

Desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro e o papel da educação*

Sergio Firpo[†]

Michael França[‡]

Alysson Portella[§]

Esta versão: 20 de novembro de 2021

(clique aqui para última versão)

Resumo

Diferenças salariais entre brancos e negros se devem à discriminação ou a diferenças na qualificação desses profissionais? Este trabalho busca responder essa pergunta apresentando tendências recentes na desigualdade no mercado de trabalho brasileiro e em educação, além de discutir os principais trabalhos acadêmicos sobre esse tema. Mostramos que as disparidades raciais nos rendimentos são grandes e se mantêm mesmo quando olhamos para pessoas com ensino superior ou que estão no mesmo grupo ocupacional. Apresentamos evidências do Brasil de que grande parte das diferenças salariais se devem à educação e estão relacionadas ao número de anos de estudos, à qualidade da educação e ao acesso a cursos de ensino superior de maior remuneração. Também apresentamos tendências recentes da desigualdade racial na educação. O acesso ao ensino superior aumentou mais rapidamente entre negros, embora ainda haja uma disparidade considerável. Além disso, negros tendem a se concentrar em cursos de menor prestígio ou com menores salários e essas diferenças estão caindo lentamente. Finalmente, mostramos como o desempenho dos negros no ENEM é pior que o dos brancos, havendo uma tendência de crescimento desse hiato racial do desempenho nos últimos anos.

Palavras-chave: raça, desigualdade social, mercado de trabalho, educação, discriminação

*Este estudo contou com apoio financeiro da Parceiros da Educação. Os pontos de vistas expressados pelos autores são de sua responsabilidade e não refletem as opiniões da Parceiros da Educação ou do Insper.

[†]Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. E-mail: firpo@insper.edu.br

[‡]Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. E-mail: michaeltulioramos@gmail.com

[§]Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. E-mail: alyssonportella@gmail.com

Sumário Executivo

1. Diferenças nos salários médios entre brancos e negros são consideráveis e a taxa de convergências nos últimos anos têm sido muito lenta.
2. Essas diferenças permanecem quando comparamos brancos e negros com ensino superior e dentro da mesma ocupação.
3. Uma parte considerável das diferenças, porém, é explicada por diferenças na escolaridade e no tipo de ocupação desempenhada pelos grupos raciais.
4. Embora o acesso ao ensino superior tenha crescido mais rápido para a população negra, há ainda um longo caminho para o equilíbrio racial ser alcançado neste nível de escolaridade, o que já ocorreu quando considerado o ensino médio.
5. Apesar do avanço no ensino superior, jovens negros se formam majoritariamente em área e em cursos de menor prestígio e que tem salários médios menores.
6. O aumento do acesso no ensino superior foi em grande medida motivado por ações afirmativas, mas o efeito destas deve se exaurir no curto prazo, fazendo-se essencial estender políticas de acesso para universidades privadas, com foco no financiamento estudantil e bolsas de estudos que privilegiem minorias raciais.
7. Há ainda grandes diferenças raciais na qualidade do ensino, evidenciadas por um grande hiato racial no desempenho no ENEM.
8. Não apenas há grandes diferenças no desempenho no ENEM entre jovens branco e negros, como essa diferença parece ter aumentado nos últimos anos, o que pode inviabilizar acesso aos melhores cursos de ensino superior e melhorias na desigualdade racial no mercado de trabalho.
9. Melhorar a qualidade do ensino dos jovens ainda no sistema básico é essencial para promover a igualdade racial no mercado de trabalho.
10. Melhorar o desempenho de negros no ensino básico envolve não apenas avançar nas condições de acesso e qualidade das escolas, mas também entender melhor como a discriminação racial pode impactar o desempenho desses alunos.

1 Introdução

A que se devem as desigualdades raciais observadas no mercado de trabalho brasileiro? Elas são resultado da pior qualificação da população negra no Brasil, fruto da pior qualidade do ensino e da pobreza que aflige desproporcionalmente este grupo? Ou elas se devem à discriminação racial ainda existente no Brasil, relegando trabalhadores negros para posições com piores remunerações que as aferidas por seus pares brancos?

Neste trabalho, buscamos lançar alguma luz neste debate a partir de uma revisão da literatura, assim como apontar tendências recentes na desigualdade racial no Brasil. Começamos apresentando alguns dados sobre as desigualdades raciais nos salários, usando dados do IBGE, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), entre 2001 e 2015, e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), entre o primeiro trimestre de 2012 e o último trimestre de 2019. Ambas pesquisas possuem metodologia similar, cobrindo temas do mercado de trabalho e educação para todo o território nacional.

Nossa análise foca na desigualdade salarial entre brancos e negros, aqui definidos como aqueles classificados como pretos ou pardos nessas pesquisas. Destacamos como essas diferenças evoluíram no tempo e como elas diferem entre aqueles com e sem ensino superior completo. Além disso, também olhamos para os grupos ocupacionais, definidos de acordo com o tipo de função exercida pelo trabalhador. Em especial, consideramos os quatro grupos com maiores remunerações: Dirigentes e gerentes, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio e trabalhadores administrativos.

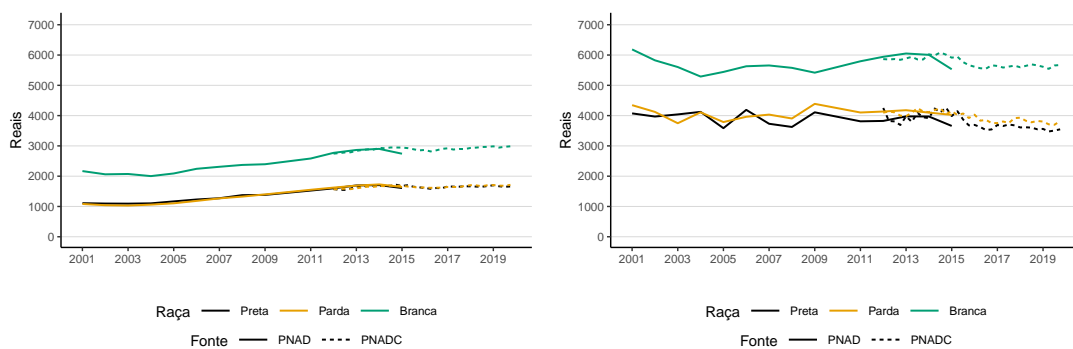
Após documentar diferenciais salariais e participação nas diferentes ocupações, apresentamos uma discussão sobre como economistas buscam explicar diferenças raciais nos salários e em que medida elas se devem à discriminação. Discutimos brevemente a literatura acadêmica sobre o tema, além de apresentar alguns estudos seminais nessa área para os Estados Unidos. Terminamos essa seção apresentando resultados de pesquisas que têm o objetivo de entender as origens das disparidades salariais entre brancos e negros no Brasil.

Por fim, apresentamos dados recentes sobre a evolução da educação no Brasil. Destacamos a tendência de aumento do acesso ao ensino superior, para negros e brancos, assim como a quase igualdade de acesso ao ensino médio completo. Porém, também mostramos como o acesso ao ensino superior esconde diferenças raciais importantes quando olhamos para cursos diferentes como, por exemplo, ao comparar

o percentual de alunos negros em Medicina e Enfermagem. Também mostramos o papel das políticas de ações afirmativas e de financiamento estudantil em aumentar a proporção de negros em universidades públicas e privadas. Por fim, examinamos como diferenças na qualidade do ensino, medidas a partir da nota no ENEM, ainda persistem entre brancos e negros e parecem estar crescendo. Isso mostra os limites de políticas focados apenas no ensino superior, indicando que a melhoria no acesso a cursos mais disputados e redução nos diferenciais salariais passa necessariamente por melhorias na educação básica.

2 Desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro entre 2001 e 2019

O Brasil apresenta significativa desigualdade salarial entre trabalhadores brancos e negros - pardos ou pretos. Na Figura 1 apresentamos a evolução dos salários médios na ocupação principal para os três maiores grupos raciais do país, deflacionados para valores do primeiro trimestre de 2020. Trabalhadores brancos recebiam cerca de 2 mil reais por mês em 2001, um valor que aumentou continuamente até por volta de 2015, chegando a um valor de 3 mil reais. Desde então, os salários médios estagnaram, resultado da recessão econômica pela qual passa o país desde aquele ano.



(a) Todos os trabalhadores

(b) Trabalhadores com ensino superior

Figura 1: Salário médio na ocupação principal, 2001-2019

Notas: Dados da PNAD 2001-2015 e PNADC 2012/01-2019/04. Valores deflacionados para o primeiro trimestre de 2020. Salários médios consideram apenas o da ocupação principal.

Trabalhadores negros, tanto pardos como pretos, recebiam em média mil reais por mês em 2001, cerca de metade do recebido em média por trabalhadores brancos. Esse valor cresceu mais rapidamente para estes grupos, chegando ao redor de 1.700 reais por mês. Enquanto a renda dos trabalhadores brancos cresceu cerca de 50% em todo o

Tabela 1: Características das ocupações, 2019/01

	Empregados (mi.)	Prop. Empregos (%)	Salário médio	Escolaridade média	Ensino Superior (%)	Ensino Médio (%)	Negros (%)
Dirigentes e gerentes	4.10	4.52	5943.45	13.62	50.79	36.73	31.68
Profissionais das ciências e das artes	10.05	11.08	5097.79	15.51	88.98	9.13	36.58
Técnicos de nível médio	7.31	8.06	2844.85	13.18	30.66	60.66	46.07
Trabalhadores administrativos	9.49	10.46	1894.77	12.74	24.34	61.76	50.21
Trabalhadores dos serviços e comércio	29.00	31.97	1425.47	9.77	6.42	43.81	60.97
Trabalhadores agrícolas	7.98	8.80	1297.81	6.51	2.09	16.43	62.21
Trabalhadores da produção e de reparação	21.72	23.94	1668.01	9.30	3.69	39.56	59.29
Ocupações mal-definidas	0.27	0.30	3451.53	12.57	31.55	47.54	46.59
Membros das forças armadas	0.79	0.87	5015.75	13.54	37.03	57.76	57.63
Total	90.71	100.00	2301.71	10.81	20.71	39.59	54.27

Fonte: PNADC 2019/01

período, para negros esse aumento foi próximo de 70%. Como consequência, a razão entre salário de trabalhadores negros e brancos subiu de 50% para 57%, um valor ainda baixo.

