiência profissional e maior representatividade em regiões do país e grupamentos ocupacionais que pagam menos. Por

outro lado, recebem menos que os brancos mesmo quando detêm as mesmas características observáveis que eles. Nota-se, ainda, que a participação do efeito estrutura salarial – que pode ser associado à

discriminação puramente salarial, mas também a fatores não observáveis relacionados à discriminação indireta, como o afunilamento hierárquico – é crescente ao longo da distribuição de rendimento.

Tabela 4 – Decomposição da diferença entre negros e brancos nos logaritmos do rendimento, em quantis selecionados, setor privado - Brasil, 2018

| Variáveis | Q10 | Q25 | Q50 | Q75 | Q90 | Q95 |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Diferença total (A) | -0,175 *** | -0,169 *** | -0,241 *** | -0,372 *** | -0,537 *** | -0,726 *** |
| Efeito composição (B) | -0,172 *** | -0,105 *** | -0,201 *** | -0,258 *** | -0,382 *** | -0,483 *** |
| Experiência profissional | -0,010 *** | -0,006 *** | -0,011 *** | -0,014 *** | -0,018 *** | -0,023 *** |
| Escolaridade | -0,024 *** | -0,016 *** | -0,039 *** | -0,068 *** | -0,148 *** | -0,207 *** |
| Localização do domicílio | 0,018 *** | 0,008 *** | 0,006 *** | 0,003 ** | 0,001 | 0,000 |
| Chefe | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Região | -0,082 *** | -0,059 *** | -0,100 *** | -0,094 *** | -0,069 *** | -0,055 *** |
| Ocupação | -0,020 *** | -0,019 *** | -0,047 *** | -0,080 *** | -0,150 *** | -0,205 *** |
| Sem carteira | -0,054 *** | -0,013 *** | -0,009 *** | -0,004 *** | 0,003 * | 0,007 *** |
| Efeito estrutural salarial (C) | -0,002 | -0,064 *** | -0,040 *** | -0,115 *** | -0,156 *** | -0,243 *** |
| C/A, em % | 1,35 | 37,92 | 16,72 | 30,79 | 28,99 | 33,50 |

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos Microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018.

Notas: p-valores calculados com base em erros padrão obtidos por bootstrapping, conforme as recomendações de Firpo, Fortin e Lemieux (2018).

***, ** e * denotam os coeficientes estatisticamente significativos a 1%, 5% e 10%, respectivamente.

No setor público (Tabela 5), embora a participação do efeito estrutura salarial também seja crescente ao longo da distribuição, nota-se que o 10º quantil tem comportamento dissonante: nele, não há evidência de discriminação ou de efeitos não observáveis em desfavor do negro. Em contraste, nos quantis superiores (Q90 e Q95), o efeito estrutura salarial mostra uma participação elevada na geração do hiato racial de rendimento e inclusive superior à observada no setor privado.

A comparação das Tabelas 4 e 5 permite, ainda, constatar que no setor privado o fator que tem maior peso no efeito composição é a escolaridade, ou seja, o fato de os negros serem, em média, menos escolarizados que os brancos. No setor público, contudo, até o 75º quantil o fator mais importante é a sobrerrepresentação dos negros nas regiões do país que pior remuneram os funcionários públicos. A partir do 90º quantil, porém, a escolaridade e a ocupação tornam-se mais relevantes, mostrando que no topo da distribuição a menor escolaridade do negro e sua inserção em grupamentos ocupacionais pior remunerados ex-

plica parcela importante do diferencial salarial entre as raças nesse setor de emprego.

Os resultados encontrados provocam um ensaio interessante associado à igualdade no setor público. Via de regra, a inserção dos trabalhadores nesse setor é realizada por meio de concursos e os indivíduos são protegidos pelo compromisso de isonomia salarial para cargos com atribuições iguais ou semelhantes, garantida em lei. Por conta desses dispositivos, poder-se-ia supor que as desigualdades raciais no setor público seriam menos pronunciadas. De fato, ao se considerarem os quantis inferiores da distribuição de rendimento – que coincidem com os níveis iniciais das carreiras – observa-se um hiato de rendimento bastante reduzido e inferior ao observado no setor privado. Contudo, esse hiato aumenta ao longo dos quantis da distribuição salarial, tornando-se, inclusive, superior ao observado no setor privado. Esse comportamento permite questionar a hipótese de maior igualdade no setor público e é sugestiva de que o problema encontra-se principalmente na dificuldade de ascensão do negro a cargos de maior prestígio e remuneração no interior do setor público. Nesse sentido, cumpre observar que a obrigatoriedade de realização de concursos

para contratação de pessoal não se aplica a cargos comissionados e a funções de confiança, que são preenchidos por nomeação, inclusive de indivíduos que não sejam servidores de carreira do Estado.

