

Pensamento Econômico e o debate étnico-racial: uma breve análise sobre a Economia Neoclássica da Discriminação^a

*Economic Thought and the race and ethnic debate:
An Analysis of the Neoclassical Economics of Discrimination*

Pâmela Regina Machado de Souza^b 
Mestre em Economia e Desenvolvimento, Universidade
Federal de São Paulo, Osasco (SP), Brasil

Resumo: Este artigo reflete sobre o debate étnico-racial no pensamento econômico, com foco na Economia Neoclássica da Discriminação. O mercado de trabalho brasileiro é marcado por desigualdades raciais, mas as Teorias Neoclássicas da Discriminação, de posição hegemônica, atribuem esse problema a fatores externos ao mercado, sustentando uma visão individualista do racismo. Assim, tratam a discriminação como um desvio, ignorando seu caráter estrutural (Almeida, 2019). Dessa forma, este artigo propõe reflexões sobre como a abordagem dominante do pensamento econômico limita a compreensão e a difusão da questão racial com a relevância necessária.

Palavras-chave: Teoria Neoclássica. Racismo. Mercado de trabalho.

Abstract: This article reflects on the ethnic-racial debate in economic thought, focusing on the Neoclassical Economics of Discrimination. The Brazilian labor market is marked by racial inequalities, but the hegemonic Neoclassical Theories of Discrimination attribute this issue to external factors, sustaining an individualistic view of racism. As a result, they treat discrimination as a deviation, ignoring its structural nature (Almeida, 2019).

Editor responsável: Rafael Galvão de Almeida

^a Submissão: 01/03/2025 | Aprovação: 01/10/2025 | DOI: 10.29182/hehe.v28i3.1045

^b pam.reginaa@gmail.com

O autor declara não haver conflito de interesse.



Esta publicação está licenciada sob os termos
de Creative Commons 4.0 Internacional

Thus, this article offers reflections on how the dominant economic thought limits the understanding and dissemination of the racial issue with the necessary relevance.

Keywords: Neoclassical Theory. Racism. Labor Market.

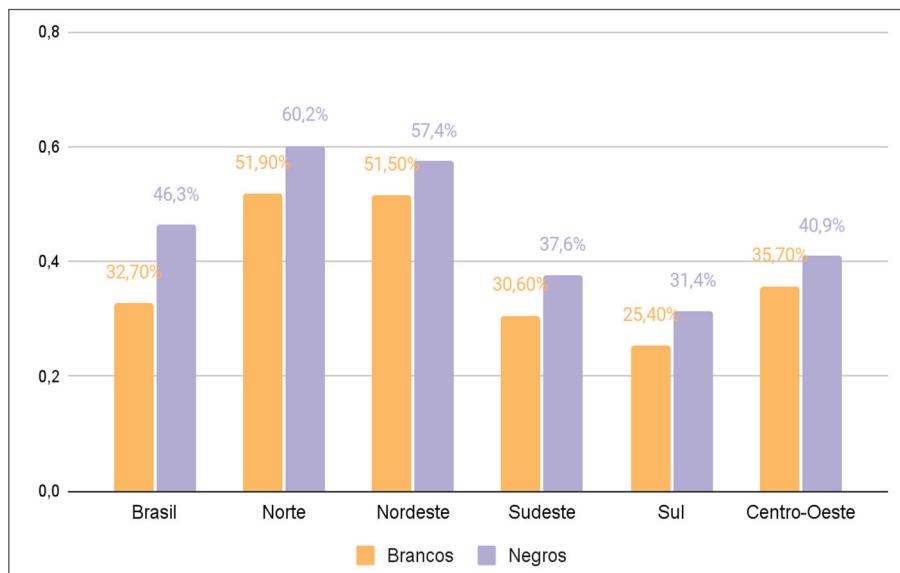
JEL: B20. B31. J71.

Introdução

O presente artigo objetiva refletir sobre a presença do debate étnico-racial no pensamento econômico, especificamente, sobre a contribuição trazida pela Economia Neoclássica da Discriminação.

No que diz respeito às desigualdades raciais, não faltam referências que comprovem que estas podem ser expressas em dados estatísticos e quantificadas matematicamente. Segundo dados do IBGE (2022), por exemplo, a população negra (pretos ou pardos, de acordo com classificação própria) possui severas desvantagens em relação à branca no que tange ao mercado de trabalho, às condições de moradia, à educação, à violência e à representação política. No que se refere especificamente ao mercado de trabalho, o desemprego, a proporção de trabalhadores informais e a subutilização da força de trabalho atingem mais fortemente a população preta e parda (IBGE, 2022).

Gráfico 1 – Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade em ocupações informais, por cor ou raça – Brasil e Grandes Regiões (2021)

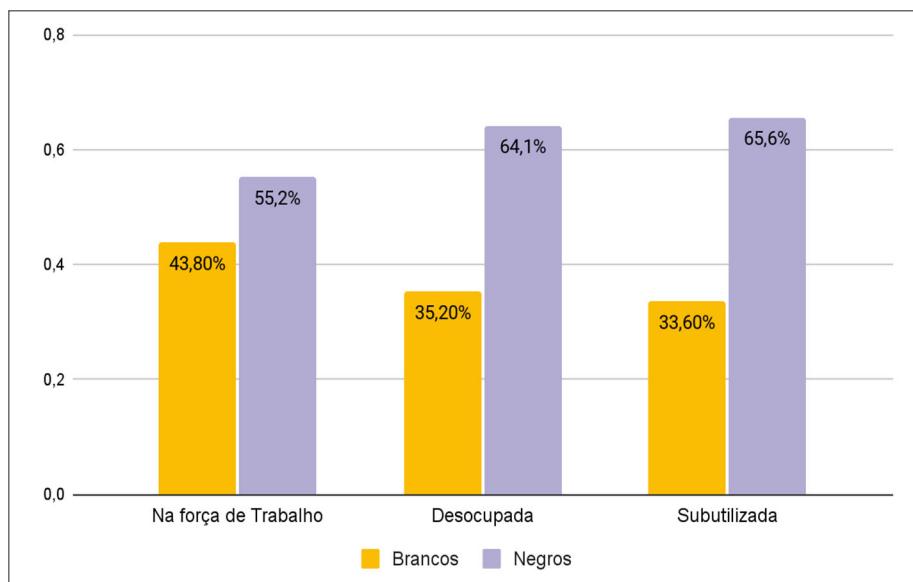


Fonte: IBGE (2021).