Mesmo considerando apenas trabalhadores com ensino superior, as diferenças salariais entre brancos e negros seguem altas. Em 2001, trabalhadores brancos com um diploma de ensino superior recebiam em torno de 6.000 reais, enquanto trabalhadores negros recebiam ao redor de 4.000 reais. Esses valores se alteraram pouco no período, indo para cerca de 5.670 e 3.800 reais em 2019, para brancos e negros, respectivamente. A razão entre os salários pouco mudou no período, girando ao redor de 70%.

Diferenças entre salários se devem não apenas ao nível educacional dos indivíduos, mas também ao tipo de ocupação em que estão empregados. A Tabela 1 apresenta algumas características de nove grupos ocupacionais no primeiro trimestre de 2019. Excluindo ocupações mal-definidas e membros das forças armadas, que perfazem uma porcentagem muito pequena do total de empregados, os maiores salários médios são encontrados entre dirigentes e gerentes e entre profissionais das ciências e das artes, ao redor de 6 mil e 5 mil reais, respectivamente. Esses são seguidos de técnicos de nível médio e trabalhadores administrativos, que recebem em média 2,8 mil e 1,9 mil reais. Esses são os quatro principais grupos ocupacionais que vamos analisar no restante deste trabalho.

Os quatro principais grupos ocupacionais têm duas características importantes. Em primeiro lugar, estes são os grupos com maiores níveis de escolaridade. Dirigentes e gerentes e profissionais das ciências e das artes são ocupações majoritariamente exercidas por pessoas com ensino superior, enquanto técnicos de nível médio e trabalhadores administrativos são ocupações de ensino médio, principalmente. Além do alto nível educacional, também podemos notar que negros estão sub-representados nestes grupos ocupacionais. Enquanto eles perfazem cerca de 54% de todos os trabalhadores ocupados, sua representação nos quatro principais grupos ocupacionais

chega a no máximo 50%, sendo apenas 32% entre dirigente e gerentes.

Embora esse números ainda estejam aquém da representação racial ideal no mercado de trabalho, as últimas décadas registraram avanços, como pode ser visualizado na Figura 2. A proporção de negros nas duas principais categorias, de dirigentes e gerentes e profissionais das ciências e das artes, era de apenas 25% em 2002, ultrapassando os 30% e 35%, em 2019. Já nas outras duas categorias, técnicos de nível médio e trabalhadores administrativos, essa proporção passou de cerca de 35% para quase 50%, chegando quase à paridade.

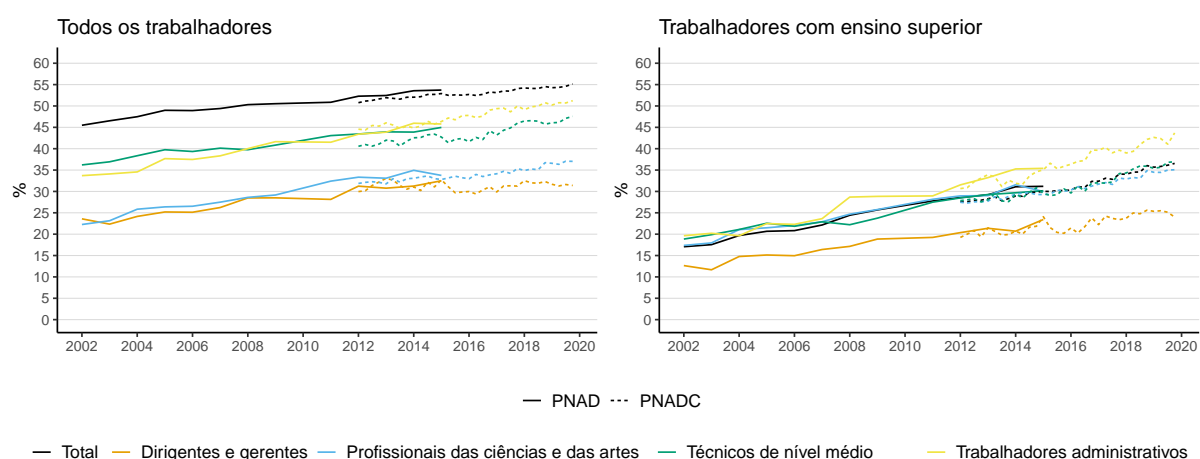


Figura 2: Proporção de trabalhadores negros dentro de ocupações de alta hierarquia, 2001-2019

Notas: Dados da PNAD 2001-2015 e PNADC 2012/01-2019/04. Grupo ocupacional definido a partir da ocupação principal.

A proporção de trabalhadores negros dentro dessas profissões, considerando apenas pessoas com ensino superior completo, também cresceu ao longo das últimas duas décadas. Esses valores giravam em torno de 15% a 20% em 2002, passando para mais de 25% entre dirigentes e gerentes e mais de 40% entre trabalhadores administrativos.

É importante salientar, porém, que a proporção de negros entre o total de empregados no período também cresceu, em parte devido a mudanças demográficas e na classificação racial da população (Marteleto, 2012; Soares, 2008). Assim, aumentos na proporção de negros nas ocupações de maiores salários podem simplesmente representar uma tendência geral do mercado de trabalho.

Em função disso, também apresentamos o Índice de Equilíbrio Racial (IER) dentro dessas ocupações. Esse índice leva em conta a proporção de negros numa determinada população em comparação com a sua representação numa população de referência. Mais detalhes sobre o índice são apresentados no apêndice metodológico A. O índice varia de -1 até 1, zero representando completa igualdade, -1 o caso em que há ape-

nas brancos em um grupo e 1 quando há apenas negros. Assim, valores negativos significam uma sub-representação de negros no grupo de interesse.

A Tabela 3 apresenta o IER para as quatro principais ocupações no Brasil. A população de referência é o total de pessoas entre 25 e 60 anos, enquanto que as populações de interesse são os quatro grupos ocupacionais de maior hierarquia.

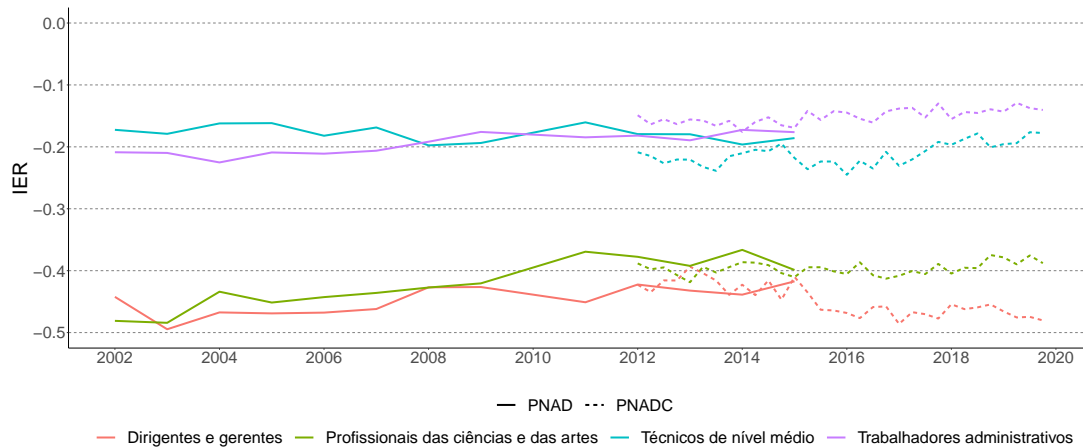


Figura 3: Índice de Equilíbrio Racial para ocupações no Brasil, 2002-2019

Podemos observar pequenas melhoras no índice, em especial para trabalhadores administrativos e profissionais das ciências e das artes. O IER também apresentou certa melhora para dirigentes e gerentes até 2015, porém voltou a cair a partir de 2015. Já para técnicos de nível médio o IER se manteve no mesmo nível. Em todos os casos, porém, o índice é negativo, principalmente para os dois grupos com maiores níveis salariais, enquanto no caso dos técnicos de nível médio e trabalhadores administrativos os IER se encontra numa região que já pode ser considerada de equilíbrio, ou seja, entre -0,2 e 0,2, embora ainda exista espaço para avanço.

A Figura 4 mostra a distribuição do IER para as quatro ocupações de mais alta hierarquia entre as UFs brasileiras. Os padrões observados para todo o país também se manifestam nas UFs, embora haja alguma heterogeneidade entre elas. Dirigentes e gerentes, juntamente com profissionais das ciências e das artes, são as ocupações com maior desequilíbrio racial em todas as UFs, enquanto técnicos de nível médio e trabalhadores administrativos estão próximos do equilíbrio.

