

Diferenças salariais por cor no mercado de trabalho da Região Sul do Brasil

Iandra de Souza Maldaner¹
Keila Rodrigues de Souza²
Silvia Cristina Bender Greco³
Pery Francisco Assis Shikida⁴
Jefferson Andronio Ramundo Staduto⁵

RESUMO

Este trabalho objetivou analisar, por meio do Teste Qui-quadrado, as diferenças salariais por cor (brancos e não brancos) no mercado de trabalho da Região Sul do Brasil, no ano de 2002. Como corolário, foi verificada a existência de diferenças salariais dos trabalhadores envolvidos no mercado de trabalho, em que os efeitos de interação social refletem diretamente nos salários dos indivíduos, constatando, assim, fatores de discriminação e/ou preconceito salarial por cor. À guisa de conclusão, faz-se mister a ação pública que possibilite a inserção no mercado de trabalho em condições mais justas.

Palavras-chave: Diferenças salariais. Cor. Região Sul. Teste Qui-quadrado.

I Introdução

Uma das características importantes do mercado de trabalho brasileiro é a ocorrência de diferenças salariais. Essa questão é um tanto delicada, pois o salário mínimo criado a fim de corrigir a imperfeição do mercado de trabalho capitalista e garantir ao trabalhador e família condições básicas de subsistência, não atingiu seu objetivo, visto que, após a fixação de seu primeiro valor em 1940, seu poder aquisitivo amíúde apresentou quedas ao longo de todo o tempo subsequente (BOLETIM DIEESE, 2002). Uma outra característica que vem sendo enfrentada no mercado de trabalho brasileiro é o diferencial salarial pela cor do indivíduo, mesmo controlando as características dos trabalhadores, sugerindo que isto fornece evidências de discriminação salarial (CAMPANTE, CRESPO e LEITE, 2004; SOARES, 2000).

Segundo Silva (1987), o estudo das diferenças salariais é justificado pelas várias relações sociais e econômicas existentes, tornando-o o elo final da hierarquização nas sociedades modernas, sendo que esta determina os níveis de bem-estar atingíveis pelas

peçoas. A partir do pressuposto de que as diferenças salariais existem e são elevadas, pretende-se averiguar quais são as variáveis relevantes na explicação dessa diferenciação para os trabalhadores da Região Sul do Brasil, relevando a característica observável – que é a cor – por meio do Teste Qui-quadrado de independência.

Segundo Fontes e Arbex (2000), este tipo de análise é importante para o Brasil devido, principalmente, à estrutura e às características recentes da economia e do mercado de trabalho, quais sejam: grande concentração pessoal de renda; vasta heterogeneidade da qualidade da força de trabalho; elevada parcela da força de trabalho ocupada em atividades informais; acentuadas desigualdades regionais; liberalização comercial, desregulamentação dos mercados e privatização de empresas estatais; longo e persistente processo inflacionário até a implantação de seguidos planos de estabilização e ajuste estrutural.

Ao longo da segunda metade do século passado foram detectadas disparidades salariais. Várias políticas salariais foram adotadas para tentar dividir melhor a renda nacional. Essas políticas foram pouco eficientes, pois as disparidades na distribuição da renda persistiram (BOLETIM DIEESE, 2002).

Conforme Chahad (1986), diferenças educacionais que existem entre os trabalhadores constituem o principal fator que determina as disparidades salariais; mas a idade, gênero, setor de atividade, região de residência também dão sua contribuição para a remuneração do indivíduo.

A discriminação por cor no mercado de trabalho ocorre quando indivíduos, com as mesmas preferências e atributos produtivos, recebem remunerações diferenciadas na força de trabalho, em termos de salário e ou de acesso ao trabalho (BAPTISTA, 2000).

Ações discriminatórias no mercado de trabalho são freqüentes. Existem dois tipos de discriminação: a de cunho salarial, quando os trabalhadores são igualmente produtivos e ocupam os mesmos postos de trabalho, mas recebem diferentes salários; e a de caráter alocativo, quando os trabalhadores igualmente produtivos têm chances diferentes de ocupar postos de trabalho de alta produtividade (JACINTO *et al.*, 2002).

Segundo Arrow (1972, *apud* Loureiro, 2000), mercado é o local onde ofertantes e demandantes negociam determinado produto, envolvendo apenas relações interpessoais (nesse local não há discriminação), desde que este não sofra influência de fatores não-mercados (*networks* ou interação social), influenciando o comportamento econômico. O comportamento econômico depende da natureza das crenças e atitudes determinadas culturalmente e condicionadas pelas instituições sociais. Mercados competitivos, por terem forte interação social, geram forte discriminação.

Considerando também o contexto histórico da presença dos indivíduos de cor preta no Brasil, tem-se que o escravo passa de meio de produção para assalariado, porém não participa da elevação social no mesmo nível que os senhores brancos. Assim, o problema do desemprego, da informalidade e desigualdade salarial atinge principalmente a população negra, que é a primeira a sofrer, devido à falta de especialização profissional, (BIDERMAN e GUIMARÃES, 2004) dentre outros fatores.

Isto posto, o presente trabalho está estruturado em cinco partes, incluída esta introdução. A segunda parte trata do comportamento do mercado de trabalho brasileiro na década de 1990. Posteriormente, são realçadas as Políticas Públicas de Cor Nacionais.

Na quarta parte é feita uma análise empírica do mercado de trabalho por cor. As considerações finais sumarizam o presente estudo.

2 Comportamento do mercado de trabalho brasileiro na década de 1990

Segundo Amadeo (1999), para saber o desempenho do mercado de trabalho é necessário examinar as dinâmicas de oferta e de demanda de trabalho – a oferta é o número de pessoas que entram e saem do mercado de trabalho e demanda o número de vagas abertas e fechadas. A partir desses dois componentes podem ser determinados a taxa de desemprego, os salários e a produtividade do trabalho.

Desde o esgotamento da etapa de substituição de importações em fins dos anos 1970, a estrutura industrial brasileira passou por transformações provocadas pelo processo inflacionário dos anos 1980/90, abertura comercial no início da década de 1990 e ciclos recessivos, configurando um processo de ajustamento econômico com difusão de programas de contenção de despesas, racionalização de métodos produtivos e perfis gerenciais, além da melhoria da qualidade dos produtos. Essa reestruturação industrial provocou, entre 1989 e 1994, uma redução de 24,6% no número médio de empregados por estabelecimento industrial. O mercado de trabalho nacional passou por uma turbulência, em que os novos postos de trabalho eram provindos do setor informal, compostos por empregados sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria e microempresários (COMIM e GUIMARÃES, 2002).

Algumas tendências mais importantes merecem destaque, como a migração do emprego do setor secundário (indústria) para o setor terciário (comércio, serviços, administração pública). Tão significativa quanto a migração do emprego do setor industrial para o setor de serviços foi a conversão dos empregos formais em informais. Até o início da década, o vínculo formal de trabalho foi a modalidade predominante de inserção, caracterizando a situação de mais da metade dos ocupados. A partir de então, o assalariamento formal sofreu um encolhimento contínuo, em termos relativos e absolutos. As demais modalidades, o vínculo empregatício informal, o trabalho por conta própria e a condição de empregador, experimentaram crescimento, ainda que esta última de forma residual. De modo geral as ocupações formais tendem a ser significativamente mais bem remuneradas que as informais. Embora sejam fortes as variações ao longo do tempo, nos primeiros oito anos da década de 1990, os rendimentos dos assalariados com carteira foram, no mínimo, 30% maiores que os dos assalariados sem carteira e 15% mais elevados que os dos trabalhadores por conta própria. Uma outra transformação ocorrida no mercado de trabalho brasileiro na última década foi o ganho que se registra em termos de escolaridade dos ocupados na força de trabalho; e, mesmo assim, o mercado de trabalho nos anos 1990 não foi capaz de gerar postos de trabalho suficientes para absorver o crescimento de sua força de trabalho. Evidência disso foi o preocupante incremento nas taxas de desempregados, apesar da desaceleração no ritmo de crescimento do contingente dos que ingressam no mercado (COMIM e GUIMARÃES, 2002).