Quando olhamos para a porcentagem de pessoas em ocupações informais (Gráfico 1) – empregados no setor privado e doméstico sem carteira assinada, empregadores e trabalhadores por conta própria sem registro de CNPJ e trabalhadores familiares auxiliares – por região do

Brasil, notamos a vulnerabilidade laboral à que a população negra está exposta em todas as regiões do país. Mesmo no Sul do Brasil, em que a população negra representa apenas 24,3%, esta é maioria e encontra-se sobre-representada entre os trabalhadores informais.

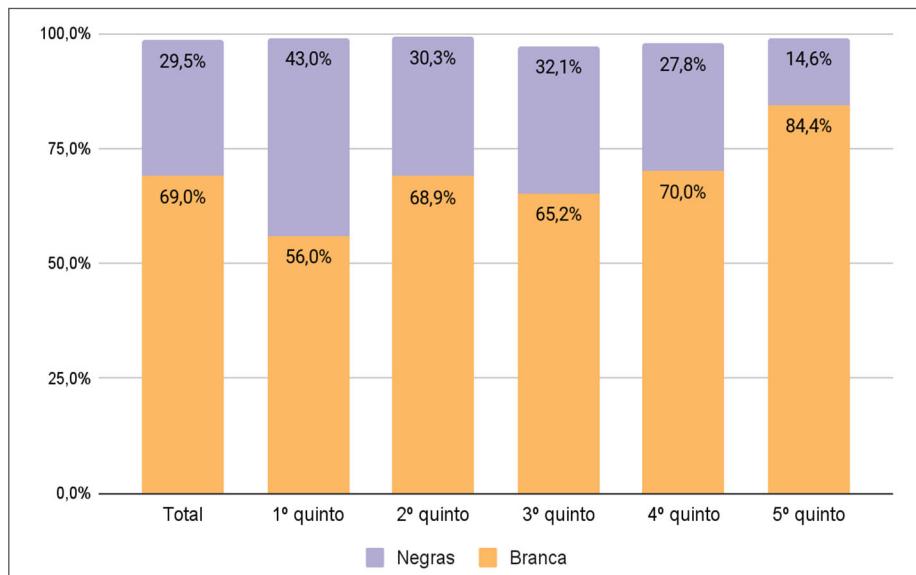
Gráfico 2 – Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho, desocupada e subutilizada, por cor ou raça – Brasil (2021)



Fonte: IBGE (2021).

Apesar de representar 56,1% da população do Brasil (dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características gerais dos moradores 2020-2021) e 55,2% da força de trabalho brasileira, a participação da população negra está sobre-representada entre a população em situação de desocupação e subutilização em relação à sua representação na força de trabalho, como podemos observar no Gráfico 2.

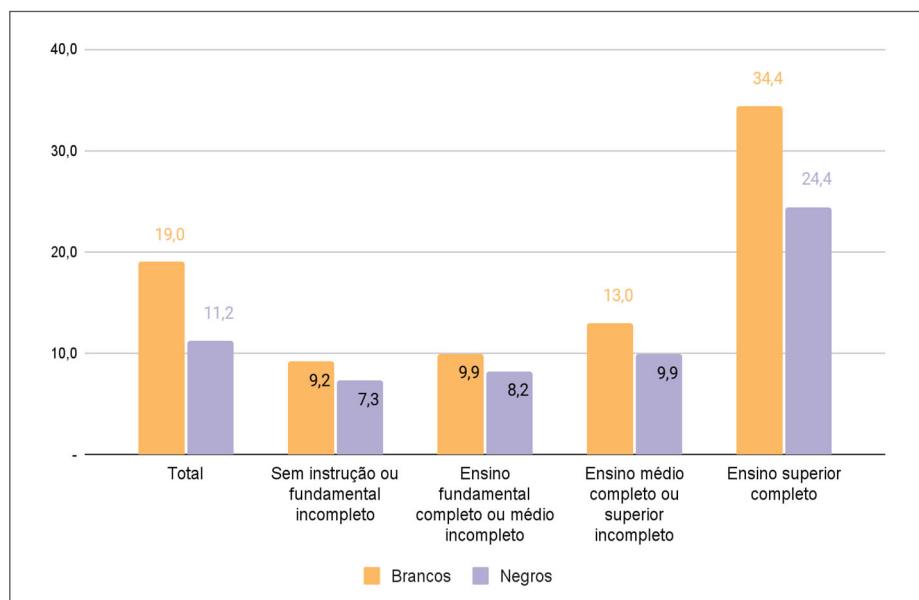
Gráfico 3 – Proporção de pessoas ocupadas em cargos gerenciais, segundo quintos em ordem crescente de rendimento do trabalho principal, por cor ou raça – Brasil (2021)



Fonte: IBGE (2021).

Ainda que maioria entre a população na força de trabalho, a população negra (preta ou parda) estava presente em apenas 29,5% dos cargos gerenciais ocupados em 2021 (Gráfico 3). Já a população branca estava presente em 69% desses cargos. Quando analisamos o dado a partir da divisão em ordem crescente de rendimentos, nota-se ainda que, quanto mais alto o rendimento, menor é a proporção de pessoas pretas ou pardas em cargos de gestão. Em 2021, na classe de rendimento mais elevada, somente 14,6% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais eram negras, ao passo que, entre as brancas, tal proporção atingiu 84,4%.

Gráfico 4 – Rendimento-hora médio real (R\$) habitual do trabalho principal das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo cor ou raça – Brasil (2021)



Fonte: IBGE (2021).

A desigualdade também se manifesta em disparidade de renda. No que diz respeito ao rendimento-hora do trabalho principal (Gráfico 4), notamos que as desigualdades salariais entre brancos e negros não apenas são identificáveis como também são mantidas independentemente do nível de instrução. Em média, o rendimento-hora do trabalho das pessoas brancas foi 69% acima das pretas ou pardas em 2021, sendo que no nível de instrução mais elevado o diferencial alcançou 41%.

Ou seja, é possível dizer que o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por profundas desigualdades, sendo notável a discrepância de rendimentos e alocação da mão de obra.

No Brasil, desde o final do século XX, a posição liberal-conservadora tem sido hegemônica nos estudos sobre a questão racial e do racismo, representada e sustentada no pensamento econômico pelos autores da corrente neoclássica. A Teoria Neoclássica da Discriminação, que busca explicar a origem e a manutenção das desigualdades raciais no mercado de trabalho, atribui tais desigualdades à falta de acesso, à informação sobre a real produtividade dos trabalhadores negros, à preferência irracional dos empregadores por trabalhadores brancos e à suposta incapacidade das pessoas não brancas de acumularem conhecimento (Loureiro, 2003).

Iniciada por Gary Becker na década de 1950, a Teoria Neoclássica da Discriminação tem como principal referência, no contexto brasileiro, a Teoria do Capital Humano. Segundo essa abordagem, as desigualdades raciais nos salários seriam explicadas pelas dificuldades enfrentadas pelas pessoas não brancas para acumularem capital humano – como educação e qualificação profissional – ao longo de suas trajetórias (Chadarevian, 2009; Loureiro, 2003).