Apesar de uma convergência observada no percentual de negros nas ocupações com maiores remunerações, é importante salientar que ainda existe considerável desigualdade de remuneração mesmo dentro delas. Pior ainda, há poucos sinais de que esteja ocorrendo qualquer convergência nos salários médios de brancos e negros dentro desses grupos. A Figura 5 mostra a razão entre os salários médios para brancos e

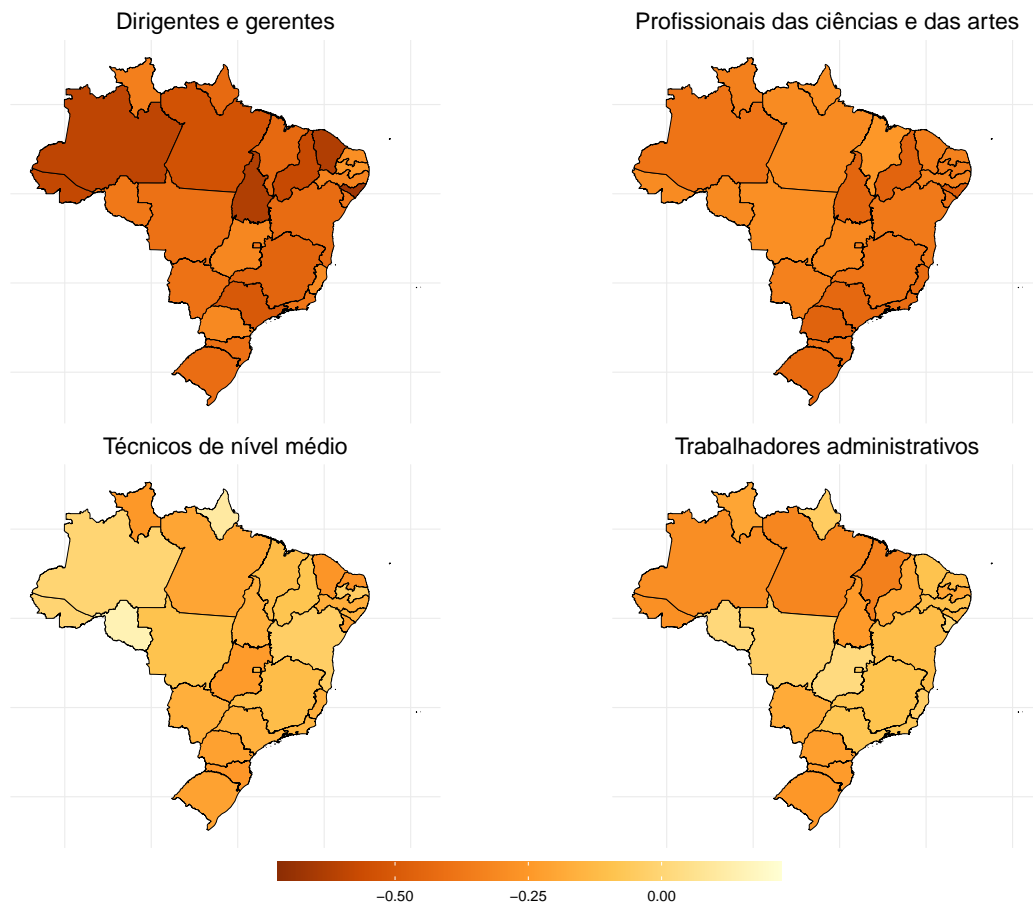


Figura 4: IER para ocupacoes entre UFs brasileiras, 2019

negros dentro de cada um dos quatro grupos ocupacionais de maior hierarquia. Entre todos os trabalhadores, essa razão varia entre 60% e 80%, com quase nenhuma variação no período considerado.

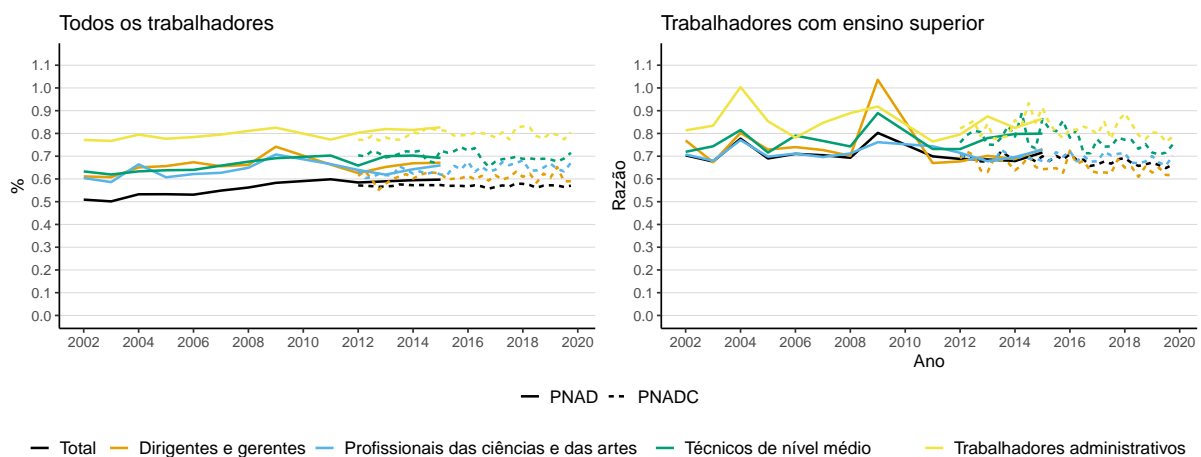


Figura 5: Razao entre salarios brancos e negros

Olhando apenas para trabalhadores com ensino superior, essas diferenças na remuneração

média continuam consideráveis, variando entre 60% a 90%. Embora haja alguma flutuação no período, a tendência se mantém, sem qualquer melhora significativa ao longo de quase 20 anos.

Esses resultados mostram que diferenças salariais entre brancos e negros permanecem mesmo quando consideramos os grandes grupos ocupacionais e quando incluímos apenas aqueles com ensino superior. Isso pode ser um indicativo de que ainda existe discriminação contra negros no mercado de trabalho brasileiro e que ela não parece ter se reduzido ao longo das últimas duas décadas. Porém, além da discriminação, outros fatores podem também estar por trás dessas diferenças. Por exemplo, ainda podem existir diferenças educacionais dentro desses grupos ocupacionais e mesmo dentro do ensino superior. Também pode haver diferenças não observáveis na qualidade do ensino ou em outras habilidades, como o domínio da língua inglesa. Na seção seguinte exploramos em mais detalhes a literatura que investiga a origem das diferenças raciais no mercado de trabalho, buscando separar fatores ligados a diferenças na produtividade e mensurar a importância da discriminação racial.

3 Discriminação ou pior qualificação? O que estudos acadêmicos tem a dizer sobre isso

Nos modelos canônicos de economia, a remuneração de um indivíduo depende do seu nível de produtividade. Este, por sua vez, depende de diversos fatores que são mais ou menos difíceis de se mensurar, tanto para os economistas como para os próprios trabalhadores e empregadores. Entre esses fatores se incluem o nível educacional, experiência no mercado de trabalho, conhecimento técnico, habilidade socioemocionais, raciocínio lógico, motivação, entre outros.

A raça de um trabalhador certamente é algo que não tem qualquer impacto sobre sua produtividade. Assim, qualquer diferença na remuneração de pessoas com as mesmas características produtivas, mas de diferentes grupos raciais, deve advir de um possível tratamento diferenciado recebido no mercado de trabalho, ou seja, discriminação.

Usualmente, os economistas buscam responder a essa pergunta a partir de estimativas de uma função que associa retornos a certas características produtivas observáveis, como anos de escolaridade ou experiência - as chamadas equações Mincerianas. Se ao incluir nessas estimativas uma variável indicando a raça dos trabalhadores, essa variável indicar haver uma remuneração menor para trabalhadores negros

em relação a brancos, isso significa que há diferenças salariais entre esses grupos que não são explicadas pelas características produtivas incluídas na análise.

Embora uma ferramenta importante, esse tipo de análise sofre de alguns problemas, sendo o mais importante deles a existência de *variáveis omitidas*, ou seja, fatores produtivos relevantes que não são incluídos na análise e que podem diferir entre brancos e negros. Há muitas variáveis que podem ser deixadas de fora. Por exemplo, mesmo com níveis educacionais similares, a qualidade da educação pode ser diferente entre brancos e negros, devido a diferenças nas escolas que esses grupos frequentam. A proporção de brancos que dominam outro idioma também pode ser maior que a de negros, um fator que pode estar relacionado com diferenças salariais. Tudo isso faz com essa abordagem, embora poderosa, seja incapaz de fornecer uma resposta precisa do tamanho da discriminação no mercado de trabalho, por sermos incapazes de dizer com certeza que todos os fatores relevantes estão sendo levados em consideração.

Diversos trabalhos procuraram estimar essas equações, em especial nos Estados Unidos. Em estudo clássico, *Neal and Johnson (1996)* utilizam dados com informações sobre salários juntamente com desempenho em um teste de habilidades cognitivas¹. Seus resultados mostram que a quase totalidade das diferenças salariais entre brancos e negros naquele país se explicam por diferenças neste teste. Este estudo gerou um grande debate acadêmico, que girava em torno justamente de quais variáveis devem ser incluídas na análise, com autores defendendo ser necessária a inclusão da escolaridade juntamente com o desempenho no teste (*Carneiro et al., 2005; Lang and Manove, 2011*). Neste caso, as diferenças salariais não explicadas, que seriam atribuídas à discriminação, são muito maiores. A discussão entre os autores envolve não somente definir quais fatores são relevantes para determinar a produtividade dos trabalhadores, mas também quais desses fatores também não seriam influenciados pela própria expectativa de sofrer discriminação no mercado de trabalho, o que poderia influenciar as decisões de escolaridade de negros, por exemplo.

É justamente aí que se encontra a grande dificuldade em se mensurar discriminação: como ter certeza que estamos comparando indivíduos equivalentes, mas de diferentes grupos raciais? A resposta para essa pergunta reside na habilidade de construir o que chamamos de cenários contrafactuais: pessoas similares, que diferem em apenas um atributo, no nosso caso, sua raça. O exercício ideal, neste caso, seria poder mudar a raça de uma pessoa e ver em que medida seu salário seria alterado em consequência disso. Logicamente, este exercício é impossível de ser realizado no mundo real.

No entanto, economistas e sociólogos desenvolveram uma maneira engenhosa de

¹ Armed Forces Qualification Test (AFQT), muito utilizado em diversos estudos nos EUA.

superar essa dificuldade. Esse método consiste em criar currículos falsos que diferem em apenas uma coisa: a raça do candidato. Diferenças na taxa de respostas entre currículos exatamente iguais com exceção do raça se devem então unicamente à discriminação. Em um estudo seminal realizado nos EUA, [Bertrand and Mullainathan \(2004\)](#), os autores mostram que currículos com nomes majoritariamente utilizados por brancos têm taxas de retorno 50% superiores àqueles com nomes utilizados majoritariamente por negros². Em uma meta-análise com estudos desse tipo, [Quillian et al. \(2017\)](#) mostram que os níveis de discriminação nos EUA medidos por este método mudaram pouco ao longo das últimas décadas.