A década de 1990 assistiu a três movimentos principais no comportamento das taxas de desemprego aberto, sendo um período de ascensão nos primeiros anos, marcados

por forte recessão econômica, quando a taxa de desemprego chega a 6%, em 1992; um segundo período de recuperação da economia e do emprego, que vai de 1993 a 1995, em que a mesma se reduz quase um ponto percentual; e um terceiro momento de ascensão persistente e inusitada do desemprego aberto, chegando a se aproximar dos 8%, na média, em 1998 (COMIM e GUIMARÃES, 2002).

2.1. Aspectos econômicos da região sul do Brasil

Acompanhando o contexto econômico e do mercado de trabalho brasileiro, analisam-se alguns aspectos regionais dos Estados do Sul do Brasil. Formada pelo Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, a Região Sul possuía, em 2000, 17,57% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, sendo 5,99% no Paraná, 3,85% em Santa Catarina e 7,73% no Rio Grande do Sul (IBGE, 2000).

O povoamento mais intenso ou definitivo no Sul tem início no segundo quartel do século XIX, com a vinda de imigrantes alemães e italianos. O crescimento populacional desta região aconteceu em função da expansão da fronteira agrícola, da modernização agrícola e do bem-sucedido processo de integração entre atividades primárias, de transformação industrial (GREGORY, 2002).

A Região Sul vem aumentando sua participação na indústria brasileira *pari passu* à desconcentração industrial do Sudeste (MONARIN, 2003).

O crescimento industrial na década de 1990 no Rio Grande do Sul deu-se devido à expansão da indústria mecânica, produtos alimentares, química, vestuário, calçados e artefatos de tecidos, chegando a representar 55% da indústria de transformação do Estado nesta década. Os seus principais produtos de exportação são os calçados (Vale dos Sinos), o complexo soja (grão, farelo e óleo), fumo, carne, couro, produtos químicos e automotivos. O Estado também é o maior produtor de grãos do Brasil, com destaque para a soja e arroz; de fumo e vinho. No segmento pecuário, a criação bovina é uma das mais desenvolvidas, enquanto detém o maior rebanho de ovinos, aves e suínos (ACCURSO, 2000).

Com relação à economia de Santa Catarina, esta baseia-se na atividade industrial, no extrativismo de minérios e na agropecuária. As indústrias de maior expressão encontram-se no setor agroindustrial, metal-mecânico, têxtil, de cerâmica, de máquinas e equipamentos eletroeletrônicos. No entanto, é significativa também a produção de artigos de plástico e móveis em madeira de pinho. Na região do Vale do Itajaí (nordeste do Estado) concentra-se a maior parte das indústrias têxteis, cujas exportações rendem cerca de 400 milhões de dólares por ano e empregam aproximadamente 100 mil pessoas. As indústrias de cerâmica e porcelana, localizadas principalmente na região central do Estado, exportam seus produtos para mais de 60 países, empregando cerca de 10 mil pessoas. As fábricas de peças para automóveis existentes em Santa Catarina, em sua maioria situadas na região norte do Estado, produzem para as mais importantes indústrias automobilísticas do país, como a Volkswagen, General Motors, Fiat, Volvo (ESTADO DE SANTA CATARINA, 2005).

Já o Paraná, entre 1983 e 1990, passou por intensa diminuição da força de trabalho ocupada na agricultura, de 46% para 33%. Em compensação, aumentou a força de trabalho ocupada na indústria (mecânica, material de transporte e material elétrico e de

comunicação) e no setor de serviços. As ocupações de baixa produtividade e informais também apresentaram crescimento no período (SEREIA *et al.*, 2002). Curitiba consolidou-se como grande pólo industrial e populacional do estado, tendo em 1990 mais de um milhão de habitantes. Já as questões de emprego, renda e política social ficam um pouco para trás (CASTRO, 1999).

Segundo dados coletados em Pesquisa Nacional de Amostras a Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 1998 e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 1998, a Região Sul é a segunda região do Brasil em proporção de empregados no setor formal da economia, com 18,10% da população empregada formalmente (CORSEUIL e SANTOS, 2002). A contribuição do Paraná é de 6,4% – com renda mensal, para o ano de 1998, de R\$ 543,51 na PNAD e R\$ 616,44 na RAIS, surgindo aí uma pequena disparidade de 1,13% em relação à renda.

2.2. Diferenças salariais

Os estudos relacionados a diferenças salariais são interessantes para o Brasil, devido à estrutura e às características recentes da economia e do mercado de trabalho, dentre as quais se destacam: grande concentração pessoal de renda; vasta heterogeneidade da qualidade da força de trabalho; elevada parcela da força de trabalho ocupada em atividades informais; acentuadas desigualdades regionais; liberalização comercial, desregulamentação dos mercados e privatização de empresas estatais; longo e persistente processo inflacionário até implantação de seguidos planos de estabilização e ajuste estrutural (FONTES e ARBEX, 2000).

Conforme Chahad (1986), o estudo de determinação e diferencial de salários pode vir a ser útil às políticas públicas, através da indicação da importância da educação, experiência, sexo, cor, região, filiação industrial para a determinação de salários e estimando o tamanho da dispersão salarial entre trabalhadores com similar característica. Também, conforme observam Comim e Guimarães (2002), pode motivar um número crescente de iniciativas de políticas públicas voltadas para melhorar as condições de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, criar alternativas de geração de renda ou simplesmente mitigar dificuldades dos indivíduos expostos à situação de exclusão.

No Brasil, as diferenças salariais podem ser estudadas a partir de quatro grupos de características: individuais, empresariais, setoriais e as regionais. Partindo do fato de que a diferença de salário existe e é elevada, deseja-se verificar quais são as variáveis relevantes na explicação dessa diferenciação (SILVA, 1987).

O mercado de trabalho, como qualquer outro, equilibra-se igualando as forças de oferta e demanda do produto, no caso, o trabalho. O nível médio salarial depende da quantidade de trabalho empregada, *coeteris paribus* (CHAHAD, 1986).

Com relação ao estudo da estrutura salarial, o mercado é entendido como um conjunto de tarefas exigidas dos ocupantes das vagas. Para cada trabalho diferente, as empresas contratam mão-de-obra até que o acréscimo do valor do produto final supere os acréscimos de custos das novas contratações. Também os indivíduos oferecem suas forças de trabalho que julgam aptos a realizar, a partir de suas escalas de preferência entre

remuneração e lazer, originando as curvas de oferta de função específica de trabalho, permitindo a existência de salários de equilíbrio em cada mercado específico. Não é encontrada explicação para diferenças de salários entre pessoas com ocupações semelhantes dentro de uma mesma empresa, ou entre empresas, setores, regiões diferentes, etc. (SILVA, 1987).