Utilizando modelos matemáticos e a partir da realização de testes econométricos, os neoclássicos concluem que o problema principal da discriminação racial está fora do mercado de trabalho. Destarte, uma intervenção no sentido de promover a informação, a educação e a expansão do livre mercado são suficientes para resolver o problema, pois por um lado garante uma formação educacional mais robusta para pessoas negras e indígenas, por outro reduz a produtividade das empresas que insistem em discriminar seus funcionários (Chadarevian, 2009).

Assim como propõe Almeida (2019), o racismo pode ser compreendido como um fenômeno estrutural, localizado dentro de um espaço histórico e social específico, relacionado à constituição política e econômica das sociedades contemporâneas. O racismo é estrutural porque é uma decorrência da própria estrutura social na qual estamos inseridos, estando presente, portanto, nas relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares. O racismo, entendido como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática (Almeida, 2019).

Assumir o racismo como sendo sempre estrutural não significa desconsiderar ou negar a responsabilidade de indivíduos que cometem atos discriminatórios ou mesmo a responsabilidade de instituições que atuam de forma racista. Significa compreender que a ideologia racista integra a organização econômica e política da sociedade de forma que a responsabilização jurídica, as reformas institucionais e a presença da representatividade por si só não são capazes de transformar a realidade concreta de nossa sociedade para que esta “deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade racial” (Almeida, 2019, p. 51).

Sendo o racismo parte da estrutura da sociedade capitalista e a economia uma ciência social aplicada, cujo objeto de estudo está inserido na vida em sociedade, racismo e economia são temas intrinsecamente rela-

cionados (Almeida; Rossi, 2020). Diante do predomínio do pensamento ortodoxo entre acadêmicos e não acadêmicos, este artigo analisa criticamente, com base na concepção estrutural do racismo, as contribuições da vertente ortodoxa para a principal teoria da discriminação racial.

Para tanto, este texto está estruturado em duas partes, além desta introdução e das considerações finais. A primeira parte aborda duas obras marcantes e polêmicas que se debruçaram sobre a relação entre raça e economia, evidenciando sua importância para o posterior surgimento e desenvolvimento da Teoria Neoclássica da Discriminação.

Já a segunda parte apresenta uma breve síntese das principais Teorias Neoclássicas da Discriminação, buscando demonstrar as semelhanças e diferenças que guardam entre si, além de analisar de que forma a questão étnico-racial e a do próprio racismo vêm sendo pensadas dentro desta que é a vertente principal do pensamento econômico e da própria economia enquanto ciência.

1. Racismo, desigualdade e a ciência econômica: as contribuições de Gunnar Myrdal e Oliver Cox

Segundo Almeida (2019), é desde o fim da Segunda Guerra Mundial que alguns pesquisadores passaram a dar maior atenção ao fator racial no âmbito econômico. Nos Estados Unidos, por exemplo, durante a década de 1940 – período em que vigorava a segregação racial neste país – duas obras marcantes e polêmicas se debruçaram sobre a relação entre raça e economia: *An American Dilemma: the Negro Problem and the American Democracy*, de Gunnar Myrdal (1944), e *Caste, Class and Race*, de Oliver Cromwell Cox (1948).

1.1 Myrdal e o dilema americano

Em *An American Dilemma*, Gunnar Myrdal (1898-1987) – economista sueco da Escola de Estocolmo, sociólogo e político pelo Partido Social Democrata – desenvolve uma análise detalhada do racismo nos Estados Unidos. O autor destaca a contradição de uma sociedade que, ao mesmo tempo que promove valores liberais e democráticos, sustenta uma estrutura de discriminação racial sistemática contra a população negra. Identificando essa situação, Myrdal irá propor uma análise baseada no

conflito das valorações do indivíduo estadunidense. Segundo o sueco, a ideia dos norte-americanos brancos de que as pessoas negras são inferiores a eles se sobreponha aos ideais de igualdade e liberdade que são propagados desde a independência nacional daquele país (Rose, 1968).

O autor, então, introduz os conceitos de círculo vicioso e causas cumulativas, utilizando-os como forma de explicar a situação da população negra. Em sua Teoria da Causação Circular, o autor propõe que determinados processos sociais e econômicos se retroalimentam, podendo gerar ciclos virtuosos ou viciosos, com trajetórias ascendentes ou descendentes. O círculo vicioso, nesse contexto, refere-se a um processo no qual fatores negativos se reforçam mutuamente, atuando simultaneamente como causa e efeito uns dos outros (Myrdal, 1972).

Essa lógica é aplicada por Myrdal tanto na esfera econômica quanto na social. No campo econômico, refere-se a mecanismos de expectativas que operam em direções opostas – como nas oscilações de preços – e que permitem a expansão cumulativa de determinados polos de desenvolvimento em detrimento de outros (Myrdal, 1972). No campo social, a teoria é utilizada para analisar a condição da população negra nos Estados Unidos, considerando a interação entre variáveis econômicas e não econômicas em um ciclo vicioso de exclusão: baixos níveis de desempenho resultam em salários reduzidos ou desemprego, comprometendo o acesso a direitos como educação e saúde, e aprofundando, assim a pobreza e a discriminação racial (Rose, 1968).

O conceito de processo circular e cumulativo, portanto, permite compreender a dinâmica da discriminação racial sofrida pela população negra nos Estados Unidos. Dessa forma:

O preconceito e a discriminação dos brancos mantêm os negros em posição inferior nos padrões de vida, na saúde, na educação e na moral. Isto, por sua vez, sustenta o preconceito dos brancos. Tal preconceito e os padrões dos negros passam, portanto, a atuar de maneira recíproca. (Rose, 1968, p. 70)

Porém, felizmente, segundo Myrdal, essa situação não é estática. Se qualquer um dos fatores se alterar, levará a modificações também no outro fator, de forma que se iniciará um processo de interação entre os dois

fatores, no qual a mudança em um fator será continuamente sustentada pela reação do outro (Rose, 1968). O primeiro impulso poderá ser qualquer fator: melhorias na saúde ou nos indicadores educacionais para a população negra, diminuição do preconceito dos brancos, aumento no número de empregos para os negros, etc.

Assim, fica evidente que Myrdal não é dos adeptos da concepção do livre mercado enquanto condutor natural ao equilíbrio de mercado. Segundo o autor, o sistema não se move espontaneamente na direção de um estado de equilíbrio; ao contrário, sua estabilização ocorre apenas a partir de mudanças exógenas (Myrdal, 1972). Não há uma tendência à autoestabilização automática no sistema social, pois o sistema não se move espontaneamente na direção de um estado de equilíbrio, mas se afasta constantemente dessa posição (Moreira; Gonçalves, 2017). Com isso, fica claro que o dito dilema americano não se resolverá natural e voluntariamente. É necessária uma ação direta que incentive e estimule o desenvolvimento do negro na sociedade estadunidense.