Assim, não há garantias de que a seleção para esses cargos – que são justamente os de maior colocação hierárquica e maiores vencimentos na administração pública – siga critérios técnicos e universais.

Tabela 5 – Decomposição da diferença entre negros e brancos nos logaritmos do rendimento, em quantis selecionados, setor público - Brasil, 2018

| Variáveis | Q10 | Q25 | Q50 | Q75 | Q90 | Q95 |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Diferença total (A) | -0,019 | -0,260 *** | -0,427 *** | -0,440 *** | -0,538 *** | -0,528 *** |
| Efeito composição (B) | -0,067 *** | -0,222 *** | -0,345 *** | -0,332 *** | -0,274 *** | -0,242 *** |
| Experiência profissional | -0,003 *** | -0,008 *** | -0,020 *** | -0,026 *** | -0,025 *** | -0,020 *** |
| Escolaridade | -0,019 *** | -0,065 *** | -0,127 *** | -0,152 *** | -0,132 *** | -0,114 *** |
| Localização do domicílio | -0,002 ** | -0,013 *** | -0,020 *** | -0,025 *** | -0,026 *** | -0,021 *** |
| Chefe | 0,000 | 0,001 | 0,001 | 0,002 | 0,002 | 0,002 |
| Região | -0,013 ** | -0,067 *** | -0,081 *** | -0,043 ** | -0,017 | -0,039 |
| Ocupação | -0,016 *** | -0,050 *** | -0,076 *** | -0,056 *** | -0,052 *** | -0,032 *** |
| Sem carteira | -0,015 *** | -0,020 *** | -0,022 *** | -0,031 *** | -0,024 *** | -0,018 *** |
| Efeito estrutural salarial (C) | 0,048 *** | -0,037 | -0,082 *** | -0,109 ** | -0,263 *** | -0,286 *** |
| C/A, em % | -244,44 | 14,35 | 19,21 | 24,69 | 48,99 | 54,15 |

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos Microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018.

Notas: p-valores calculados com base em erros padrão obtidos por bootstrapping, conforme as recomendações de Firpo, Fortin e Lemieux (2018).

***, ** e * denotam os coeficientes estatisticamente significativos a 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Merece, ainda, comentário o fato de o modelo econométrico adotado neste trabalho controlar a quantidade de anos de estudo acumulada pelos indivíduos, mas não a qualidade da educação recebida, a qual tem se mostrado tão importante para o crescimento econômico dos países em desenvolvimento quanto a primeira (HANUSHEK, 2013). Tendo em vista que a qualidade da educação é positivamente correlacionada com a origem socioeconômica do indivíduo e que os negros, em média, advêm de famílias mais pobres, esse fator pode, por um lado, representar obstáculos ao plano de carreira dos trabalhadores negros e, por outro, ser responsável por diferenças salariais por raça entre trabalhadores com mesmo nível de ensino. Com relação a esse segundo aspecto, a análise dos dados do Ministério Público do Estado de São Paulo é bastante elucidativa: entre os servidores¹⁰ negros que detêm nível superior de

ensino, apenas 24% estão lotados em cargos que, de fato, exigem tal nível de escolaridade. Para os brancos, esse percentual eleva-se para 41%. Isso sugere que, mesmo quando alcançam o nível superior de ensino, uma grande parte dos negros não se encontra em condições de disputar vagas que exigem tal nível de escolaridade na mesma frequência em que os brancos o fazem.

Outro fator considerado na literatura e também de difícil mensuração estatística diz respeito ao capital social dos indivíduos, isto é, ao círculo social ao qual pertencem, formado por parentes, amigos e conhecidos. Em vista das assimetrias de informação observadas no mercado de trabalho, essa rede de contatos pode ser decisiva para que uma pessoa consiga do primeiro emprego a uma promoção. De acordo com Rocha (2015), os negros têm menos acesso aos círculos sociais em que se circunscrevem boa parte das oportunidades para ocupar postos de elite. As vantagens de um capital social influente são geralmente associadas à condição de homem branco e acabam, assim, mediando parte da desigualdade racial.