Para Amadeo (1999), o trabalho antes era visto como homogêneo e estático, e o capital como fonte do progresso tecnológico. Atualmente, o dinamismo econômico está cada vez mais no conhecimento, nas habilidades e na experiência dos trabalhadores e não no capital físico ou nas empresas. A qualidade dos trabalhadores e a eficiência de sua relação com as empresas determinarão, em última análise, a rapidez do progresso econômico das nações.

2.2.1. Características pessoais não produtivas

As características pessoais não produtivas referem-se aos atributos não responsáveis pela produtividade do indivíduo, ou seja, são as características observáveis das pessoas, como cor da pele, aparência, sexo e outros. Essas características podem pesar muito na hora de contratação, dependendo do empregador e do perfil de pessoa que ele procura para trabalhar em sua organização ou empresa.

Diferenciais de salários referem-se à discriminação pela existência de diferenciais significativos e persistentes de renda entre grupos de raça, cor, sexo, e outros. Esses diferenciais não desaparecem mesmo quando controlados por uma série de características observáveis, como educação, idade, região de residência, ocupação, e outros. Uma possibilidade é que tais diferenciais reflitam características produtivas não-observáveis e preferências distribuídas diferentemente entre os grupos. Entretanto, alguns autores têm argumentado que essas diferenças de renda constituem-se em uma evidência de que existe discriminação no mercado de trabalho. Existe discriminação quando, no mercado de trabalho, as pessoas são diferenciadas com base em atributos não produtivos ou quando há situações em que pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente, com base no grupo ao qual pertencem (FERNANDES, 2002).

A questão da desigualdade racial no Brasil é uma problemática bastante antiga, porém levantada com maior ênfase apenas em um período mais recente. A questão da discriminação torna-se cada vez mais comum na pauta de pesquisadores. Essa questão intensifica-se também com crescentes movimentos anti-racismo e antidiscriminação (HERINGER, 2002).

No contexto brasileiro, caracterizado por uma economia em crise, pelos elevados níveis de pobreza, concentração de renda, esse tipo de ineficiência tem efeitos negativos sobre o bem-estar da sociedade (BAPTISTA, 2000).

Segundo Barros *et al.* (2001), a desigualdade de renda pode ser separada em fatores relacionados com desigualdade de condições e desigualdade de resultados. Desigualdade de condições diz respeito à desigualdade sendo gerada por diferenças nos atributos produtivos com que a pessoa chega ao mercado e é formada ao longo de sua vida, principalmente antes da entrada no mercado de trabalho. A desigualdade de resultado diz respeito ao tratamento que a pessoa recebe no mercado, dados seus atributos produtivos.

Como o segundo diz respeito a um tratamento desigual quando se esperaria que fosse equitativo *a priori*, ele é "social e eticamente inaceitável".

Para estudar as fontes das desigualdades salariais entre trabalhadores de cor diferentes faz-se mister separar aquelas que podem ser geradas pelo mercado sem que haja necessariamente discriminação e a discriminação *per se* pelo mercado. Esta discriminação é aqui entendida como tratamento desigual de iguais. As principais teorias apresentadas para explicar os diferenciais salariais pelo mercado, sem que haja necessariamente discriminação, são aquelas que explicam a relação entre dotações de atributos produtivos e salários, ou ainda pelo ônus e benefícios atribuídos às diferentes ocupações. A primeira hipótese é implícita à teoria do capital humano. A segunda hipótese é resultado da teoria da sinalização ou ainda do credencialismo. E a terceira, é representada pela teoria dos diferenciais compensatórios, que pode ser reconhecida em Adam Smith em seu livro "A Riqueza das Nações" (SMITH, 2002).

Essas teorias são importantes para indicar que os diferenciais de salários podem ser devido a diferenciais de produtividade e uma identificação da discriminação deve passar pelo controle destes diferenciais de produtividade ou mecanismos de mercado (ARAÚJO e RIBEIRO, 2001).

As teorias do capital humano e da sinalização sugerem que indicadores importantes da produtividade dos indivíduos são a escolaridade e a experiência (que pode ser aproximada pela idade). Já as teorias da segmentação do mercado de trabalho e do credencialismo, além da teoria dos diferenciais compensatórios, chamam a atenção para a importância do tipo de ocupação que o indivíduo tem para os diferenciais de salário. A segmentação e o credencialismo sugerem um diferencial por tipo de ocupações por este ser o *locus* que permite a separação das pessoas entre os empregos de alta e baixa produtividade (bons e maus empregos, de mercado primário e secundário), ou aqueles restritos às pessoas das classes dominantes e das classes periféricas (técnicas e de serviços manuais). A teoria dos diferenciais compensatórios indica que os salários em diferentes ocupações tendem a ser diferenciados também pelos atributos de cada um, em termos de apazabilidade ou periculosidade (ARAÚJO e RIBEIRO, 2001).

A teoria de discriminação de Becker, de 1957, tem uma estrutura neoclássica, determinada pelas preferências em discriminar, que podem ser de três tipos: discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do consumidor. O modelo permite que, em um mercado competitivo, cada agente tenha preferências diferentes e possa agir de acordo com essas preferências. Os agentes racionais geram preferências por discriminação (LOUREIRO, 2000).

O modelo de discriminação de Arrow, de 1972, explica o diferencial de salários como uma reação racional à incerteza no mercado de trabalho. A discriminação surge quando características tais como raça ou sexo são utilizadas como critério de seleção. Os empregadores utilizarão essas características em suas decisões de contratação, de modo que os indivíduos são julgados de acordo com a média das características às quais eles pertencem, bem como suas próprias características (LOUREIRO, 2000).

Os diferenciais salariais podem apenas ser atribuídos à discriminação se forem controlados os determinantes econômicos dos salários, como: grau de instrução, idade e outros. No geral, diferenças de inserção no mercado de trabalho costumam ser justificadas

por diferenças de características produtivas entre trabalhadores. Assim, trabalhadores mais educados ou com mais experiência tendem a ocupar melhores postos de trabalho, pois possuem maior estoque de capital humano (BARROS *et al.*, 2001).

O termo *capital humano* seria o “estoque” de habilidades e conhecimentos “embutidos” nos indivíduos e capazes de proporcionar-lhes um fluxo de produto e renda. Esse fluxo seria determinado pelo melhor uso alternativo de sua capacidade produtiva e oferta de trabalho na atividade que lhe proporcione maior rendimento. Muitas das habilidades produtivas das pessoas são inatas, entretanto, outras podem, em tese, ser adquiridas por meio da educação e treinamento (FERNANDES, 2002).

3 Políticas Públicas de Cor Nacionais

O princípio da igualdade é consagrado nas Constituições brasileiras desde a época do Império, como princípio da igualdade perante a lei, ou seja, a lei trata a todos igualmente, sem levar em conta distinções. A prescrição contida no *caput* do art. 5º da Constituição de 1988 afirma: “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]*”. Esse princípio da igualdade é reafirmado dentro da Constituição por meio de muitas normas, como diz no art. 7º, “XXX e XXXI, *vêm regras de igualdade material, regras que proíbem distinções fundadas em certos fatores, ao vedarem diferenças salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*” (SILVA, 1995).

Ainda, a Constituição de 1988 dedicou um longo capítulo à proteção dos direitos sociais, dentre eles os direitos trabalhistas, orientado por um modelo formal das relações empregatícias, não incorporando outras modalidades de organização do mercado de trabalho, ficando excluídos da proteção aqueles que exercem atividades no que se convencionou chamar de setor informal, que cresce a cada dia mais em tamanho e quantidade (LAVINAS e BARSTED, 1996).

Em 1997 foi implantado o Programa Brasil, Gênero e Raça, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de acordo com as diretrizes e os princípios da Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (MTE, 2004).