1.2 A crítica radical de Cox

Também no contexto estadunidense, Oliver Cox (1901-1974) – sociólogo negro de Trinidad e Tobago – publica em 1948 seu livro *Caste, Class and Race: A Study in Social Dynamics*, que se torna, posteriormente, uma importante obra de análise e teoria sociológica. O livro foi escrito em resposta a um interesse emergente na sociologia em compreender a raça nos Estados Unidos através das lentes da “casta”, como foi proposto por Gunnar Myrdal no seu *American Dilemma*. Ao discutir as terminologias empregadas para designar o indivíduo negro, Myrdal sustenta que o conceito de “casta” é mais adequado do que os de “raça” ou “classe” para compreender a situação da população negra nos Estados Unidos. Para ele, o termo “raça” carrega conotações biológicas e genéticas, que reforçam visões deterministas e naturalizadas da inferioridade dos negros. Já a noção de “classe” pressupõe mobilidade social e relações baseadas em diferenças de *status* ou de poder econômico, o que não corresponde à rigidez do sistema de segregação racial vigente. O conceito de “casta”, por sua vez, permite evidenciar a existência de barreiras sociais quase intransponíveis, que mantêm a população negra em uma posição estrutural de subordinação, independentemente de mérito individual ou condições

econômicas, aproximando-se mais da realidade do “sistema racial” norte-americano (Myrdal, 1944).

Por sua vez, Cox acreditava não ser válida a categoria casta para a compreensão do processo de racialização, pois não seria possível equiparar raça e casta, muito menos tratá-las dentro de uma perspectiva mais geral de estratificação social, dado que o processo de marcação racial está coadunado ao escravismo e à formação do capitalismo (Cox, 1948). Não obstante, para Cox, Gunnar Myrdal não apenas possuía posições liberal-keynesianas – das quais Cox era um crítico ferrenho – como também se revelara, em sua visão, um “moralista inveterado” (Almeida, 2019). Isso porque em seu conceito de círculo vicioso, o dito “dilema americano” assume uma configuração moral, abordagem essa que acaba por apelar para a boa consciência dos brancos esclarecidos para a resolução da problemática racial e do racismo. Dessa forma, como o problema racial nos Estados Unidos é pre eminentemente uma questão moral, este “deve naturalmente ser resolvido por meios morais, e esta conclusão é precisamente a ilusão social que a classe política dominante tem constantemente procurado produzir” (Cox, 1948, p. 538, tradução nossa). Assim, para Cox, o trabalho de Myrdal, “em muitos aspectos, pode ter o efeito de uma poderosa peça de propaganda a favor do *status quo*” (Cox, 1948, p. 538, tradução nossa).

De orientação marxista, Cox considerava o antagonismo racial como um fenômeno surgido na modernidade e, segundo o autor, “no capitalismo moderno, os trabalhadores negros são explorados naturalmente e o ódio racial é um apoio natural a esta exploração” (Cox, 1948, p. 537, tradução nossa). Propõe a tese de que o racismo é derivado das relações econômicas capitalistas, compondo um aspecto essencial da luta de classes. Dessa maneira, raça, racismo e relações raciais são parte de uma estrutura social capitalista mais ampla e a exploração racial é um aspecto do problema mais geral de proletarização do trabalho:

A exploração dos povos nativos, o imperialismo, não é um pecado, não é essencialmente um problema de moral ou de vício; é um problema de produção e de competição pelos mercados. Aqui, então, estão as relações raciais; definitivamente não são relações de castas. São relações trabalho-capital-lucros; portanto, as relações raciais são

relações burguesas proletárias e, portanto, relações de classe política. (Cox, 1948, p. 336, tradução nossa).

As monumentais obras de Myrdal e Cox, ainda que de maneiras muito distintas, tiveram grande impacto na abordagem à questão racial, influenciando o surgimento posterior de mais estudos, ações afirmativas e políticas públicas (Almeida, 2019). Em comum, as obras possuem o fato de não tratarem o racismo como algo externo à economia, mas como integrante das relações socioeconômicas. Segundo Myrdal, para que fosse possível solucionar a questão do racismo (ou preconceito racial), seriam necessárias mudanças em âmbito institucional e reorientação moral da sociedade. Para Cox, a existência de relações de poder que operam nas relações raciais e o caráter histórico do racismo acabam por exigir uma solução estrutural e revolucionária.

Após as contribuições de Cox e Myrdal, outras teorias econômicas da discriminação surgiram, opondo-se ao que identificaram na obra desses dois autores como sendo incentivos às interferências na relação Estado-mercado. E é sobre essas teorias que concentraremos nossa análise crítica a partir do conceito de racismo estrutural.

2. Teorias Neoclássicas da Discriminação

A economia da discriminação visa explicar quais condições do mercado de trabalho permitem que dois indivíduos com a mesma produtividade recebam uma remuneração diferente (Fernandes, 2012). Há diversos tipos de discriminação econômica (mercado de trabalho, no acesso ao crédito, entre vizinhanças, segregação profissional, aparência física, salarial etc.), porém a discriminação no mercado de trabalho tornou-se destaque nesta literatura, principalmente pelo fato de o modelo de discriminação de Becker (1957) – o qual, como veremos posteriormente, estuda as discriminações no mercado de trabalho – ter dado impulso inicial ao estudo da economia da discriminação.

Apesar de existirem três teorias da discriminação na literatura econômica (neoclássica, institucional e marxiana)¹ que contribuíram com o

¹ Em resumo, a Teoria Neoclássica da Discriminação comprehende que as desigualdades raciais existentes no mercado de trabalho são resultado das preferências individuais dos empregadores, falta de acesso à informação e/ou pela acumulação desigual de capital humano. A abordagem institucional-

estudo do racismo e das desigualdades raciais (Cain, 1986), no Brasil, desde finais do século XX, a posição liberal-conservadora tem sido a hegemônica, sendo representada e sustentada no pensamento econômico pelos autores da corrente neoclássica (Chadarevian, 2009).

A primeira declaração da teoria neoclássica da discriminação foi feita por Edgeworth em 1922 (Marshall, 1974), mas é apenas com Becker que a discriminação passou a ser tratada como um verdadeiro tema econômico entre os neoclássicos, a ponto de ser desenvolvido um modelo teórico geral: a Teoria Neoclássica da Discriminação.