Embora os *audit studies*, como são conhecidos esses trabalhos, sejam muito consistentes, eles também apresentam limitações. Em primeiro lugar, eles no geral se restringem apenas à contratação, deixando de lado outros aspectos como definição de salários e evolução na carreira. Em segundo lugar, conforme argumenta [Heckman \(1998\)](#), esses estudos fornecem uma medida da discriminação média no mercado de trabalho, que não necessariamente representa a discriminação de fato vivenciada pelas minorias, uma vez que elas podem alterar seu comportamento no mercado de trabalho de modo a minimizar o efeito da discriminação como, por exemplo, ao buscar emprego apenas com empregadores com reputação de não discriminar.

O que os estudos têm a dizer sobre diferenças salariais no mercado de trabalho brasileiro? Há diversos trabalhos do primeiro tipo de estudo, que buscam medir níveis de discriminação ao controlar por diferenças em características observáveis dos trabalhadores, como educação e experiência. Por exemplo, [Arcand and D'hombres \(2004\)](#) utiliza dados da PNAD de 1998 para estimar quanto das diferenças raciais nos salários se devem a diferenças nas características dos trabalhadores, segregação entre ocupações e discriminação. Para pretos e pardos, respectivamente, diferenças nas características explicam 56% e 72% do diferencial salarial em relação a brancos, enquanto a discriminação explicaria 36% e 23% e segregação ocupacional 8% e 5% apenas. Os autores notam, porém, que aquilo que eles atribuem à discriminação pode incluir também diferenças não observadas na qualidade do ensino, pois eles são incapazes de incluir essa variável na análise³. [Salardi \(2016\)](#) investiga a evolução da segregação ocupacional entre raça e gênero no período de 1987 até 2006. Ela mostra que a segregação de gênero é maior que a por raça. Porém, a segregação por raça se

²Nos Estados Unidos há uma grande diferença racial na prevalência de alguns nomes. No caso do estudo citado, nomes tipicamente de americanos brancos seriam Greg e Emily, enquanto nomes tipicamente afro-americanos seriam Jamal e Lakisha.

³As variáveis de controle utilizadas são: experiência potencial, anos de escolaridade, auto-avaliação da saúde, status familiar, região de residência, localização rural ou urbana, e possuir vínculo de trabalho formal.

manteve estável ao longo do tempo, enquanto que a de gênero vem caindo.

Outros trabalhos similares ao de [Arcand and D’hombres \(2004\)](#) são [Gradín \(2014\)](#) e [Reis \(2017\)](#). O primeiro compara desigualdade na renda⁴ entre brancos e negros utilizando dados da PNAD de 2007. Características dos trabalhadores explicam metade das diferenças na renda média dos domicílios entre brancos e negros no Brasil, enquanto o resto se deve a fatores não explicados. Diferenças de escolaridade se destacam como uma das principais variáveis explicativas do hiato racial na renda familiar, explicando 36% das diferenças observadas. Como comparação, [Gradín \(2014\)](#) também estima as mesmas equações para Estados Unidos e África do Sul e nesses países educação explica 14% a 17% da desigualdade racial. Isso destaca a importância da educação para reduzir desigualdades raciais no Brasil, embora o componente não-explicados (potencialmente discriminação) também seja grande.

[Reis \(2017\)](#) utiliza metodologia semelhante, mas olha apenas para pessoas com ensino superior completo. Seu objetivo é estimar a importância de diferenças nos cursos em que brancos e negros se graduam para explicar diferenças salariais. Utilizando dados do Censo de 2000 e 2010, ele encontra que até 33% das diferenças salariais em 2010 nesse grupo são explicadas por diferenças nos campos de estudo e cerca de 4% explicada por diferenças na incompatibilidade entre área de formação e atuação. Mais da metade das diferenças, porém, são não explicadas.

Tanto [Gradín \(2014\)](#) como [Reis \(2017\)](#) também olham para como o hiato racial nos salários e renda diferem em partes diferentes da distribuição, indo além da média. Isto é, eles consideram comparações entre pessoas e famílias com rendas mais ou menos baixas. Eles mostram que o componente não explicado cresce conforme cresce a renda.

Finalmente, [Gerard et al. \(2021\)](#), que utilizam dados do setor formal a partir da RAIS entre 2002 e 2014, mostram como diferenças raciais são determinadas em grande parte pelas empresas que negros e brancos trabalham. Cerca de 25% do hiato racial nos salários se devem ao diferente local de trabalho, com brancos trabalhando em firmas que em média pagam mais. Como firmas mais produtivas tendem a contratar trabalhadores mais produtivos, parte da diferença se deve a distribuição desigual de produtividade entre os grupos raciais devido a diferenças estruturais relacionadas a escolaridade. Por exemplo, 12% das diferenças nos salários de brancos e negros são explicados por esse fator, mas de 6% a 8% das diferenças se devem a fatores não explicados que sinalizam discriminação nas políticas de contratação e retenção das empresas. Outros 5% das diferenças salariais se devem ao prêmio por trabalhar na mesma

⁴Aqui incluindo renda não monetária, logo não é diretamente comparável com o trabalho anterior que analisa apenas renda do trabalho.

empresa ser menor para negros. Por último, os autores também mostram como essas penalidades são maiores para trabalhadores negros mais produtivos.

Esses trabalhos, porém, são todos baseados na suposição de que todos os fatores produtivos relevantes estão sendo levados em conta, o que pode ou não ser verdade. Os *audit studies*, baseados no envio de currículos similares que diferem apenas na raça da pessoa, são raros no Brasil. Um dos motivos, conforme explica Telles (2004), é que grande parte das vagas no Brasil são preenchidas por indicação, o que já pode gerar uma desvantagem para candidatos negros, por contarem com uma rede de contatos menos influente, o que caracteriza um caso de desigualdade gerada por racismo estrutural, que não necessariamente seria eliminada com redução na discriminação pura.

O único estudo deste tipo para o Brasil, no nosso conhecimento, foi feito recentemente. Dias (2020) aleatoriza currículos enviados para empresas no Rio de Janeiro e São Paulo em três dimensões: cor da pele, gênero e classe social⁵. Ele encontra diferenças na taxa de contato devido a cor da pele para candidatas mulheres, mas não para homens. Mulheres de cor de pele mais escura tem taxa de retorno 9,2 pontos percentuais menores que mulheres de cor de pele clara, não havendo diferença estatisticamente significativa para mulheres de cor de pele parda e entre homens de todos os tons de pele. Além disso, ele mostra que classe social serve como um mediador, com a discriminação por cor da pele sendo quase inexistente entre pessoas que seria de classe mais alta. Embora um resultado importante, é necessário notar que esse é apenas o primeiro estudo usando essa metodologia para o Brasil. Além disso, como apontamos anteriormente, ele pode não representar bem o total de experiências de discriminação racial vivenciadas no mercado de trabalho, ao se restringir apenas a discriminação na contratação⁶.

Para concluir, vemos que há considerável evidência apontando para a existência de discriminação no mercado de trabalho no Brasil, embora a magnitude do fenômeno varie de acordo com a metodologia aplicada. No entanto, os estudos também deixam claro a importância da educação para explicar diferença raciais em salários no Brasil. Por conta disso, na próxima seção apresentamos alguns dados recentes sobre o ensino no país, destacando diferenças raciais no acesso ao ensino superior.

⁵Classe social é sinalizado pelo nome do candidato. Ele mostra como alguns nomes são mais ou menos associados com classe média ou baixa.

⁶Além de ter sido realizado em apenas duas cidades em setores bem específicos da economia.

4 Tendências recentes da desigualdade racial na educação brasileira

O Brasil conseguiu expandir consideravelmente o acesso da população ao ensino superior nas últimas décadas, como pode ser visto na Figura 6. O número de pessoas com esse nível educacionais subiu em todos os grupos raciais desde 2001.

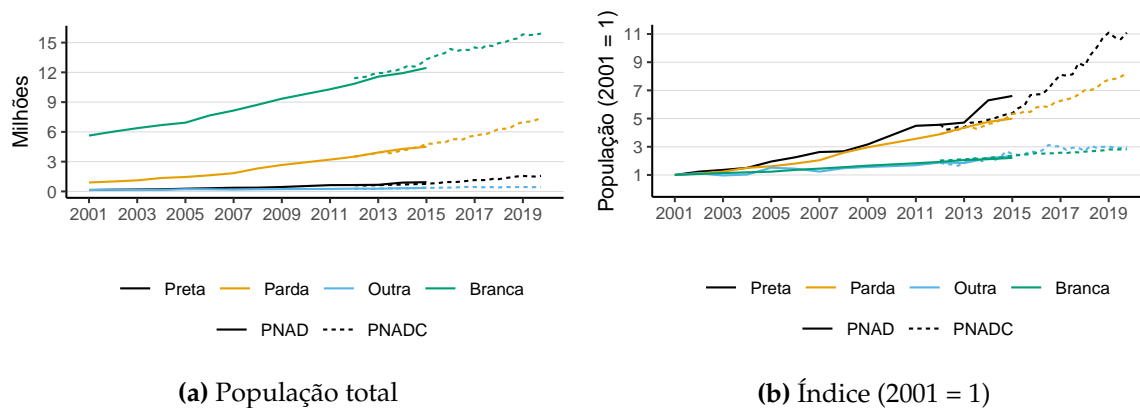


Figura 6: Evolução da população com ensino superior completo

Embora o número de brancos com ensino superior tenha subido tanto ou até mais que o de negros, o painel (b) mostra como foi a evolução relativa desses grupos, levando em conta o nível apresentado em 2001. Para brancos, o índice subiu de 1 para 3, representando um aumento de três vezes no número de brancos com ensino superior em relação a 2001. Já para pardos e pretos, esse valor saltou para 8 e 11, respectivamente, um aumento extremamente alto num período de tempo relativamente curto.

Esse avanço fica claro quando calculamos o IER para a educação ao longo do período, conforme apresentado na Figura 7. A população de interesse são os indivíduos com ensino superior completo, enquanto a população de referência é composta por todas as pessoas entre 25 e 60 anos. Em 2001, o IER apresentava valor de -0,6, subindo continuamente no período até atingir o valor acima de -0,4 no final de 2019. Embora tenha evoluído, o valor é ainda baixo e não pode ser considerado como um nível aceitável de equilíbrio racial.