A Convenção nº. 111, em seu artigo 1º, limita as formas de discriminação aos casos em que haja exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. O combate à discriminação é realizado por meio de Núcleos de Promoção e na Profissão que funcionam junto às Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho, tendo como fundamento jurídico a Convenção nº. 111 da OIT, que exige, aos países que a ratificam, elaborar política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda a discriminação nessa matéria. Esses Núcleos são apoiados por parcerias governamentais e não-governamentais: Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), Secretarias Estaduais e Municipais do Trabalho, Ministérios e outros. Essas entidades ajudam na compreensão e no diálogo com os segmentos discriminados, uma vez que todos

os indivíduos, respeitadas as diferenças, integram a sociedade sem distinção de qualquer natureza. A sensibilização e a conscientização sobre as práticas discriminatórias, outra atividade levada a cabo pelos núcleos, é concretizada por meio da realização de palestras, seminários, oficinas e grupos de trabalho em empresas, sindicatos de trabalhadores e entidades empresariais, universidades, organizações governamentais e não-governamentais, enfocando a aplicação das políticas das Convenções nº 100 e 111 da OIT (MTE, 2004).

4 Análise Empírica do Mercado de Trabalho por Cor

As tabelas a seguir apresentam os dados em relação a cor do indivíduo e sua respectiva participação nas variáveis em estudo – escolaridade como “*proxy*” para experiência, setor de trabalho e ramo de atividade, bem como classe salarial – para verificar como é distribuída, na Região Sul do Brasil, por estado, a remuneração entre pessoas de pele branca e a participação dos não brancos (indígena, preta, parda e amarela, sendo a preta a predominante no Sul) nesta classificação. Os dados são do banco de dados da Pesquisa Nacional de Amostras de Domiciliares (PNAD), dentro de um universo de aproximadamente 59.565 mil dados para a Região Sul (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) para 2002, sendo as respostas ignoradas ou mal declaradas excluídas, para melhor entendimento.

No consenso geral, o rendimento e a cor guardam relação entre si? Ou seja, existe relação entre rendimento e cor? Para responder a estas e outras perguntas relacionadas à cor da pessoa, foi necessário utilizar o Teste Qui-quadrado (χ^2) de independência, considerando as hipóteses⁶:

H_0 : $\chi^2 = 0$ (que indica que as variáveis são independentes entre si);

H_a : $\chi^2 \neq 0$ (que indica que as variáveis são dependentes entre si).

A primeira relação a ser testada diz respeito ao rendimento em salário mínimo por cor. Na Tabela 1, pode-se observar que a maior concentração das amostras no Estado do Paraná se encontra nos estratos de menores salários. No entanto, a proporção dos não-brancos (70,23%) é em quantidade superior a dos brancos (53,16%) na primeira faixa salarial, que vai até 2 salários mínimos. Na faixa entre 2,1 e 10 salários mínimos, concentram-se 41,33% de brancos e 28,34% de não-brancos. Na maior faixa salarial os não-brancos não atingem nem 1% da amostra.

Na Tabela 1 também é possível visualizar que 67,70% de não-brancos e 47,48% de brancos representam a menor faixa de salário, até 2 salários mínimos, isto para Santa Catarina, seguindo característica semelhante ao Paraná. No entanto, a proporção de não-brancos na faixa de 2,1 e 5 salários mínimos é percentualmente maior (26,60%) que no Paraná (23,67%), que pode ser explicada em função da característica industrial peculiar de Santa Catarina. A partir de 5,1 salários mínimos, os não-brancos representam 5,7% da amostra e os brancos 14,77%, uma diferença percentual significativa para a participação dos indivíduos de pele branca.

Tabela 1 - Rendimento em salário mínimo por cor no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul - 2002

Paraná					
Salário Mínimo (SM)	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 2 SM	3475	53,16	1368	70,23	4843
2,1- 5 SM	2028	31,02	461	23,67	2489
5,1-10 SM	674	10,31	91	4,67	765
10,1-20 SM	257	3,93	24	1,23	281
mais de 20 SM	103	1,58	4	0,21	107
Total	6537	100	1948	100	8485
$X^2 = 365,371$	$X^2_{5\%} = 9,488$	GL = 4	Rejeita-se H_0		

Santa Catarina					
Salário Mínimo (SM)	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 2 SM	1844	47,48	285	67,70	2129
2,1- 5 SM	1466	37,74	112	26,60	1578
5,1-10 SM	387	9,96	19	4,51	406
10,1-20 SM	147	3,78	5	1,19	152
mais de 20 SM	40	1,03	0	0,00	40
Total	3884	100	421	100	4305
$X^2 = 100,918$	$X^2_{5\%} = 9,488$	GL = 4	Rejeita-se H_0		

Rio Grande do Sul					
Salário Mínimo (SM)	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 2 SM	5985	52,97	1259	68,31	7244
2,1- 5 SM	3521	31,16	473	25,66	3994
5,1-10 SM	1125	9,96	84	4,56	1209
10,1-20 SM	466	4,12	46	2,50	512
mais de 20 SM	202	1,79	4	0,22	206
Total	11299	100	1843	100	13142
$X^2 = 277,961$	$X^2_{5\%} = 9,488$	GL = 4	Rejeita-se H_0		

FONTE: PNAD/IBGE -2002 (ELABORAÇÃO DOS AUTORES)

As características de concentração nos menores estratos salariais dos Estados analisados se confirmam também no Rio Grande do Sul, isto é, até 2 salários mínimos se encontram 68,31% dos não-brancos e 52,97% dos brancos; entre 2,1 e 10 salários mínimos encontram-se 30,22% da amostra dos não-brancos e 41,12% da amostra dos brancos (Tabela 1).

O Teste de Qui-quadrado (X^2) mostrou ser significativo, ao nível de 5%, para os dados da Tabela 1, rejeitando-se H_0 em prol de H_1 . Existe, portanto, associação entre o salário mínimo e a cor, sendo estas variáveis dependentes entre si, o que implica dizer que o salário que o indivíduo recebe é influenciado por sua cor de pele, com favorabilidade para os brancos. Corrobora-se o trabalho de Soares (2000), que ao estudar a discriminação

de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro, identifica que os salários dos indivíduos podem ser divididos em três etapas: formação, inserção e definição salarial. Demonstrando que em todas as etapas os não-brancos são prejudicados.

Relacionando cor e anos de estudo (Tabela 2), pode-se observar, para a menor faixa considerada (0 a 4 anos de estudo), que os não-brancos representam 56,97% e os brancos 47,29%. Ademais, os não-brancos também se destacam, no Paraná, nos níveis de 5 a 8 anos de estudo, com 24,25% de sua amostra, sendo que os brancos aparecem com 21,56% nesta amostra. Tal fato deve-se à participação dos descendentes de orientais neste Estado, principalmente em cidades/áreas próximas do Estado de São Paulo. A partir de 9 anos de estudo, os brancos estão em maioria, com 31,15%, e os não-brancos aparecem com 18,78%.