2.1. Becker e a propensão à discriminação

A obra de Becker (1957) intitulada *The Economics of Discrimination* é considerada o primeiro trabalho neoclássico seminal acerca da questão racial na literatura econômica. Buscando criar uma alternativa às interpretações até então existentes sobre a questão dos negros nos Estados Unidos, principalmente à proposta por Oliver Cox, Becker incorpora a problemática racial à Teoria Econômica Neoclássica.

Assim, partindo da perspectiva da economia neoclássica, Becker desenvolve sua teoria baseado no conceito de preferência por discriminar, associando o comportamento discriminatório a cálculos individuais entre os custos e os benefícios de se ter relações econômicas com representantes de grupos minoritários da sociedade. Se para Cox a discriminação racial era resultado de uma estrutura social determinada e de um processo histórico desfavorável, Becker, por outro lado, argumenta que a chave desse fenômeno se encontrava, na verdade, entre os próprios indivíduos, que se caracterizam pela busca racional da maximização de suas funções de utilidade (Silva, 2022; Chadarevian, 2009).

No modelo de Becker, há três suposições adotadas como premissas centrais: os mercados de trabalho são competitivos e os empregadores são movidos pela busca por maximização de lucros; os trabalhadores negros

lista ou do mercado dual entende que o mercado é segmentado em setores primário e secundário, com a alocação dos trabalhadores influenciada por fatores institucionais e o racismo restringindo negros ao setor secundário. A análise radical de inspiração marxista vê o racismo e a segmentação como mecanismos estruturais do capitalismo, usados para dividir a classe trabalhadora e perpetuar a exploração.

e brancos possuem a mesma produtividade; e os brancos têm um “gosto pela discriminação” adquirido fora do mercado (exógeno).

O conceito de “gostos por discriminação” introduzido por Becker é a ideia central de sua formulação. Para o autor, se um indivíduo tiver uma preferência pela discriminação ele irá agir como se estivesse disposto a pagar algo para não se associar com determinadas pessoas. Por sua vez, o “coeficiente de discriminação” representa, em termos monetários, os efeitos das preferências pela discriminação de empregadores, empregados e/ou consumidores (Becker, 1971).

No modelo de Becker, não apenas preconceito e discriminação são conceitos distintos, mas a discriminação seria advinda do preconceito ou da “ignorância” e o preconceito seria, na verdade, sinônimo de preferência:

Um empregador pode se recusar a contratar negros apenas porque subestima erroneamente a sua eficiência econômica. Seu comportamento é discriminatório não porque ele tenha preconceito contra eles, mas porque ignora sua verdadeira eficiência. A ignorância pode ser rapidamente eliminada pela difusão do conhecimento, enquanto o preconceito (isto é, a preferência) é relativamente independente do conhecimento (Becker, 1971, p. 16, tradução nossa).

Em sua tese, Becker aborda três tipos de discriminação: (i) Discriminação do empregador em relação ao empregado; (ii) Discriminação do empregado em relação aos seus pares e empregadores; e (iii) Discriminação do consumidor em relação aos produtos quando se percebe algum custo não pecuniário associado ao consumo de um determinado produto (Becker, 1971). Independente das diferenças entre cada uma dessas três formas de discriminação, a consequência seria sempre a mesma: a perda de competitividade das empresas que discriminam em proveito daquelas que não o fazem, pois, dado que as empresas não discriminadoras possuem coeficiente de discriminação igual a zero, elas apresentarão menores custo com o salário e, portanto, maiores lucros (Becker, 1971; Chadarevian, 2009; Loureiro, 2003).

No modelo de discriminação por preferência, o indivíduo disposto a discriminar incorre em um “custo” – direto ou indireto – para manter

o preconceito, reduzindo salários ou lucros sem qualquer ganho produtivo. Assim, trabalhadores de igual produtividade podem receber tratamento desigual por raça, sexo ou origem, embora essas características não influenciem a produtividade. Para Becker, a discriminação é, portanto, ineficiente: ela prejudica não apenas trabalhadores negros, mas também reduz os ganhos dos capitalistas brancos e compromete o próprio sistema capitalista de produção, uma vez que preconceito e ignorância impedem a otimização da produtividade e do lucro (Becker, 1971).

Essa conclusão nos revela uma das principais consequências implícitas da Teoria Neoclássica da Discriminação de Becker: se a discriminação for resultado de preferências individuais e irracionais dos empregadores discriminadores, então a solução global para o problema é simplesmente “mais mercado”, que se responsabilizará por selecionar as empresas mais competitivas (Chadarevian, 2009; Loureiro, 2003). Caso, na verdade, a discriminação seja resultado do desconhecimento do empregador sobre a real capacidade produtiva de seus empregados, neste caso, Becker aponta, sem desenvolver, que a solução passaria pela difusão de mais informação, pois, segundo o autor, “a ignorância pode ser rapidamente eliminada pela disseminação do conhecimento” (Becker, 1971, p. 16, tradução nossa).

Em ambas as possibilidades, a origem da discriminação é situada fora da esfera do mercado, pois se trata de uma irracionalidade no comportamento individual advinda do preconceito ou de uma imperfeição na distribuição de informações. Essa compreensão da discriminação é diametralmente oposta à concepção estrutural do racismo, que recorre a uma análise socioeconômica e histórico-dialética da posição subordinada ocupada pela população negra na sociedade capitalista.

Após sua publicação e disseminação, o modelo de Becker foi alvo de diversas críticas, muitas dirigidas ao seu conceito de “gosto por discriminar”. Buscando fortalecer o modelo original de Becker, surgem, a partir de finais dos anos sessenta, duas novas correntes da Teoria Neoclássica da Discriminação, complementares à Teoria de Propensão à Discriminação: a corrente da discriminação estatística e a do capital humano.

2.2. Discriminação estatística

A partir do modelo de propensão à discriminação de Becker, Phelps (1972) e Arrow (1973) desenvolveram um modelo com fundamentação microeconômica, utilizando-se da perspectiva estatística para compreender e propor soluções para o problema da desigualdade racial de salários no mercado de trabalho. Para preservar a premissa de que negros e brancos, mesmo possuindo produtividade idêntica, apresentam um diferencial salarial, os adeptos da teoria neoclássica se voltam para as imperfeições do mercado. Assim, os teóricos da discriminação estatística relaxam a suposição (implícita) de informações perfeitas no mercado de trabalho.

Segundo Oaxaca e Dickinson (2009), a discriminação estatística ocorre quando as distinções entre grupos demográficos são feitas com base em distinções estatísticas reais ou imaginárias entre os grupos. O que ocorre é a avaliação de um trabalhador não em função de suas próprias características pessoais, mas das características médias do grupo social ao qual este pertence. Assim, se um grupo socialmente minoritário for inicialmente menos produtivo (devido a uma discriminação histórica, por exemplo), cada indivíduo pertencente a este grupo será assumido como sendo menos produtivo e surgirá discriminação (Lang; Lehmann, 2012).