A Figura 8 apresenta o IER para cada uma das UFs brasileiras no ano de 2001 e 2019. A evolução no período ocorreu em todas as UFs brasileiras, em especial em alguns estados do nordeste, que saltaram de valores próximos de -0,8 para próximo de -0,3.

O Brasil também mostrou avanços no acesso ao ensino médio, como pode ser visto

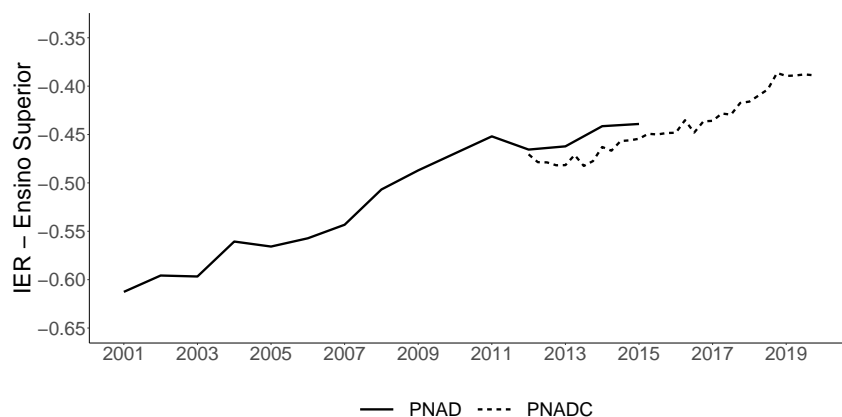


Figura 7: IER ensino superior

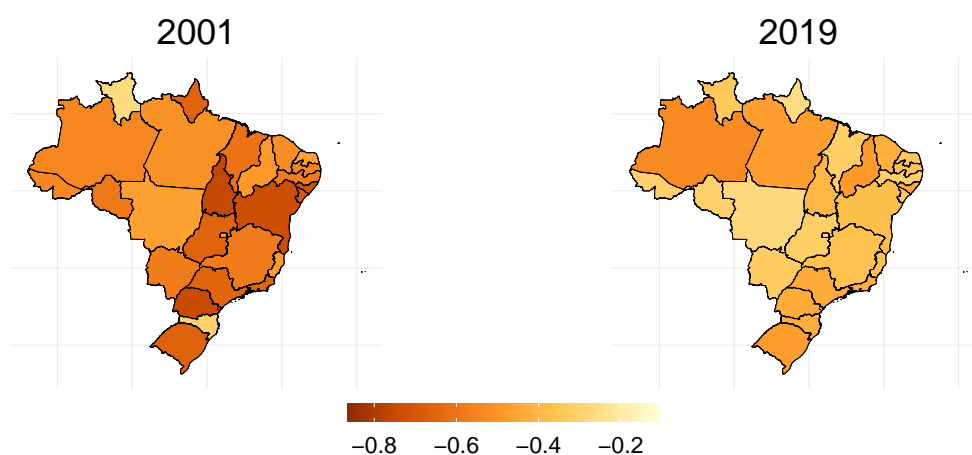


Figura 8: IER ensino superior entre UFs, 2001-2019

na Figura 9. A porcentagem de negros e brancos com ensino superior era de respectivamente 15 e 25% para a população entre 25 e 60 anos de idade em 2001. Esse valores passaram para mais de 35% para os dois grupos raciais, chegando assim ao equilíbrio racial. Já para o ensino superior as diferenças nesse percentual continuam grandes. Em 2001 esse valores eram de menos de 5% para negros e pouco acima de 10% para brancos, passando para pouco menos de 15% e 30% em 2019, respectivamente.

Os mesmo padrões observados para a população de 25 a 60 anos ocorrem para a população mais jovem, de 25 até 35 anos, porém com níveis mais elevados de escolaridade e também com menores diferenças raciais. Novamente, as diferenças no ensino médio desapareceram no período, enquanto que as diferenças no ensino superior ainda persistem.

As diferenças raciais que são altas no nível de ensino superior, ficam ainda maiores quando consideramos aqueles que possuem diploma de pós-graduação. Na Tabela 2 vemos que as diferenças na proporção de negros na graduação e pós-graduação

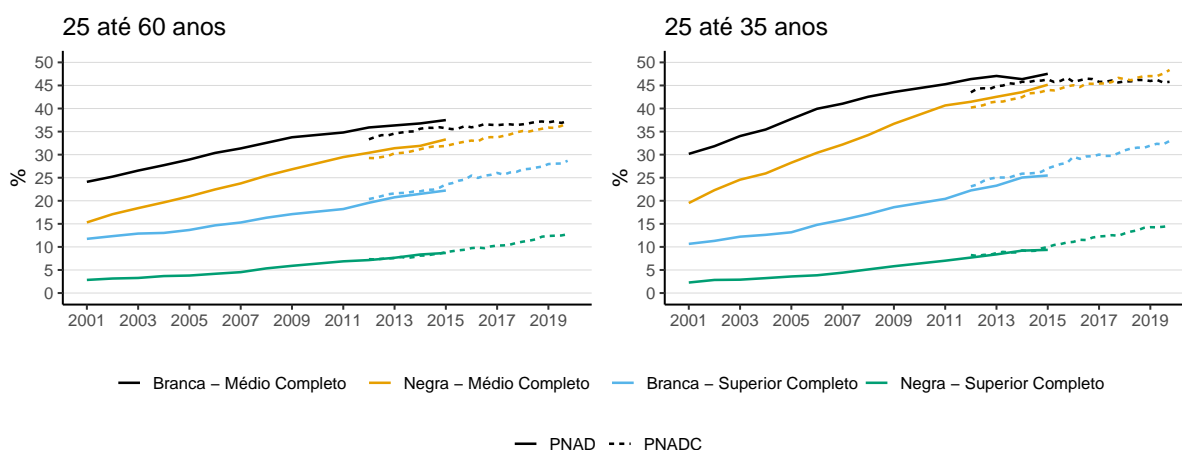


Figura 9: Proporção de negros entre pessoas com ensino superior, 2001-2019

em 2000 são muito maiores que no resto da população. Em 2010 essas diferenças diminuíram, porém menos a nível de pós-graduação, mostrando como negros tem dificuldades para acessar níveis mais elevados de educação.

Tabela 2: Composição racial por categoria de ensino, 2000 e 2010 (%)

		Censo 2000			
		Sem superior	Graduação	Mestrado ou Doutorado	
Branco		58.6	84.3	88.7	
Negro		41.4	15.7	11.3	
		Censo 2010			
		Sem superior	Graduação	Mestrado	Doutorado
Branco		48.4	75.1	81	84.8
Negro		51.6	24.9	19	15.2

Além de diferenças entre graduação e pós-graduação, também existem consideráveis diferenças entre cursos. Na tabela 3, apresentamos a porcentagem de negros em diversas áreas do conhecimento, para graduação e pós-graduação nos anos 2000 e 2010. A proporção de negros aumentou em todas as áreas e níveis educacionais, embora todas ainda estejam muito longe da paridade. Em particular, nenhuma área ultrapassa a marca de um quarto de formados em cursos de pós-graduação, com a maior porcentagem encontrada novamente na área da educação e a menor nas engenharias.

Diferenças a nível de áreas de conhecimento também escondem diferenças importantes dentro dela. Na Tabela 4 vemos que, por exemplo, dentro das ciências sociais, negócios e direito há muita variação na proporção de negros com formação em cada uma das áreas. Enquanto quase 25% dos formados em sociologia e estudos culturais são negros, esse número é de apenas 18% para economia. Outra diferença importante

Tabela 3: Proporção de negros em áreas do conhecimento, 2000 e 2010 (%)

	Superior		Graduação		Pós-Graduação	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Educação	18.4	34.6	18.4	34.8	16.9	24.3
Humanidades e Artes	19.6	29.2	19.7	29.7	13.3	21.9
Ciências Sociais, Negócios, Direito	13.4	21.5	13.4	21.7	12.0	16.8
Ciências, Matemática, Computação	15.2	25.4	15.4	26.1	11.8	19.8
Engenharia, Produção, Construção	10.3	17.4	10.5	17.5	7.8	15.6
Agricultura e Veterinária	13.0	20.0	13.2	20.2	11.6	18.1
Saúde e Bem-Estar Social	13.4	22.6	13.8	23.1	9.2	16.0
Serviços	16.3	26.4	16.3	26.7	-	19.9
Não Especificado	21.3	30.2	22.8	30.8	14.6	24.2

Tabela 4: Composição racial de formados em cursos, Censo 2010

	Branco	Negro
CIÊNCIAS SOCIAIS, NEGÓCIOS E DIREITO		
PSICOLOGIA	81.6	18.4
SOCIOLOGIA E ESTUDOS CULTURAIS	75.1	24.9
ECONOMIA	81.9	18.1
BIBLIOTECONOMIA, INFORMAÇÃO, ARQUIVOS	71.8	28.2
CONTABILIDADE E TRIBUTAÇÃO	72.9	27.1
DIREITO	80.9	19.1
CIÊNCIAS, MATEMÁTICA E COMPUTAÇÃO		
BIOLOGIA E BIOQUÍMICA	75.0	25.0
FÍSICA	75.7	24.3
QUÍMICA	77.5	22.5
MATEMÁTICA	71.7	28.3
ESTATÍSTICA	75.2	24.8
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	78.4	21.6
ENGENHARIA, PRODUÇÃO E CONSTRUÇÃO		
ENGENHARIA MECÂNICA E METALURGIA	84.0	16.0
ELETRÔNICA E AUTOMAÇÃO	78.4	21.6
PROCESSAMENTO DE ALIMENTOS	80.1	19.9
MINERAÇÃO E EXTRAÇÃO	65.3	34.7
ARQUITETURA E URBANISMO	87.3	12.7
ENGENHARIA CIVIL E DE CONSTRUÇÃO	81.6	18.4
SAÚDE E BEM ESTAR SOCIAL		
MEDICINA	85.4	14.6
ENFERMAGEM E ATENÇÃO PRIMÁRIA	66.2	33.8
ODONTOLOGIA	86.4	13.6
FARMÁCIA	81.8	18.2
ATENDIMENTO À CRIANÇA E SERVIÇOS AOS JOVENS	50.7	49.3
SERVIÇO SOCIAL E ORIENTAÇÃO	65.9	34.1

também ocorre na saúde. Entre formados em medicina, menos de 15% são negros, enquanto que entre os com curso de enfermagem são 33%.