Tabela 2 - Anos de estudo por cor no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul - 2002

Paraná					
Anos de estudo	Branca	%	Não-Branca	%	Total
0-4 anos	7045	47,29	2551	56,97	9596
5-8 anos	3211	21,56	1086	24,25	4297
9-11 anos	3152	21,16	670	14,96	3822
acima de 12 anos	1488	9,99	171	3,82	1659
Total	14896	100	4478	100	19374
$X^2 = 648,422$	$X^2_{5\%} = 7,815$	GL = 3	Rejeita-se H_0		

Santa Catarina					
Anos de estudo	Branca	%	Não-Branca	%	Total
0-4 anos	4170	48,30	583	56,44	4753
5-8 anos	2716	31,46	310	30,01	3026
9-11 anos	1591	18,43	121	11,71	1712
acima de 12 anos	702	8,13	19	1,84	721
Total	8633	100	1033	100	9666
$X^2 = 214,356$	$X^2_{5\%} = 7,815$	GL = 3	Rejeita-se H_0		

Rio Grande do Sul					
Anos de estudo	Branca	%	Não-Branca	%	Total
0-4 anos	9959	39,07	2273	50,13	12232
5-8 anos	8023	31,47	1461	32,22	9484
9-11 anos	4794	18,81	648	14,29	5442
acima de 12 anos	2717	10,66	152	3,35	2869
Total	25493	100	4534	100	30027
$X^2 = 569,000$	$X^2_{5\%} = 7,815$	GL = 3	Rejeita-se H_0		

FONTE: PNAD/IBGE -2002 (ELABORAÇÃO DOS AUTORES)

Características similares da relação de anos de estudo/cor do Paraná se confirmam para Santa Catarina. Entrementes, isto ocorre em proporções menores de brancos e não-

brancos nos maiores níveis de estudo, e proporções maiores de brancos (31,46%) vis-à-vis os não-brancos (30,01%) na faixa de 5 a 8 anos de estudo (Tabela 2).

No tocante ao Rio Grande do Sul, é possível verificar que os não brancos representam as maiores percentagens nas duas menores faixas de anos de estudo, similar ao ocorrido no Paraná. No entanto, representa a maior proporção em relação aos estados anteriormente analisados nas faixas de 5 a 8 anos de estudo – com 32,22% de sua amostra (Tabela 2).

A partir dos dados da Tabela 2 e pelo Teste de Qui-quadrado, mostra-se que (X^2) é significativo, ao nível de 5%, fato que possibilita a rejeição de H_0 em prol de H_a , ou seja, existe relação de dependência entre anos de estudo e cor da pele. Isto pode ser explicado pelo fato de os não-brancos ingressarem mais precocemente no mercado de trabalho, visando contribuir financeiramente em casa, e, sendo assim, acabam abandonando os estudos para se dedicarem mais ao trabalho. Segundo Ganzach (2000), o grau de instrução dos pais, especialmente da mãe, torna-se uma variável de grande influência sobre o processo de acumulação de capital humano e a inserção do indivíduo no mercado de trabalho. No caso brasileiro, este fator torna-se ainda mais importante, haja vista a transmissão intergeracional de educação como indicador de situação familiar. Portanto, pode-se considerar o fator intergeracional como condição de explicação histórica da escolaridade dos indivíduos não-brancos em estudo neste trabalho.

Relacionando número de horas trabalhadas por semana com a cor, tem-se a Tabela 3. Nesta observa-se que, no Paraná, 26,47% dos não-brancos e 26,85% dos brancos trabalham de 14 até 39 horas por semana. Na faixa de 39:01 até 44:00 horas os brancos aparecem em proporção maior, com 33,94%, e os não-brancos com 31,45%. No entanto, nas maiores faixas de trabalho – de 44:01 até mais de 49:00 horas – os não-brancos representam 42,08% e os brancos 39,20%, ou seja, os não-brancos trabalham por um período maior de tempo no Paraná.

Em termos de Santa Catarina, os não-brancos representam 8,02% da amostra em trabalhos de até 14:00 horas por semana, já os brancos representam 7,28%. De 14:01 até 44:00, os não-brancos trabalham mais neste período, com 51,23%, e os brancos com 48,73%, bem como acima de 44:00 até 48:00 horas trabalhadas. Contudo, acima de 49:00 horas de trabalho os brancos representam 30,26% e os não-brancos participam com 26,75% (Tabela 3).

Para o Rio Grande do Sul, os não-brancos representam a maior participação na menor faixa de horas trabalhadas, com 8,04%, e os brancos com 7,82%. Entre 39:01 a 44:00 horas, a proporção dos não-brancos é maior do que nos Estados já analisados, com 34,80%, a participação dos brancos nesta faixa é inferior, com 36,45% (Tabela 3).

Tabela 3 - Número de horas trabalhadas por semana e por cor no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul - 2002

Paraná					
Número de horas trabalhadas	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 14:00 horas	515	6,84	155	6,90	670
14:01 até 39:00 horas	1507	20,01	440	19,57	1947
39:01 até 44:00 horas	2556	33,94	707	31,45	3263
44:01 até 48:00 horas	1047	13,90	381	16,95	1428
> 49:00 horas	1905	25,30	565	25,13	2470
Total	7530	100	2248	100	9778
$X^2 = 53,430$		$X^2_{5\%} = 9,488$		GL = 4	Rejeita-se H_0
Santa Catarina					
Número de horas trabalhadas	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 14:00 horas	294	7,28	39	8,02	333
14:01 até 39:00 horas	790	19,55	85	17,49	875
39:01 até 44:00 horas	1179	29,18	164	33,74	1343
44:01 até 48:00 horas	555	13,73	68	13,99	623
> 49:00 horas	1223	30,26	130	26,75	1353
Total	4041	100	486	100	4527
$X^2 = 32,788$		$X^2_{5\%} = 9,488$		GL = 4	Rejeita-se H_0
Rio Grande do Sul					
Número de horas trabalhadas	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 14:00 horas	1033	7,82	165	8,04	1198
14:01 até 39:00 horas	2644	20,02	410	19,98	3054
39:01 até 44:00 horas	4813	36,45	714	34,80	5527
44:01 até 48:00 horas	1511	11,44	309	15,06	1820
> 49:00 horas	3205	24,27	454	22,12	3659
Total	13206	100	2052	100	15258
$X^2 = 54,775$		$X^2_{5\%} = 9,488$		GL = 4	Rejeita-se H_0

FONTE: PNAD/IBGE – 2002 (ELABORAÇÃO DOS AUTORES)

A partir dos dados expostos na Tabela 3 e pelo Teste de Qui-quadrado, mostra-se que X^2 é significativo, ao nível de 5%. Desta forma rejeita-se H_0 em prol de H_a . Portanto, cor da pele e horas trabalhadas se associam entre si, sendo, de modo geral, desfavorável tal associação aos indivíduos de cor não-branca, que, em geral, trabalham mais horas. Tal aspecto é evidenciado em vários estudos que retratam a relação entre as horas de trabalho e as características observáveis dos indivíduos, dentre os quais se destaca o trabalho de Gonzaga, Machado e Machado (2004). Este fator pode ser considerado preocupante, pois

a relação direta entre horas trabalhadas, cor da pele e salários afeta diretamente o bem-estar dos indivíduos expostos a esta situação, favorecendo uns e desfavorecendo – injustamente – outros.

Outra relação importante é a relação de cor com a inserção no setor do mercado de trabalho. Na Tabela 4, pode-se perceber que, no Paraná, a mão-de-obra de pessoas de pele branca é mais absorvida no mercado de trabalho formal, com 47,86%, contra 36,80% de não-branca. Relação contrária pode ser observada no setor informal, onde os não brancos representam 63,20% e os brancos 52,14%. Pelo Teste de Qui-quadrado, X^2 , observa-se que existe dependência entre formalidade e cor no mercado de trabalho paranaense, confirmando a favorabilidade à cor branca.