Dessa forma, se na teoria da discriminação de Becker a informação era um fator secundário, no modelo de discriminação estatística de Phelps e Arrow a questão da informação imperfeita torna-se variável central (Chadarevian, 2009; Loureiro, 2003).

Os modelos de Phelps (1972) e Arrow (1973), assim como de Becker, assumem todas as suposições habituais da economia neoclássica sobre pleno emprego, concorrência e maximização do lucro e da utilidade. No entanto, no caso dos dois primeiros, buscou-se explorar a ideia de que os agentes possuem apenas um conhecimento limitado sobre o mercado. Em razão da escassez de informação sobre características de trabalhadores que impera no mercado de trabalho, os empregadores, que são, de fato, agentes racionais e maximizadores de lucro, não possuem acesso à totalidade de informações, o que torna esse mercado imperfeito. Nesse caso, adotando uma postura avessa ao risco por conta do contexto de incerteza e falta de informações, esses empregadores são induzidos a tomarem decisões de contratação com base em características físicas dos indivíduos, como, por exemplo, a raça, gerando resultados discriminatórios.

Dessa forma, os empregadores, temendo a não maximização de seus lucros, quando decidem por雇用 trabalhadores negros, o fazem oferecendo uma remuneração abaixo de suas verdadeiras capacidades produtivas, já que a informação disponível sobre eles no mercado é enviesada, muito cara ou inexistente (Chadarevian, 2009). Diferentemente do modelo de “gosto pela discriminação”, não se identifica uma inclinação discriminadora *ex-ante* por parte do empregador, que apenas parece seguir critérios racionais sob o ponto de vista da maximização do lucro, dada sua aversão a risco. Assim, nesse caso, a decisão de discriminar – ou seja, de preferir brancos e/ou pagar menos a negros –, seria, segundo a discriminação estatística, perfeitamente racional.

Arrow parte da suposição de que os grupos analisados possuem produtividades idênticas. Ainda assim, a discriminação emerge das decisões dos empregadores, que atuam com base na crença de que trabalhadores brancos apresentam maior produtividade em relação aos trabalhadores negros. Nesse modelo, os efeitos da discriminação estatística não se restringem às diferenças salariais, mas também repercutem no nível de investimento em qualificação dos trabalhadores (Arrow, 1973). Identifica-se, portanto, um cenário de profecias autorrealizáveis, pois a suposição de menor qualificação do grupo de trabalhadores negros por parte do empregador acaba por reduzir seu incentivo para investir em qualificação (Fernandes, 2012).

Phelps desenvolve uma argumentação semelhante, mas, nesse caso, os empregadores buscam mensurar as características produtivas dos indivíduos por meio de testes e processos seletivos. Contudo, a internalização de determinadas concepções leva-os a considerar que candidatos negros – ainda que apresentem bons resultados nesses instrumentos – seriam menos confiáveis ou qualificados do que candidatos brancos. Como consequência, aumenta-se a percepção de risco associada à contratação de pessoas negras (Phelps, 1972).

Phelps então conclui que grande parte ou toda discriminação depende da crença dos empregadores de que trabalhadores negros, em média, apresentam produtividade menor do que os trabalhadores brancos (Phelps, 1972). Esse tipo de discriminação pode resultar num círculo vicioso que se autorreforça ao longo do tempo, uma vez que os indivíduos do grupo discriminado são desencorajados a participar do mercado ou de

melhorar as suas competências, na medida em que o retorno do investimento em educação, por exemplo, é menor do que para o grupo não discriminado. Se o empregador julgar por raça, não há recompensa por esses investimentos, fazendo com que os trabalhadores negros não se sintam incentivados a aumentar sua produtividade – confirmando, assim, a expectativa inicial e os julgamentos estatísticos (Arrow, 1998).

Esse esquema teórico se aproxima do mecanismo descrito por Myrdal em sua Teoria da Causação Circular. No modelo apresentado por Arrow, o círculo vicioso do preconceito descrito por Myrdal aparece em termos microeconômicos (Chadarevian, 2009).

Segundo Loureiro (2003), a principal diferença entre o modelo de discriminação por preferência e o de discriminação estatística está na eficiência econômica. Enquanto o modelo por preferência é sempre inefficiente, a discriminação estatística pode ser eficiente ou não. Isso ocorre porque o empregador, ao não dispor de informação completa sobre os indivíduos, utiliza características observáveis do grupo – por exemplo, raça ou sexo – como proxy para produtividade ou comportamento. O modelo é eficiente quando essas características realmente indicam diferenças na produtividade ou no risco. Por outro lado, é inefficiente quando grupos com produtividades médias iguais são tratados de forma diferente devido à falta de informação sobre um dos grupos, resultando em decisões salariais ou de alocação economicamente subótimas.

Como observa Chadarevian (2009), após os trabalhos de Arrow e Phelps, outros pesquisadores buscaram aprofundar esse ponto específico presente em seus modelos. Alguns chegaram a argumentar que a concentração de trabalhadores negros em atividades braçais e de brancos em atividades intelectuais seria apenas o resultado da especialização individual, e não da discriminação (Chadarevian, 2009).

Se compreendemos raça como uma construção social e não mais como um conceito biológico (como pregava a teoria do racismo científico), o fenômeno da segregação racial que podemos observar no mercado de trabalho – em que pessoas negras são maioria nos empregos de menor remuneração e prestígio – não pode ser entendido enquanto positivo e/ou eficiente se não a partir de perspectivas ou teorias racialistas e eugênicas, que explicam e associam condições sociais e econômicas à características genéticas. Para além disso, essa reflexão e conclusão reforça

o estereótipo preconceituoso de inferiorização de pessoas negras no mercado de trabalho.

2.3 Teoria do Capital Humano

Além da discriminação estatística, outra concepção formulada no âmbito da Teoria Neoclássica para explicar as diferenças salariais não contempladas pela teoria original de Becker é a Teoria do Capital Humano. Embora distintas, as teorias do capital humano e da discriminação costumam ser associadas, uma vez que ambas integram uma visão mais ampla sobre os diferenciais de rendimentos.