A proporção de negros matriculados em cursos de ensino superior tem subido em todas as áreas do conhecimento, como pode ser visto na Figura 10. Em algumas áreas, como a de educação, já há uma quase paridade na composição racial. Já em outras, como engenharias, humanidades ou agricultura e veterinária, a porcentagem de negros não supera os 40%.

Novamente, a proporção de negros nos grandes grupos continua escondendo importantes diferenças dentro dos cursos, conforme a Figura 11. Embora a proporção de negros tenha crescido dentro dos 20 cursos com mais alunos matriculados em 2017,

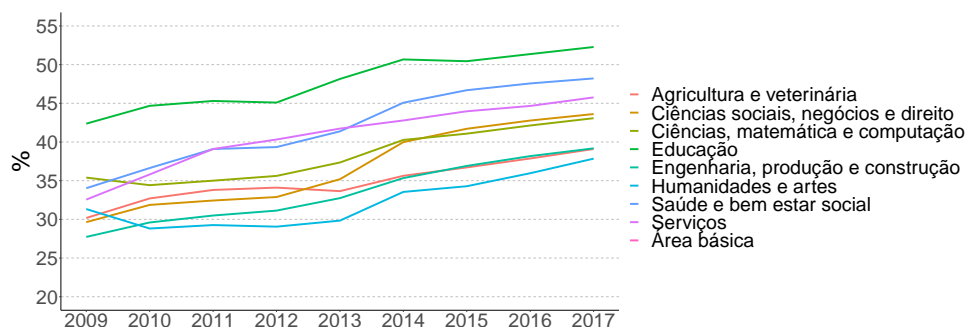


Figura 10: Proporção de negros no ensino superior por área do conhecimento, 2009-2019

Dados do Censo do Ensino Superior, 2009-2017

percebe-se grande diferença entre eles. Os curso com maior proporção de negros estão nas áreas da educação ou enfermagem e serviço social, este último com mais de 60% de alunos negros e que teve um grande aumento na proporção na última década. Já cursos como arquitetura e medicina continuam com poucos alunos negros e a velocidade de crescimento da sua proporção não é muito alta.

Um dos principais fatores apontados para o aumento do número de negros com ensino superior ou matriculados neles foram as políticas de ações afirmativas, em particular a reserva de vagas em universidade públicas para alunos negros. A Figura 12 apresenta a evolução da proporção de alunos negros em quatro tipos de universidades: públicas federais, outras públicas, privadas com fins lucrativos e privadas sem fins lucrativos. Nele vemos que negros aumentaram sua participação em todos os tipos de instituições. Sua maior proporção é encontrada em universidades pública federais em todo o período, embora tenha havido um aumento contínuo no período. Em segundo lugar vêm as universidades privadas com fins lucrativos, seguido das outras universidades públicas - estaduais ou municipais - e privadas sem fins lucrativos.

A Figura 12, porém, deixa claro alguns limites da política de cotas. Isso porque a proporção de negros em universidades públicas federais, as principais implementadoras dessas políticas, já chegou a um patamar muito próxima de sua representação no total da população brasileira. O progresso nessa área, com esse tipo de política, deve estagnar nos próximos anos.

Ao mesmo tempo, houveram avanços importantes no percentual de negros em instituições privadas, tanto as com ou sem fins lucrativos. Conforme cresce a relevância dessas instituições no total de vagas no ensino superior ofertadas, faz-se mais importante que as políticas públicas busquem aprofundar a inclusão de negros também nesses espaços.

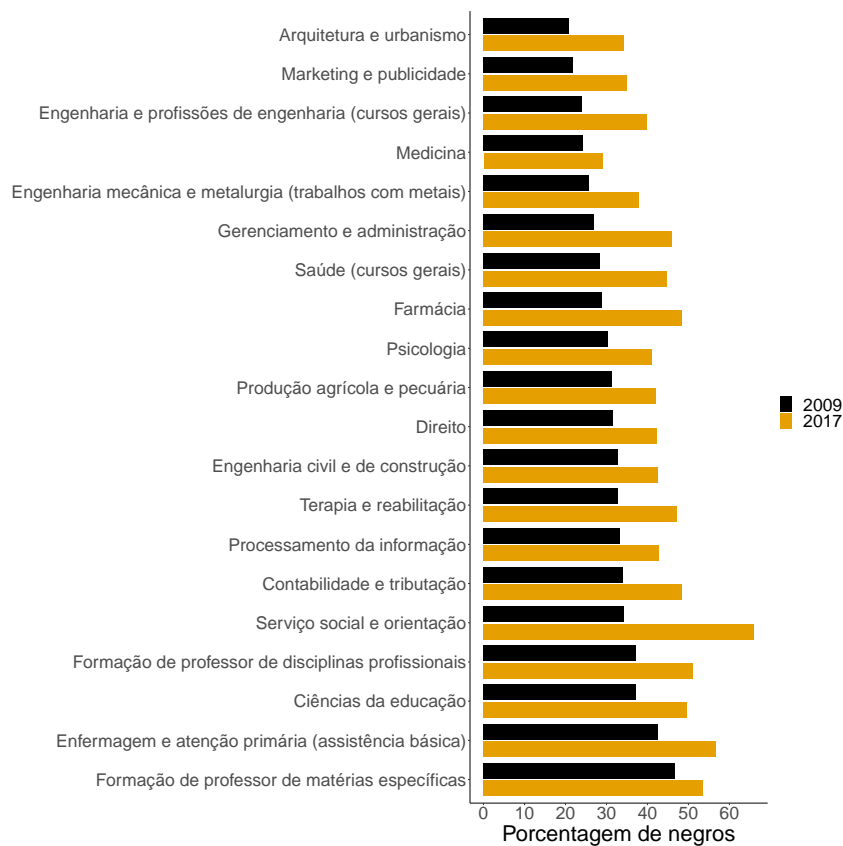


Figura 11: Proporção de negros nos 20 principais cursos, 2009-2017

Dados do Censo do Ensino Superior, 2009 e 2017. Os 20 principais cursos foram determinados de acordo com o número de matrículas no ano de 2017.

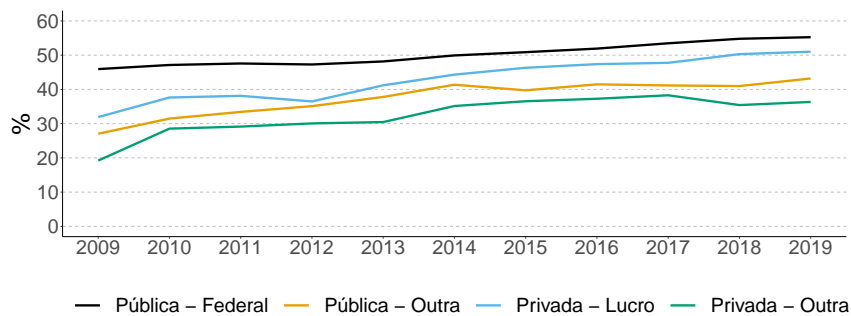


Figura 12: Proporção de negros no ensino superior por tipo de universidade, 2009-2019

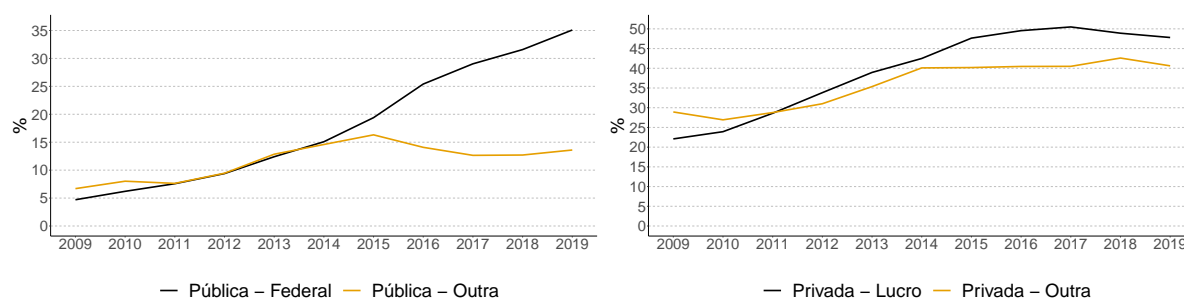
Dados do Censo do Ensino Superior, 2009-2019

A proporção de negros em outras universidades públicas, estaduais ou municipais, mostra-se uma área com maior potencial de expansão na proporção de alunos negros do que nas universidades públicas federais. Como pode ser visto na Figura 13, painel (a), essas universidades adotaram em menor grau políticas de reserva de vagas, e isso pode estar por trás da estagnação na proporção de negros nesses espaços desde 2014⁷.

⁷É preciso notar, porém, que nossa análise não leva em conta a distribuição regional dessas univer-

O painel (b) da Figura 13 também mostra a crescente importância do financiamento estudantil nas universidades particulares, tanto com e sem fins lucrativos. Enquanto em 2009, cerca de 20% dos alunos dessas universidades contavam com algum tipo de financiamento, esse número saltou para quase 45% em 2015 para as privadas com fins lucrativos e 30% nas sem fins lucrativos. Vemos também uma estagnação desses números a partir daquele ano, com números entre 2015 e 2019 variando muito pouco.

Embora a política de financiamento estudantil não tenha um foco racial, como as políticas de reservas de vagas⁸, seu público é majoritariamente de negros, como pode ser visto na Figura 14. A grande expansão no financiamento estudantil foi produzida principalmente por uma grande expansão no FIES a partir de 2011. Essa política, porém, foi efêmera, reduzindo-se drasticamente a partir de 2015.