Tabela 4 - Setor do mercado de trabalho por cor no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul - 2002

Paraná					
Mercado de trabalho	Branca	%	Não-Branca	%	Total
Formal	168	47,86	46	36,80	214
Informal	183	52,14	79	63,20	262
Total	351	100	125	100	476
$X^2 = 5,243$ $X^2_{5\%} = 3,841$ GL = 1 Rejeita-se H_0					
Santa Catarina					
Mercado de trabalho	Branca	%	Não-Branca	%	Total
Formal	99	46,70	14	43,75	113
Informal	113	53,30	18	56,25	131
Total	212	100	32	100	244
$X^2 = 1,146$ $X^2_{5\%} = 3,841$ GL = 1 Aceita-se H_0					
Rio Grande do Sul					
Mercado de trabalho	Branca	%	Não-Branca	%	Total
Formal	295	49,83	54	45,38	349
Informal	297	50,17	65	54,62	362
Total	592	100	119	100	711
$X^2 = 6,108$ $X^2_{5\%} = 3,841$ GL = 1 Rejeita-se H_0					

FONTE: PNAD/IBGE –2002 (ELABORAÇÃO DOS AUTORES)

Em Santa Catarina, a mão-de-obra está distribuída quase uniformemente entre os setores. Neste caso, pelo Teste Qui-quadrado, X^2 , as variáveis são independentes entre si, ou seja, não existe associação entre formalidade e cor, aceitando-se, assim, a H_0 . Com efeito, os brancos se enquadram com 46,70% no setor formal e o não brancos com 43,75% neste mesmo setor. Novamente, isto pode ser explicado pelo ramo industrial peculiar observado neste Estado (Tabela 4).

Os não-brancos representam 45,38% da mão-de-obra empregada no setor formal e os brancos 49,83% neste mesmo setor, já no setor informal os não-brancos participam com 54,62%, e os brancos com 50,17%, isto em termos do Estado do Rio Grande do Sul. Outrossim, pelo Teste Qui-quadrado, X^2 , mostrou-se esta relação ser significativa, ou seja, existe dependência entre formalidade e cor para o Rio Grande do Sul (Tabela 4), confirmando a favorabilidade à cor branca.

Vista a relação de cor com a inserção no setor do mercado de trabalho, faz-se pertinente analisar a relação de cor com a inserção no ramo de atividade de trabalho. Neste contexto, a partir de dados da Tabela 5 pode-se verificar que, no Paraná, as maiores colocações percentuais dos não brancos foram nos seguintes ramos: agricultura (21,65%), comércio e reparação (15,76%), indústria de transformação (14,37%), serviços domésticos (12,43%) e construção (10,81%). Os brancos representam percentuais mais elevados dentro de sua amostra no ramo agrícola (17,68%), comércio e reparação (18,92%) e indústria de transformação (14,73%). Não obstante, os brancos apresentam uma distribuição mais uniforme nos outros ramos de atividade. No ramo industrial, a participação de todos é pequena, até por ser este um Estado tradicional de economia agrícola.

Tabela 5 - Ramo de atividade por cor no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul - 2002

Paraná					
Ramo de atividade	Branca	%	Não-Branca	%	Total
Agrícola	1446	17,68	547	21,65	1993
Indústria	31	0,38	9	0,36	40
Indústria de Transformação	1205	14,73	363	14,37	1568
Construção	554	6,77	273	10,81	827
Comércio e Reparação	1547	18,92	398	15,76	1945
Alojamento e Alimentação	324	3,96	100	3,96	424
Transporte, Armazenagem e Comunicação	422	5,16	105	4,16	527
Administração Pública	354	4,33	73	2,89	427
Educação, Saúde e Serviços Sociais	711	8,69	135	5,34	846
Serviços Domésticos	651	7,96	314	12,43	965
Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais	323	3,95	98	3,88	421
Outras Atividades	610	7,46	111	4,40	721
Total	8178	100	2526	100	10704
$X^2 = 279,454$ $X^2_{5\%} = 19,68$ GL = 11 Rejeita-se H_0					
Santa Catarina					
Ramo de atividade	Branca	%	Não-Branca	%	Total
Agrícola	1119	22,72	135	23,60	1254
Indústria	24	0,49	38	6,64	62
Indústria de Transformação	1086	22,05	91	15,91	1177
Construção	269	5,46	60	10,49	329
Comércio e Reparação	823	16,71	61	10,66	884
Alojamento e Alimentação	158	3,21	14	2,45	172

continua...

...conclusão

Santa Catarina					
Ramo de atividade	Branca	%	Não-Branca	%	Total
Transporte, Armazenagem e Comunicação	200	4,06	14	2,45	214
Administração Pública	190	3,86	17	2,97	207
Educação, Saúde e Serviços Sociais	332	6,74	29	5,07	361
Serviços Domésticos	279	5,66	67	11,71	346
Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais	139	2,82	19	3,32	158
Outras Atividades	306	6,21	27	4,72	333
Total	4925	100	572	100	5497
$X^2 = 150,249$ $X^2_{5\%} = 19,68$ GL = 11 Rejeita-se H_0					

Rio Grande do Sul					
Ramo de atividade	Branca	%	Não-Branca	%	Total
Agrícola	2629	18,37	280	11,96	2909
Indústria	70	0,49	21	0,90	91
Indústria de Transformação	2781	19,43	376	16,06	3157
Construção	809	5,65	232	9,91	1041
Comércio e Reparação	2357	16,47	331	14,14	2688
Alojamento e Alimentação	473	3,30	74	3,16	547
Transporte, Armazenagem e Comunicação	607	4,24	110	4,70	717
Administração Pública	621	4,34	94	4,02	715
Educação, Saúde e Serviços Sociais	1287	8,99	165	7,05	1452
Serviços Domésticos	882	6,16	343	14,65	1225
Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais	573	4,00	123	5,25	696
Outras Atividades	1226	8,57	192	8,21	1418
Total	14315	100	2341	100	16656

FONTE: PNAD/IBGE - 2002 (ELABORAÇÃO DOS AUTORES)

Em termos de Santa Catarina, a participação dos não-brancos nos ramos de atividade é distinta do Paraná, percebendo-se maiores colocações nos seguintes ramos de atividade: na agricultura (23,60%), indústria de transformação (15,91%), serviços domésticos (11,71%), comércio e reparação (10,66%), construção (10,49%) e indústria (6,64%). Os brancos têm as maiores colocações percentuais de sua amostra nos ramos: agrícola (22,72%), indústria de transformação (22,05%), comércio e reparação (16,71%), educação, saúde e serviços sociais (6,74%), destacando a fraca colocação no ramo industrial, que não representa nem 1% de sua amostra em Santa Catarina (Tabela 5).

Para o Rio Grande do Sul verificam-se significativas presenças dos não-brancos nos ramos: indústria de transformação (16,06%), serviços domésticos (14,65%), comércio e reparação (14,14%), agrícola (11,96%) e construção (9,91%). Os brancos representam destaque na agricultura (18,37%), indústria de transformação (19,43%), comércio e reparação (16,47%), educação, saúde e serviços sociais (8,99%) (Tabela 5).

A partir dos dados expostos na Tabela 5 e mediante o Teste de Qui-quadrado, tem-se X^2 significativo, ao nível de 5%, fato este que implica a rejeição de H_0 em prol de H_1 .

Portanto, as variáveis ramos de atividade e cor são dependentes entre si. Com efeito, é confirmado aqui o fato, por exemplo, de os serviços domésticos serem, maiormente, feitos por pessoas não-brancas; ao revés, educação, saúde e serviços sociais são predominantemente realizados por brancos.