Buscando recuperar a premissa de mercados perfeitos e ainda explicar a existência de diferenças salariais raciais, os economistas dessa corrente relaxaram a suposição original de Becker de que negros e brancos têm as mesmas habilidades. Assim, se no modelo inicial de Becker pressupunha-se que negros e brancos concorriam no mercado de trabalho em igualdade de condições, na Teoria do Capital Humano parte-se do pressuposto de que os trabalhadores são, na verdade, desigualmente produtivos. O próprio Arrow, em escrito posterior, ao dissertar sobre o método de discriminação estatística, irá fundamentá-lo a partir da suposição de que trabalhadores negros e brancos apresentam, pelo menos na média, diferentes níveis de produtividade (Arrow, 1998). Esse movimento, além de tornar a concepção de “discriminação estatística” mais flexível, acaba atribuindo a discriminação a fatores exógenos ao mercado de trabalho.

Apesar de autores como Adam Smith e Alfred Marshall terem referenciado os vínculos existentes entre educação e produtividade, é apenas nos anos de 1960, com a publicação dos trabalhos de Gary Becker e Theodore Schultz, que a Teoria do Capital Humano de fato se consolida (Ramos, 2012).

Segundo essa teoria, cada pessoa incorpora diferentes quantidades de capital humano. Esse capital seria fruto de certas características naturais ou genéticas e de habilidades adquiridas ao longo da vida, sendo estas últimas alcançadas a partir do investimento realizado deliberadamente pelos próprios indivíduos – especialmente investimento em educação formal. Dessa forma, ao se assumir que os mercados operam segundo os pressupostos neoclássicos – isto é, remunerando os fatores de produção de acordo com sua produtividade marginal –, as diferenças na qualidade

da mão de obra passam a ser interpretadas, sobretudo, como diferenças em habilidades cognitivas. Nesse sentido, distintas distribuições dessas habilidades estariam diretamente associadas a uma distribuição igualmente desigual de salários (Lima, 1980).

Theodore Schultz é conhecido como o pai da Teoria do capital humano, pois foi o responsável por cunhar a expressão na década de 1960. Em sua obra *Investment in Human Capital*, Schultz argumenta que grande parte do que é chamado consumo pessoal, na verdade, constitui investimento em capital humano, o que inclui gastos com educação, saúde e migração interna para aproveitar as melhores oportunidades de emprego, uso do tempo livre para aprimorar habilidades e conhecimentos, etc. (Schultz, 1961). O autor argumenta que esse investimento em capital humano é responsável pela maior parte do aumento nos ganhos reais por trabalhador.

Posteriormente, em *Human Capital*, Becker realiza um estudo sobre como o investimento na educação e formação de um indivíduo é semelhante aos investimentos empresariais em equipamentos. Segundo o autor, apesar dos gastos com educação e treinamento serem os investimentos mais importantes em capital humano, nenhuma discussão sobre a temática pode omitir a influência das famílias sobre o conhecimento, as habilidades, os valores e os hábitos de seus filhos (Becker, 1964).

No que diz respeito, especificamente, à questão da desigualdade de rendimentos entre trabalhadores negros e brancos, Finis Welch (1967) é considerado o primeiro autor a fazer uso do arcabouço empírico e teórico do capital humano para realizar uma interpretação. Em seu artigo *Labour-market discrimination: an interpretation of income differences in the rural South*, Welch realiza um estudo empírico dos diferenciais de renda entre homens com idade acima de 25 anos, brancos e não brancos, pertencentes a áreas rurais de dez estados do Sul dos Estados Unidos, a partir de um modelo econométrico que considera os diferenciais educacionais de cada grupo de indivíduos. Segundo seu modelo, o que explica as desigualdades salariais entre negros e brancos são três componentes: a baixa qualidade das escolas, a discriminação do mercado contra o nível educacional do trabalhador e a discriminação racial no mercado de trabalho (Welch, 1967). Identificamos que entre as principais conclusões auferidas por Welch está a afirmativa de que o mercado discrimina mais fortemente a

educação de um negro do que seu trabalho não qualificado e a ideia de que a discriminação racial no mercado de trabalho representa pouquíssimo das desigualdades de salários entre negros e brancos (Welch, 1967).

Em análise posterior, no artigo *Education and Racial Discrimination*, Welch argumenta que as gerações mais jovens de negros estadunidenses recebem mais rendimentos por ano de escolaridade do que as gerações mais velhas. Segundo o autor, a melhoria da qualidade do ensino resultou em melhores rendimentos advindos da escolaridade para os negros nos Estados Unidos, provando que a discriminação contra negros ocorreu mais nas escolas do que no mercado de trabalho (Welch, 1973).

Além disso, o autor sugere que a discriminação no mercado tem simplesmente diminuído:

Não podemos, com base nesta simples associação entre os rendimentos atribuíveis à escolaridade e as indicações de qualidade da escolaridade, fazer afirmações probabilísticas sobre o papel que o aumento da qualidade desempenhou no aumento dos rendimentos. Muitas tendências confusas sugerem hipóteses alternativas concorrentes. Um candidato atraente é que a discriminação no mercado tem simplesmente diminuído. Quaisquer que sejam as forças sociais e políticas que permitiram a convergência nas ofertas aos estudantes negros e brancos, também permitiram a convergência nas ofertas aos trabalhadores negros e brancos (Welch, 1973, p. 75, tradução e grifos nossos).

Dessa forma, para os teóricos do capital humano, brancos e negros são desigualmente produtivos porque a discriminação histórica contra os negros criou um déficit educacional que, realmente, faz dos brancos detentores de um capital humano diferenciado (Almeida, 2019). Ou seja, nessa abordagem, os negros são caracterizados como sendo, em média, “menos produtivos” do que os brancos. Portanto, é razoável esperar que os negros recebam menos (Darity, 1982). Sendo assim, um dos principais corolários dessa teoria é que a melhor maneira de obter maior igualdade de renda entre os diversos grupos sociais é por meio do acúmulo de capital humano.

Foram diversas as críticas direcionadas a essa teoria e às suas várias falhas empíricas. Sobel (1982) destaca que a expansão da escolaridade não

foi acompanhada por ganhos proporcionais de produtividade; que a redução das desigualdades educacionais não implicou diminuição equivalente nas desigualdades de renda; e que a pobreza persiste apesar dos programas educacionais e de treinamento. Além disso, os elevados diferenciais salariais entre brancos e não brancos, mesmo quando controlados por educação e qualificação, colocam em xeque os pressupostos e conclusões do modelo neoclássico (Sobel, 1982).

Em sua análise crítica à Teoria do Capital Humano, Chadarevian (2009) cita algumas inconsistências neste que é o modelo mais difundido e melhor aceito da Teoria Neoclássica para análise sobre a discriminação no mercado de trabalho. A primeira crítica é dirigida à impossibilidade prática e teórica de quantificar o capital humano, dado que, até o momento, não foi possível determinar quantas variáveis são necessárias para estimar a produtividade individual, e nenhum mecanismo foi capaz de demonstrar qual é exatamente a relação existente entre conhecimento e produtividade (Chadarevian, 2009).