10 São considerados “servidores” do MP-SP assessores, analistas de promotória, analistas técnico-científicos, diretores, auxiliares e chefes. Por outro lado, são considerados “membros” os procuradores e promotores. A distribuição dos indivíduos brancos e negros segundo escolaridade e segundo o nível de ensino exigido para o exercício do cargo estava disponível para os servidores, mas não para os membros.

5 CONCLUSÕES

Apesar de as ações afirmativas para a população negra terem ganhado expressão a partir dos anos 2000, os resultados encontrados neste trabalho engrossam as evidências de que subsiste um afunilamento hierárquico para o trabalhador negro no Brasil. A contribuição original deste trabalho foi mostrar que tal afunilamento hierárquico não é exclusividade do setor privado, sendo também observado no setor público, onde se poderia supor que as garantias de isonomia salarial e de seleção de pessoal por concurso público poderiam atenuar as desigualdades raciais nos rendimentos. A análise dos dados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018, por meio de regressões quantílicas, revelou que o hiato salarial entre brancos e negros, controladas as variáveis observáveis do modelo, aumenta ao longo dos quantis da distribuição dos rendimentos no setor público. Esse comportamento sugere que os negros avançam menos em suas respectivas carreiras. Adicionalmente, observou-se que tal hiato possui maior magnitude no setor público que no privado nos quantis 25, 50, 75 e 90, o que permite questionar a hipótese inicialmente aventada de que o setor público seria mais igualitário que o privado. Na mediana da distribuição, por exemplo, o negro recebe 12,6% menos que o branco se é funcionário público, enquanto que tal diferença é de 5,4% entre os empregados do setor privado.

A decomposição dos diferenciais de rendimento nos efeitos composição e estrutura salarial endossou os resultados das regressões quantílicas ao mostrar que no topo da distribuição dos rendimentos o efeito estrutura salarial – que responde pelas diferenças remuneratórias entre trabalhadores com mesmas características observáveis – tem maior peso no setor público que no privado. Essa análise de decomposição também mostrou que há espaço para a redução dos diferenciais remuneratórios entre brancos e negros por meio da redução da desigualdade educacional entre esses dois grupos.

Cumprir notar que, em virtude das limitações do modelo e da base de dados utilizada, o coeficiente associado à variável binária *negro* – ou, equivalentemente, o efeito estrutura salarial na decomposição do diferencial de rendimento – pode incorporar uma gama variada de fatores não observáveis que transcendem a discriminação puramente salarial. Conforme discutido, tais fato-

res incluem os níveis hierárquicos nas diferentes carreiras e a qualidade da educação recebida. De toda forma, esse conjunto de fatores mostra-se desfavorável ao negro e, via de regra, também é subproduto da discriminação – nesse caso, indireta – manifestando-se já nos ciclos iniciais de escolarização, quando o negro se vê em desvantagem em relação ao branco no que se refere ao acesso à educação de qualidade e ao *background* cultural e social que mediará seu processo de socialização.

A título de recomendação para futuras pesquisas, seria importante a análise desagregada das diferenças salariais por raça nas esferas federal, estadual e municipal e nos Poderes executivo, legislativo e judiciário, a fim de se verificar em quais segmentos do setor público as desigualdades são mais pronunciadas.

Além disso, o acompanhamento dos servidores negros selecionados por meio de reserva de vagas no serviço público é uma sugestão destacada por Volpe e Silva (2016) que se mostra importante para o diagnóstico de eventuais diferenças em termos de ascensão ou permanência na carreira entre cotistas e não cotistas.

REFERÊNCIAS

- AIGNER, D. J.; CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor markets. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 30, n. 2, p. 175-187, 1977.
- ARBACHE, J. S., CARNEIRO, F. G. Unions and interindustry wage differentials. **World Development**, v. 27, n. 10, p. 1875-1883, out. 1999.
- ARROW, K. The theory of discrimination. In: REE, A.; ASHENFELTER, O. E. (Ed.). **Discrimination in labor markets**. Princeton: Princeton University Press, 1973.
- AUGUSTO, N.; ROSELINO, J. E.; FERRO, A. R. A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil. **Revista Pesquisa & Debate**, v. 26, n. 2(48), p. 105-127, set. 2015.