Last but not least, a relação rendimento mensal e cor é analisada na Tabela 6. Nesta, os não brancos do Paraná representam os maiores valores percentuais nos menores estratos de valores: até R\$ 130,00 (24,05%), de R\$ 130,01 a 260,00 (24,81%) e de R\$ 260,01 a 520,00 (33,21%). Já a partir de R\$ 520,01 a 780,00 os brancos aparecem com percentagens maiores – com 10,06%. De R\$ 780,01 a 4.000,00 os brancos representam 20,58% e os não-brancos representam 10,01%, ou seja, nos estratos de rendimentos mais elevados a presença dos brancos é maior.

Tabela 6 - Rendimento mensal por cor no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul - 2002

Paraná					
Rendimento mensal (R\$)	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 130,00	1404	18,82	538	24,05	1942
130,01-260,00	1394	18,68	555	24,81	1949
260,01- 520,00	2275	30,49	743	33,21	3018
520,01-780,00	751	10,06	173	7,73	924
780,01-1050,00	611	8,19	110	4,92	721
1050,01-2200,00	681	9,13	92	4,11	773
2200,01-3130,00	179	2,40	17	0,76	196
3130,01-4000,00	64	0,86	5	0,22	69
acima de 4000,01	103	1,38	4	0,18	107
Total	7462	100	2237	100	9699
$X^2 = 1902,380$ $X^2_{5\%} = 15,51$ GL = 8 Rejeita-se H_0					

Santa Catarina					
Rendimento mensal (R\$)	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 130,00	915	19,70	98	20,12	1013
130,01-260,00	641	13,80	110	22,59	751
260,01- 520,00	1565	33,69	189	38,81	1754
520,01-780,00	489	10,53	42	8,62	531
780,01-1050,00	448	9,64	19	3,90	467
1050,01-2200,00	386	8,31	19	3,90	405
2200,01-3130,00	93	2,00	5	1,03	98
3130,01-4000,00	43	0,93	-	-	43
acima de 4000,01	65	1,40	5	1,03	70
Total	4645	100	487	100	5132
$X^2 = 2452,78$ $X^2_{5\%} = 15,51$ GL = 8 Rejeita-se H_0					

continua...

...conclusão

Rio Grande do Sul					
Rendimento mensal (R\$)	Branca	%	Não-Branca	%	Total
até 130,00	2613	19,77	407	20,94	3020
130,01-260,00	2035	15,40	451	23,20	2486
260,01- 520,00	4322	32,71	774	39,81	5096
520,01-780,00	1235	9,35	192	9,88	1427
780,01-1050,00	1129	8,54	106	5,45	1235
1050,01-2200,00	1136	8,60	14	0,72	1150
2200,01-3130,00	314	2,38	-	-	314
3130,01-4000,00	119	0,90	-	-	119
acima de 4000,01	311	2,35	-	-	311
Total	13214	100	1944	100	15158
$X^2 = 2707,911$ $X^2_{5\%} = 15,51$ GL = 8 Rejeita-se H_0					

FONTE: PNAD/IBGE -2002 (ELABORAÇÃO DOS AUTORES)

Em termos de Santa Catarina, as características de relação rendimento mensal e cor são semelhantes às do Paraná, em que, nos menores rendimentos os não-brancos representam as mais elevadas participações, cerca de 81,52% na faixa de até R\$130,00 a 520,00, e os brancos representam 67,19%. Já a partir de R\$520,01 a 4.000,00 os brancos têm cerca de 31,41% de participação e os não-brancos contam com 17,45% (Tabela 6).

Para o Rio Grande do Sul, as características derivadas da relação rendimento mensal e cor são mais próximas às de Santa Catarina, isto é, nos menores rendimentos os não-brancos representam as mais elevadas participações (de até R\$130,00 a 520,00, 83,95%), enquanto os brancos representam 67,88%. O que distingue o Rio Grande do Sul dos outros Estados é a participação dos não-brancos nos rendimentos de R\$520,01 a 780,00, com participação de 9,88%, superior à dos brancos (9,35%). No entanto, a partir destes valores, sua participação é muito pequena ou inexistente.

A partir dos dados da Tabela 6 e pelo Teste de Qui-quadrado, tem-se X^2 significativo, ao nível de 5%, rejeitando-se H_0 , posto que as variáveis rendimento mensal e cor se associam entre si, isto é, há dependência da remuneração de acordo com a cor do indivíduo para os Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Corrobora-se, desta maneira, o fato de os estratos de rendimentos mais elevados serem dominados pelos brancos, enquanto os estratos de rendimentos menores são de domínio de não-brancos.

5 Considerações finais

A motivação principal deste trabalho foi analisar, por meio do Teste Qui-quadrado, as diferenças salariais por cor (brancos e não-brancos) no mercado de trabalho da Região Sul do Brasil, para o ano de 2002, e verificar se existem diferenças salariais por cor

relacionadas à interação social (fatores não-mercados). A interação social é uma importante fonte de riqueza social, no entanto, sua intensificação pode gerar discriminação em mercados competitivos de trabalho.

Para tanto, foi necessário primeiramente conhecer a estrutura do mercado de trabalho por meio de um estudo da Região Sul. Os dados analisados foram obtidos da base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), de 2002, nos quais foram aplicados os cálculos de Qui-quadrado (X^2) para verificar a dependência das variáveis em estudo (por exemplo: se a cor do trabalhador da Região Sul é variável dependente da variável remuneração, fica constatada a situação de discriminação ou preconceito).

Isto posto, pôde-se verificar que os trabalhadores não-brancos (indígena, preta, parda e amarela) no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul têm, em geral, remuneração inferior aos trabalhadores brancos, estão mais presentes no setor informal de trabalho, o que pode, em certa medida, explicar os seus baixos salários. Ademais, esses trabalhadores, em média, trabalham por um período maior ou semelhante de horas ao equivalente para os brancos, constituem uma parcela alta de trabalhadores com baixa instrução, embora fosse possível detectar colocações dos não brancos em níveis acima de 9 anos de estudo. Os não-brancos estão mais presentes em setores que exigem trabalho manual, contudo pôde-se verificar a tímida participação dos não-brancos em setores tradicionais dos brancos, como Educação, Saúde e Serviços Sociais e Administração Pública, isto para os três Estados em estudo. Não obstante, os trabalhadores não-brancos ainda não conseguem competir igualmente no mercado de trabalho, pois o seu estoque de habilidades produtivas se mostra pequeno em relação aos brancos, mas é uma característica que pode ser mudada com o decorrer dos anos, mormente com investimentos por parte do Estado em políticas educacionais.

De acordo com o Teste Qui-quadrado, para as variáveis enfocadas neste estudo (rendimento em salário mínimo por cor; anos de estudo por cor; número de horas trabalhadas por semana e por cor; setor do mercado de trabalho por cor; ramo de atividade por cor; e rendimento mensal por cor a H_0 foi rejeitada. Portanto, existe situação de dependência entre as variáveis, o que caracteriza discriminação ou preconceito devido aos fatores de interação social ora ressaltados, em que as características produtivas dos não-brancos não são levadas em conta *vis-à-vis* as dos brancos.

À guisa de conclusão, pode-se dizer que, na Região Sul do Brasil, os trabalhadores de cor não branca estão mais expostos a uma situação de diferenças salariais atribuídas à cor. Neste contexto, faz-se mister as ações do Estado que possam propiciar melhores condições de igualdade no mercado de trabalho. Se a sociedade está restringindo o acesso dos não-brancos à boa educação ou aos bons postos de trabalho, de modo voluntário ou involuntário, então cabe ao Estado melhorar esse acesso, principalmente via base educacional.