(a) Proporção de alunos com entrada por reserva de vagas, 2009-2019 (b) Proporção de alunos com financiamento estudantil, 2009-2019

Figura 13: Proporção de alunos com acesso por reserva de vagas e com financiamento estudantil, 2009-2019

Dados do Censo do Ensino Superior, 2009-2019

Como forma de compensar a redução no FIES, as universidades privadas optaram por fornecer financiamentos não reembolsáveis⁹ a seus alunos. Esses atuaram para manter o percentual de alunos com financiamento estável no período a partir de 2015. É importante destacar ainda que o ProUni, em especial o que cobre integralmente as mensalidades do aluno, também favorece principalmente alunos negros. Essa política, porém, se manteve em níveis similares ao longo da última década.

Dada a importância crescente do setor privado no ensino superior, faz-se necessário repensar o papel que o financiamento público através de empréstimos ou bolsas. Em-

idades. Se sua presença for maior em estados com menor proporção de negros, então a paridade racial nessas universidades pode ocorrer com uma proporção menor que a proporção de negros no Brasil como um todo.

⁸É preciso lembrar, porém, que grande parte das vagas reservadas não são exclusivamente para negros, sendo destinadas a estudantes de escolas públicas de qualquer grupo racial.

⁹Dados do Censo do Ensino Superior não apresentam a porcentagem das mensalidades que são cobertas por esse tipo de financiamento.

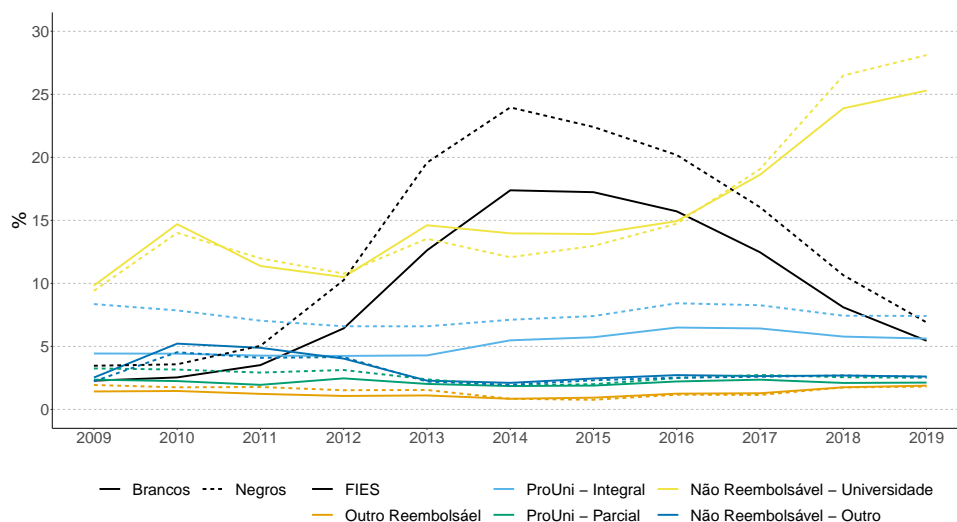


Figura 14: Tipo de financiamento, brancos e negros, 2009-2019

Dados do Censo do Ensino Superior, 2009-2019

bora esses mecanismos tendem a favorecer alunos negros, seu desenho poderia ser pensado de modo que incentivassem as universidades a buscarem maior equilíbrio racial, inclusive dentro dos próprios cursos. Por exemplo, universidades privadas poderiam ter o acesso ao FIES ou ProUni para um dado curso, como medicina, condicional a garantia de equilíbrio racial dentro deste curso, de acordo com a composição racial do município em que atua.

Além de políticas voltadas para a promoção do acesso de negros a universidades, também é importante destacar que a qualidade do ensino básico de alunos negros ainda está muito abaixo do oferecido a alunos brancos. Essas diferenças na qualidade do ensino são importantes tanto para garantir igualdade racial no acesso ao ensino superior, como também para possibilitar melhorias no mercado de trabalho, uma vez que educação de qualidade é um fator relevante para a produtividade dos trabalhadores, mesmo quando não associada ao ensino superior.

A Figura 15 mostra o desempenho médio de alunos negros e brancos nas quatro provas do ENEM, na redação e na média geral dessas cinco provas. Os resultados estão padronizados, de modo que as notas das diferentes provas podem ser comparados¹⁰. O quadro observado mostra um cenário de estagnação nas diferenças raciais nas notas dos alunos. As diferenças de notas entre brancos e negros gira ao redor de 0,3 e 0,4 desvios-padrões, um valor alto. A menor diferença observada é na nota da redação, mas tem ocorrido uma piora gradual da diferença de notas entre brancos e

¹⁰Isto é, as notas foram transformadas de modo que, num dado ano, a média de cada uma delas seja zero e o desvio padrão seja um.

negros.

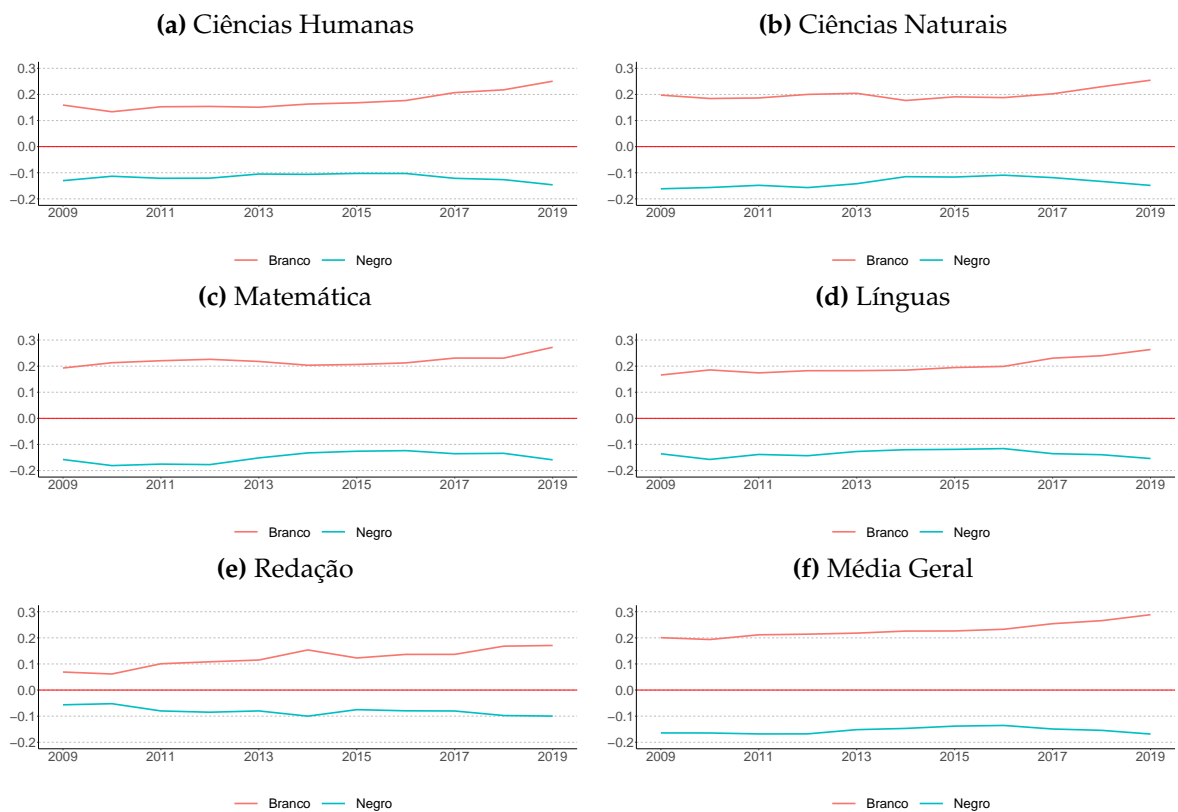


Figura 15: Desempenho médio de alunos brancos e negros no ENEM

Dados do ENEM, 2009-2019, obtidos no site do INEP. As notas são padronizadas dentro de cada ano, de forma que a média em cada uma delas seja zero entre todos os alunos e o desvio-padrão seja um. A média geral é obtida somando a nota de cada prova e dividindo por 5 e então padronizando para ter também média zero e desvio-padrão um.

A persistência dessas diferenças no desempenho de alunos negros e brancos no ENEM é um sinal de que melhorias nos indicadores do mercado de trabalho passam necessariamente pela melhoria da qualidade da educação básica no Brasil. Sem diminuir esses diferenciais, vai ser muito difícil reduzir diferenças no acesso de alunos negros às melhores universidades e cursos. Essas diferenças na qualidade do ensino básico também impedem a convergência dos salários entre brancos e negros com o mesmo nível educacional.

5 O que explicam diferenças na escolaridade entre brancos e negros no Brasil?

Para estimar diferenças na escolaridade, pesquisadores utilizam métodos similares àqueles para entender diferenças nos salários. Nesse sentido, busca-se comparar estu-

dantes que são iguais em todos os aspectos relevantes para determinar escolaridade ou desempenho, mas que diferem em relação a sua raça. Fatores que são normalmente considerados nesse tipo de estudo incluem a qualidade das escolas e características familiares, como renda, escolaridade dos pais e estrutura da família.

Alguns estudos desse tipo incluem [Barros et al. \(2001\)](#), que mostra que alunos negros obtêm 0,54 menos anos de escolaridade que um aluno similar branco. Além disso, eles mostram como as características familiares têm a maior contribuição para explicar o nível educacional. Utilizando dados do SAEB de 2001, [Soares and Alves \(2003\)](#) mostram que a nota média de alunos brancos da oitava série (atual nono ano) é de 253 pontos, enquanto pardos e pretos tem notas 17,4 e 28 pontos menores, respectivamente. Quando controlado pelo nível socioeconômico das famílias e o atraso escolar, essas diferenças caem para respectivamente 3 e 10 pontos.

Um estudo interessante é o realizado por [Botelho et al. \(2015\)](#), que comparam as notas de alunos em provas realizadas nas próprias escolas com suas notas em teste padronizados. Eles encontram um viés nas notas dos alunos negros nas provas realizadas em suas escolas, o que indica diferenças no modo de avaliação entre a correção da prova padronizada e dos professores, o que possivelmente indica discriminação. Eles também mostram que esse viés dos professores se reduzem conforme aumenta o tempo de convivência dos professores com seus alunos.