BARBOSA, A. L. N. H.; BARBOSA FILHO, F. H.; LIMA, J. R. F. Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 43, n. 1, p. 89-118, abr. 2013.

BECKER, G. **The economics of discrimination**. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.

BELLUZZO, W.; ANUATTI-NETO, F.; PAZELLO, E. T. Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 59, n. 4, p. 511-533, out./dez. 2005.

BOEHM, C. Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT. **Agência Brasil**, São Paulo, 08 de novembro de 2017. Geral. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>>. Acesso em: 9 jul. 2018.

BORJAS, G. J. **Economia do trabalho**. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2012.

BRAGA, B.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 39, n. 3, p. 431-464, dez. 2009.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 185-210, abr.-jun. 2004.

CAMPOS, A. G.; MOURA A. C. **Diferenças de remuneração entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados**: Evidências sobre o mercado de trabalho brasileiro. Rio de Janeiro: IPEA, ago. 2017. 40 p. (Texto para Discussão n. 2323). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2323_web.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2018.

CARDOSO, A. Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social. **Novos Estudos Cebrap**, n. 80, mar. 2008.

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

ENAP. ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Servidores públicos federais**. Raça/cor - 2014. Enap, 2014. Disponível em: <<http://goo.gl/KGeW9c>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

ESTANISLAU, B.; GOMOR, E.; NAIME, J. **A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da lei de cotas**. In: Congresso Consad De Gestão Pública, 2015, Brasília: Enap. Disponível em: <<http://banco.consad.org.br/bitstream/123456789/1192/1/A%20INSER%C3%87%C3%83O%20DOS%20NEGROS%20NO%20SERVI%C3%87O%20P%C3%9ABLICO.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2018.

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos/Ibope, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2018.

FIRPO S.; FORTIN, N.; LEMIEUX T. Unconditional Quantile Regressions. **Econometrica**, v. 77, n. 3, p. 953-973, 2009.

FIRPO S.; FORTIN, N.; LEMIEUX T. Decomposing Wage Distributions Using Recentered Influence Function Regressions. **Econometrics**, v. 6, n. 2, 2018.

GALETE, R. A. Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2007. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 9, n. 1-2, p. 135-152, jan./dez. 2010.

HANUSHEK, E. A. Economic growth in developing countries: the role of human capital. **Economics of Education Review**, v. 37, p. 204-212, 2013.

HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: Ipea. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>>. Acesso em: 18 mai. 2018

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Igualdade Racial. In: **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**. Brasília: IPEA, v. 1, n. 24, 2016. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/20170519_bps24.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2018.

JÚNIOR, J. F.; DAFLON V. T.; CAMPOS L. A. **A ação afirmativa no ensino superior brasileiro (2011)**. Rio de Janeiro: Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa, IESP, 2011. Disponível em: <http://gemaa.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2013/11/files_Levantamento_2011C.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2018

KOENKER, R.; HALLOCK, K. F. Quantile regression. **The Journal of Economic Perspectives**, v. 15, n. 4, p. 143-156, autumn 2001.

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

MACHADO, J. A. F.; MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. **Journal of Applied Econometrics**, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005.

MP-SP. MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Relatório de levantamento estatístico do censo racial de membros e servidores do MP- SP: 2015**. São Paulo, dez. 2015. 12 p. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/GT_Igualdade_Racial/Producao_GT_Igualdade_Racial/RELAT%C3%93RIO%20DE%20LEVANTAMENTO%20CENSO%20RACIAL.pdf>. Acesso em: 7 mai. 2018.

PATRINOS, H. A. Estimating the return to schooling using the Mincer equation. **IZA World of Labor** 278, July 2016. Disponível em: <<https://wol.iza.org/uploads/articles/278/pdfs/estimating-return-to-schooling-using-mincer-equation.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2018.

PED. PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO. **Escolaridade aumenta na última década, mas a desigualdade entre negros e não negros ainda é bastante alta**, 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2012/2012pednegros_escolaridade.html>. Acesso em: 21 jul. 2018.