Income inequalities by color in the labor market of Southern Brasil

ABSTRACT

This work intends to analyze, using the Square-qui Test, the salary differences for skin color (white and not white) in the job market of South area in Brazil, for the year of 2002. As a result, it was verified the existence of the workers' salary differences in the job market, in which the effects of social interaction reach directly in the individuals' wages, verifying discrimination factors and/or salary prejudice for skin color. With this conclusion, it is necessary the public action that make it possible the insertion in the job market of fair conditions.

Keywords: Salary differences. Color. South area. Square-qui Test.

Notas

- ¹ Economista e Mestranda em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/Toledo. Rua Dom Pedro II, 2829, Centro. CEP: 85902-010. Toledo, PR. iandra@unioeste.br.
- ² Socióloga e Mestranda em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/Toledo. keila.rs@bol.com.br.
- ³ Economista e Mestranda em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/Toledo. silbengre@ibest.com.br.
- ⁴ Doutor em Economia Aplicada pela Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz” - ESALQ – USP. Professor Adjunto do Curso de Ciências Econômicas e do Curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio da UNIOESTE/Toledo. Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq e Pesquisador do GEPEC. pfashiki@unioeste.br.
- ⁵ Doutor em Economia Aplicada pela Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz” - ESALQ – USP. Professor Adjunto do Curso de Ciências Econômicas e do Curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio da UNIOESTE/Toledo. Pesquisador do GEPEC. staduto@unioeste.br.
- ⁶ Para maiores considerações sobre o Teste Qui-quadrado como um procedimento de Teste de Hipótese, ver, dentre outros: Wonnacott e Wonnacott (1985 e 1990).

Referências

- ACCURSO, J. S. A economia gaúcha nos anos 90. In.: FLIGENSPAN, F. B. (Coord). *Economia gaúcha e reestruturação nos anos 90*. Porto Alegre. FEE, 2000, p. 45-62.
- AMADEO, E. *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo: ed. 34. n. 1, 1999, p. 35-60.
- ARAÚJO, V. F., RIBEIRO, E. P. *Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional*. 2001. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/pdf/epr/veronica_ribeiro1.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2004. (Texto para discussão, 11).

BAPTISTA, D. B. D. A. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. In: XII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, n. 4, 2000, Caxambu, *Anais*. Caxambu - MG: ABEP, 2000. p. 1.

BARROS, R. P. et al. *Inserção no mercado de trabalho: Diferenças por sexo e conseqüências sobre o bem-estar*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para discussão n.º. 796).

BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 264-, maio/ago. 2004.

BRASIL (sem autor) BOLETIM DIEESE. 2002. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 12 jun. 2002.

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*. Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 3, abr./jun. 2004.

CASTRO, D. *Paraná: economia, finanças públicas e investimentos nos anos 90*. Brasília: IPEA, 1999. (Texto para Discussão, 624).

CHAHAD, J. P. Z. *O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas*. São Paulo: IPEA/USP, 1986. (Relatórios de pesquisa).

COMIN, A. A.; GUIMARÃES, N. A. Vicissitudes do trabalho no Brasil nos anos 90: mobilidade setorial, diversidades de gênero e acesso ao seguro desemprego. In.: LAVINAS, L., LEÓN, F. (Coords.). *Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho*. Santiago do Chile: CEPAL, 2002. p. 11-14.

CORSEUIL, C. H.; SANTOS, D. D. *Fatores que determinam o nível salarial no setor formal brasileiro*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

SANTA CATARINA (Estado). *Site Institucional*. Disponível em: <<http://www.brasilrepublica.hpg.ig.com.br/santacatarina.htm>>. Acesso em: 20 ago. 2005.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In.: CORSEUIL, C. H. et al. *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. p. 3.

FONTES, R.; ARBEX, M. A. *Desemprego e mercado de trabalho*. Viçosa: UFV, 2000.

GANZACH, Y. Parents, education, cognitive ability, educational expectations and educational attainment: Interactive effects. *The British Journal of Sociology*, n. 70, p. 419-441. 2000. Disponível em: <<http://www.blackwell.synergy.com>>. Acesso em: 15 ago. 2005.

GREGORY, V. *Os eurobrasileiros e o espaço colonial: migrações no Oeste do Paraná (1940-1970)*. Cascavel: EDUNIOESTE, 2002.

GONZAGA, G.; MACHADO, A. F.; MACHADO, D. C. Horas de trabalho: efeitos idade, período e coorte. In: ENCONTRO BRASILEIRO DE ECONOMETRIA, 26, 2003, Porto Seguro. *Anais*. Porto Seguro: IBE, 2003. p. 2.

HERINGER, R. Desigualdades raciais no Brasil: Síntese de indicadores e desafios no campo

- das políticas públicas. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 18, p. 57-65, 2002.
- IBGE. *Pesquisa Nacional de Amostras a Domicílios*. Vários Anos. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 20 jul. 2005.
- JACINTO, P. de A.; ROTATORI, W. L.; MONTOYA, M. A. Diferenciais de salário na indústria avícola da Região Sul: uma aplicação da decomposição de Oaxaca. In: CONGRESSO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL, 40, 2002, Passo Fundo. *Anais*. Brasília: SOBER, 2002. 1 CD-ROM.
- LAVINAS, L.; BARSTED, L. L. Mudanças na sociedade salarial, regulamentação e emprego feminino. In: X ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, n. 3, 1996, Caxambu, *Anais*. Caxambu - MG: ABEP, 1996. v. 1, p. 549-551.
- LOUREIRO, P. R. A. *Discriminação e interação social nas atividades industriais brasileiras*, 2000. Disponível em: <<http://www.orbita.starmedia.com/~grpe1/workshop/discriminacao-Paulopdf>>. Acesso em: 12 jun. 2003.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Relação Anual de Informações Sociais*. Vários anos. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 20 ago. 2005.
- MONARIN, F. *Determinantes de rendimento do trabalhador da Região Sul do Brasil: 1992-2001*. 2003. f. 70 Dissertação (Mestrado em Planejamento Urbano e Regional) - Universidade Estadual de Maringá, 2003.
- MTE. *Programa Brasil, gênero e raça combate à discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 17 jul. 2004.
- SEREIA, V. J.; NOGUEIRA, J. M.; CÂMARA, M. R. G. As exportações paranaenses e a competitividade do complexo agroindustrial. In.: CONGRESSO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL, 40, 2002, Passo Fundo. *Anais*. Brasília: SOBER, 2002. 1 CD-ROM.
- SILVA, J. A. *Curso de direito constitucional positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiro, 1995.
- SILVA, J. C. F. *Diferenciação salarial na indústria brasileira*. Rio de Janeiro: Escola de Pós-Graduação em Economia. Fundação Getúlio Vargas, 1987.
- SMITH, A. *An inquiry into the nature and causes of wealth of nations*. Disponível em: <<http://www.econlib.org/library/Smith/smWN.html>> Acesso em: dez. 2002.
- SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília: IPEA, 2000. (Texto para discussão, 769).
- WONNACOTT, R. J.; WONNACCOT, T. H. *Fundamentos de estatística*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1985.
- WONNACOTT, R. J.; WONNACCOT, T. H. *Introductory statistics*. 5. ed. New York: John Wiley, 1990.

Data do recebimento: 07/12/2005

Data do aceite: 12/04/2006