Um dos principais obstáculos para avaliar diferenças raciais no desempenho e escolaridade das crianças são o que chamamos de características familiares não observadas, como capital cultural ou tempo que os pais passam ajudando filhos em suas tarefas. Uma das ferramentas mais poderosas para lidar com esse tipo de problema é observar diferença entre filhos dentro da mesma família (*within-family*). Como no Brasil há uma grande proporção de famílias multi-raciais, esse método pode ser aplicado para entender diferenças entre filhos que são classificados como sendo de grupos raciais diferentes.

Um exemplo desse tipo de estudo é [Rangel \(2015\)](#), que investiga como a discriminação pode afetar as decisões de investimento em capital dos pais em seus filhos com cores de pele diferentes. Ele encontra que uma criança de 5 a 14 com pele mais escura tem 0,6 pontos percentuais menos chance de estar matriculada na escola que seu irmão de pele mais clara, o que corresponde a cerca de metade da diferenças em escolaridade entre crianças de famílias multi-étnicas. Esses efeitos se potencializam ao longo dos anos. Quando são comparados irmãos de 17 até 25 anos, os de cor mais escura têm 5,7% menos chance de terem concluído o ensino fundamental. [Marteleto and Dondero \(2016\)](#) usam uma estratégia similar, mas olha apenas para irmãos gêmeos usando a

PNAD. Eles mostram que gêmeos classificados como negros tem -0,308 menos anos de escolaridade que aqueles classificados como brancos.

Em resumo, os estudos mostram que fatores familiares são relevantes para explicar diferenças educacionais entre brancos e negros. Porém, parte do pior desempenho ainda pode ser associado com diferenças no tratamento dentro das escolas e até mesmo dentro da própria família. Sendo assim, políticas voltadas para reduzir diferenças no desempenho de crianças negras e brancas devem focar desde cedo em melhorar o ambiente ao qual elas estão expostas, tanto na família como nas escolas.

6 Conclusão

Começamos este trabalho indagando se as diferenças salariais observadas entre trabalhadores brancos e negros se devem à discriminação racial ou a diferenças na qualificação dos profissionais, fruto das piores oportunidades educacionais oferecidas aos negros. A partir da análise de dados e trabalhos acadêmicos, podemos concluir que a resposta é um pouco dos dois. Vemos que as diferenças salariais entre brancos e negros se reduzem consideravelmente quando comparamos pessoas com educação e ocupações similares, porém não chega a desaparecer completamente, o que indica a presença de discriminação. Ao mesmo tempo, a presença de negros nos grupos ocupacionais de maior hierarquia mostra uma tendência de melhora desde 2001, embora a velocidade seja baixa. No entanto, quando olhamos para diferenciais salariais dentro das ocupações, vemos que a situação permanece estável, o que indica limites na melhora da desigualdade salarial.

Entre os fatores que mais contribuem para as diferenças salariais entre brancos e negros estão as diferenças educacionais. Mostramos que houve um importante avanço em termos de acesso ao ensino superior nos últimos vinte anos, embora ainda haja uma grande subrepresentação de negros nessa população. Apesar do aumento no número de negros no ensino superior, eles ainda se concentram em cursos de menor prestígio ou com salários médios menores, o que faz com que diferenças na remuneração permaneçam. Isso se deve em parte a pior qualidade do ensino oferecidos a jovens negros. Mostramos como alunos negros tendem a ter um desempenho inferior ao dos brancos no ENEM. Pior ainda, essas diferenças nas notas parecem estar aumentando nos últimos dez anos ao invés de convergirem.

Assim, embora existam sinais positivos em relação à desigualdade racial no mercado de trabalho e na educação, também ficam alertas de que a velocidade com que

essas mudanças estão ocorrendo é lenta, além de haverem sinais de piora em algumas dimensões. Em particular, faz-se essencial pensar em formas de melhorar o acesso de negros aos cargos de maior importância nas empresas, o que deve resultar na sua maior representatividade nos grupos ocupacionais de renda mais alta, além de diminuir a disparidade salarial dentro desses grupos. No que tange a educação, é importante garantir que o equilíbrio racial também seja alcançado em universidades privadas e em públicas estaduais e municipais, além de haver um foco maior em garantir o equilíbrio nos cursos de maior prestígio. Por fim, é essencial garantir uma melhora da qualidade da educação básica dos jovens negros, a fim de reduzir as diferenças de desempenho observadas no ENEM. Uma melhora na educação básica deve resultar não apenas num maior acesso de alunos negros aos melhores cursos de ensino superior, mas também melhorar sua qualificação geral para o mercado de trabalho, tendo assim impactos positivos na desigualdade salarial entre brancos e negros. Concluímos que políticas voltadas a melhora da qualidade da educação básica e acesso ao ensino superior devem ser reforçadas para reduzir a desigualdade salarial e educacional no Brasil.

Referências

- Arcand, J.-L. and D'hombres, B. (2004). Racial discrimination in the brazilian labour market: Wage, employment and segregation effects. *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, 16(8):1053–1066.
- Barros, R. P. d., Mendonça, R., Santos, D. D. d., and Quintaes, G. (2001). Determinantes do desempenho educacional no brasil. *Texto para discussão*, (834).
- Bertrand, M. and Mullainathan, S. (2004). Are emily and greg more employable than lakisha and jamal? a field experiment on labor market discrimination. *American economic review*, 94(4):991–1013.
- Botelho, F., Madeira, R. A., and Rangel, M. A. (2015). Racial discrimination in grading: Evidence from brazil. *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(4):37–52.
- Carneiro, P., Heckman, J. J., and Masterov, D. V. (2005). Labor market discrimination and racial differences in premarket factors. *The Journal of Law and Economics*, 48(1):1–39.
- Dias, F. A. (2020). How skin color, class status, and gender intersect in the labor market: Evidence from a field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65:100477.
- Firpo, S., França, M., and Rodrigues, L. C. (2020). Índice de equilíbrio racial: Uma proposta de mensuração da desigualdade racial entre e dentro das categorias ocupacionais. *Working paper*.

- Gerard, F., Lagos, L., Severnini, E., and Card, D. (2021). Assortative matching or exclusionary hiring? the impact of employment and pay policies on racial wage differences in brazil. *American Economic Review*.
- Gradín, C. (2014). Race and income distribution: Evidence from the usa, brazil and south africa. *Review of Development Economics*, 18(1):73–92.
- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of economic perspectives*, 12(2):101–116.
- Lang, K. and Manove, M. (2011). Education and labor market discrimination. *American Economic Review*, 101(4):1467–96.
- Marteleto, L. J. (2012). Educational inequality by race in brazil, 1982–2007: Structural changes and shifts in racial classification. *Demography*, 49(1):337–358.
- Marteleto, L. J. and Dondero, M. (2016). Racial inequality in education in brazil: a twins fixed-effects approach. *Demography*, 53(4):1185–1205.
- Neal, D. A. and Johnson, W. R. (1996). The role of premarket factors in black-white wage differences. *Journal of political Economy*, 104(5):869–895.
- Quillian, L., Pager, D., Hexel, O., and Midtbøen, A. H. (2017). Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(41):10870–10875.
- Rangel, M. A. (2015). Is parental love colorblind? human capital accumulation within mixed families. *The Review of Black Political Economy*, 42(1-2):57–86.
- Reis, M. (2017). Fields of study and the earnings gap by race in brazil. *Review of Development Economics*, 21(3):756–785.
- Salardi, P. (2016). The evolution of gender and racial occupational segregation across formal and non-formal labor markets in brazil, 1987 to 2006. *Review of Income and Wealth*, 62:S68–S89.
- Soares, J. F. and Alves, M. T. G. (2003). Desigualdades raciais no sistema brasileiro de educação básica. *Educação e Pesquisa*, 29(1):147–165.
- Soares, S. (2008). A demografia da cor: a composição da população brasileira de 1890 a 2007. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil*, 120:97–117.
- Telles, E. E. (2004). *Race in another America*. Princeton University Press.

A Metodologia do Índice de Equilíbrio Racial

O Índice de Equilíbrio Racial é uma medida que compara a representação de um grupo racial entre duas populações, uma é o chamado grupo de referência e o outro é o grupo de interesse. Por exemplo, queremos comparar a proporção de negros ocupando cargos de gerência - o grupo de interesse - com o seu total na população - o grupo de referência. A ideia é transformar diferenças na proporção de negros entre esses dois grupos em um número que varie sempre entre -1 e 1.

O índice é derivado da distribuição binomial, que após algumas operações algébricas, que são discutidas em maior detalhe em [Firpo et al. \(2020\)](#), toma a fórmula:

$$IER_j(p) = \left(\frac{b_j - p}{p} \right) \left(\frac{p}{1 - p} \right)^{b_j} \quad (1)$$

Em que o IER_j para o subgrupo j é uma função de b_j , a proporção de negros no subgrupo j , e p , a proporção de negros no grupo de referência.

Quando a proporção de negros em ambos os grupos é exatamente igual, o índice tem valor 0, indicando perfeito equilíbrio racial. Quando este valor é negativo, isso indica que há uma sobrerrepresentação de branco no grupo de interesse, enquanto um valor positivo indica uma sobrerrepresentação de negros. Os extremos -1 e 1 indicam que há apenas brancos ou negros no grupo de interesse, respectivamente.

Neste trabalho, calculamos o IER em duas ocasiões. Na primeira, utilizamos como grupos de interesse são as pessoas entre 25 e 60 anos nos grupos ocupacionais: dirigentes e gerentes, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio, trabalhadores administrativos. Já o grupo de referência é o total de ocupados com idades entre 25 e 60 anos. Também calculamos o IER em relação ao ensino superior completo. O grupo de interesse são pessoas com ensino superior completo com idades entre 25 e 60 anos, enquanto o grupo de referências é a população nessa mesma faixa de idade. Em ambos os casos, consideramos apenas população negra - pretos e pardos - e branca, excluindo aqueles classificados como amarelos ou indígenas.