_____. **Inserção da população negra nos mercados de trabalho metropolitanos**. nov. 2017a. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017apresentacaoNegros.html>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. **Os negros no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo: Diferenciais de inserção de negros e não negros no mercado de trabalho em 2016**. nov. 2017a. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/midia/2017/11/Boletim_negro_2017_RMSP.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. **Os negros no mercado de trabalho no Distrito Federal**, nov. 2017c. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017pednegrosbsb.pdf>>. Acesso em: 22 dez. 2018.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. Discriminação por gênero no mercado de trabalho local: um estudo para os municípios do Rio Grande do Sul. **Análise Econômica**, ano 35, n. 68, p. 87-116, set. 2017.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **American Economic Review**, v. 62, n. 4, p.659-661, 1972.

ROCHA, E. F. **O negro no mundo dos ricos: um estudo sobre a disparidade racial de riqueza no Brasil com os dados do censo demográfico de 2010**. Brasília, 2015, 193 p. Tese de Doutorado, ICS-UnB. Brasília, 2015.

SEPPIR. SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE RACIAL. **Em 3 anos, 150 mil negros ingressaram em universidades por meio de cotas. Ministério dos Direitos Humanos. 2016.**

Disponível em: <<http://www.seppir.gov.br/central-de-conteudos/noticias/2016/03-marco/em-3-anos-150-mil-negros-ingressaram-em-universidades-por-meio-de-cotas>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013.** Brasília: IPEA, fev. 2014. 27 p. (Nota Técnica n. 17). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2018.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.** Brasília: IPEA, nov. 2000. 26 p. (Texto para Discussão n. 769). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/2000/td_0769.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2018.

VAZ, D. V.; HOFFMANN, R. Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados. **Economia e Sociedade**, v. 16, n. 2(30), p. 199-232, ago. 2007.

VAZ, D. V. Evolução da participação feminina no setor público brasileiro no período 1992-2008. In: M. A. Abreu (Org.), **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero.** Brasília: Ipea, 2011. p. 109-134. VOLPE, A. P.; SILVA, T. D. **Reserva de vagas para negros na administração pública.** Brasília: IPEA, 2016. (Relatório de Pesquisa). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2018.

ZUCCHI, J. D.; HOFFMANN, R. Diferenças de renda associadas à cor: Brasil, 2001. **Revista Pesquisa & Debate**, v. 15, n. 1(25), p. 107-129, 2004.

ZUCCHI, J. D. **Desigualdade de rendimentos entre brancos e negros nos setores público e privado.** 127 p. Dissertação de Mestrado, FCLAr-Unesp. Araraquara, 2006.

APÊNDICE A – TESTE DE WALD PARA IGUALDADE DOS COEFICIENTES ASSOCIADOS À VARIÁVEL BINÁRIA NEGRO ENTRE OS QUANTIS

| | Setor privado | | Setor público | |
|-----------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | F | P-valor (%) | F | P-valor (%) |
| q10 = q25 | 0,01 | 91,65 | 5,69 | 1,71 |
| q10 = q50 | 2,24 | 13,45 | 11,95 | 0,05 |
| q10 = q75 | 6,42 | 1,13 | 17,37 | 0,00 |
| q10 = q90 | 11,00 | 0,09 | 15,03 | 0,01 |
| q10 = q95 | 22,51 | 0,00 | 2,95 | 8,59 |
| q25 = q50 | 3,86 | 4,95 | 4,33 | 3,75 |
| q25 = q75 | 8,77 | 0,31 | 9,50 | 0,21 |
| q25 = q90 | 12,50 | 0,04 | 8,13 | 0,44 |
| q25 = q95 | 23,96 | 0,00 | 0,64 | 42,26 |
| q50 = q75 | 3,58 | 5,85 | 3,63 | 5,68 |
| q50 = q90 | 7,55 | 0,60 | 3,42 | 6,45 |
| q50 = q95 | 19,02 | 0,00 | 0,00 | 98,36 |
| q75 = q90 | 3,51 | 6,09 | 0,35 | 55,52 |
| q75 = q95 | 14,57 | 0,01 | 1,07 | 30,06 |
| q90 = q95 | 10,12 | 0,15 | 3,09 | 7,87 |

Nota: reamostragem feita por *bootstrapping* com 1.000 repetições.

Fonte: Microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018.

Elaboração própria.