O autor ainda tece críticas ao fato de o acúmulo de conhecimento ser tomado como uma grandeza linear quando tudo indica que a passagem para o segundo ano primário não seja da mesma ordem que a passagem para o último ano, por exemplo; à probabilidade de os modelos da Teoria do Capital Humano possuírem autocorrelação e multicolinearidade², o que afeta a credibilidade dos resultados empíricos da teoria; e ao problema da circularidade na relação entre capital humano e salários, dado que a renda individual determina o nível de conhecimento (Chadarevian, 2009).

Outra crítica direcionada à teoria do capital humano é sua incapacidade de explicar integralmente o salário dos trabalhadores e, portanto, os diferenciais observados entre os grupos sociais. Utilizando-se do arsenal analítico da própria teoria neoclássica, Oaxaca realiza análises que evidenciam que uma parte substancial do diferencial de salário observado entre homens e mulheres é devido à presença de discriminação no mercado de trabalho (Oaxaca, 1973). Blinder (1973), por sua vez, afirma que apesar

² “[...] visto que não se consegue determinar e medir corretamente as variáveis que estimam a produtividade, é muito provável que nos modelos da TND o erro estatístico incorpore certo número de variáveis não-observadas, resultando em autocorrelação; ou seja, o erro, supostamente estocástico, pode estar influenciando diretamente na estimativa de Y. Em segundo lugar, estas mesmas variáveis escolhidas para estimar a produtividade (nível de escolaridade e idade) são fortemente correlacionadas entre si, produzindo multicolinearidade. Este se mostra muito mais grave que o primeiro problema, já que implica em imprecisão dos estimadores β ” (Chadarevian, 2009, p. 120).

de uma parte de cada diferencial de salário se dar por diferenças entre características ligadas à produtividade do trabalhador, existe outra parte dessas diferenças entre negros e brancos e homens e mulheres que se mantém mesmo quando esses traços são controlados.

A própria relação existente entre salários e educação passou a ser contestada. A partir dos anos 1970, principalmente, florescem críticas às explicações oferecidas pela Teoria do Capital Humano quanto à maneira de funcionamento dessa relação (Lima, 1980). Nesse sentido, segundo Singer (1981), o ponto de vista de que a educação é o principal fator de diferenciação da remuneração do trabalho se fundamenta na teoria marginalista da repartição, segundo a qual o salário corresponde à produtividade marginal do trabalho. Essa hipótese baseia-se, por sua vez, na suposta possibilidade de determinação da produtividade “na margem” de cada indivíduo que trabalha na empresa (Singer, 1981). Para Singer, é impossível determinar a produtividade marginal dado que a divisão do trabalho em qualquer empresa moderna acarreta interdependência de todos os integrantes de amplas equipes de produção. Em vista disso, o tamanho do desnível salarial é função de dois fatores:

1. da produtividade do trabalho conjunto, de equipes inteiras de produção, da qual se deriva o limite global da folha de pagamento e 2. da remuneração dos trabalhadores de linha, que soem constituir a maior parte dos integrantes das equipes e é determinada por fatores institucionais gerais (Singer, 1981, p. 177).

Apesar das críticas, a Teoria do Capital Humano conseguiu se consolidar no Brasil como o modelo predominante para explicar desigualdades, em parte devido à recepção entusiasmada e pouco crítica por parte de educadores e pesquisadores de microeconomia aplicada (Chadarevian, 2009). Ao fornecer um terreno fértil para inferências estatísticas, incorporando técnicas de regressão e transportando instituições sociais como educação e família para a análise econômica, a teoria permitiu que variáveis como a raça fossem incluídas em modelos econométricos (Sobel, 1982).

Trabalhos como o de Barros e Mendonça (1995), Cavalieri e Fernandes (1998), Zucchi e Hoffman (2004), Campante, Crespo e Leite (2004), Leite (2005), Fernandes (2012), Silva, França e Pinho Neto (2016),

Meireles e Silva (2019), Ceretta e Schwaab (2020) atestam a provável existência de um problema de discriminação racial contra os negros no mercado de trabalho brasileiro, de forma que negros/não brancos recebem salários inferiores mesmo quando apresentam as mesmas capacidades produtivas. As conclusões costumam identificar as disparidades educacionais como as principais causas para as diferenças nos resultados econômicos. Destarte, quando se divide a população pela cor da pele, o fator mais relevante encontrado por esses pesquisadores para explicar as desigualdades salariais é o diferencial de capital humano, sendo a discriminação no mercado de trabalho uma causa secundária.

Sendo assim, esse grupo de economistas tende a rejeitar intervenções diretas no mercado de trabalho, concentrando-se em propor políticas públicas voltadas a reduzir a desigualdade salarial com base nos diferenciais de retorno à educação e à qualificação dos trabalhadores (Meireles; Silva, 2019). Como a conclusão geral é de que negros estão em desvantagem em termos de qualificação porque normalmente têm níveis de escolaridade mais baixos, as propostas de políticas públicas estão frequentemente centradas na questão das desigualdades educativas, como cotas para ingresso no ensino superior, investimento na melhoria da qualidade da educação pública, bem como algum investimento na sinalização dessa melhoria de qualidade ao mercado.

3. Considerações finais

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, estando presente, portanto, nas relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares. O racismo, entendido como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática (Almeida, 2019). Dado que ideologias só existem ancoradas em práticas sociais concretas (Almeida, 2019), a ideologia racista integra a organização econômica e política da sociedade. Consequentemente, o racismo será sempre estrutural e não apenas um desvio ético, psicológico ou mental dos indivíduos. Portanto, qualquer explicação consciente e realista da discriminação e desigualdade de renda e de oportunidades no mercado de trabalho entre negros e brancos deve reconhecer a existência do racismo enquanto ideo-

logia estruturante de nossa sociedade e, por conseguinte, do mercado de trabalho.

Após a análise das principais teorias desenvolvidas dentro do arcabouço teórico e metodológico neoclássico, identificou-se que as diversas Teorias Neoclássicas da Discriminação, mesmo com todas as diferenças que guardam entre si, possuem em comum o fato de se sustentarem na concepção individualista do racismo. Segundo Almeida (2019), a concepção individualista entende o racismo como um fenômeno isolado, uma espécie de doença ou anormalidade à qual os indivíduos estão sujeitos, que só pode ser combatida por meio de repressões ou medidas punitivas no âmbito jurídico.

Sendo assim, as Teorias Neoclássicas da Discriminação tratam o fenômeno do racismo como uma questão patológica e preconceituosa, “que, em função dos mecanismos do mercado, tenderá a desaparecer” (Theodoro, 2022, p. 46). Nesses modelos, a discriminação em nível institucional e estrutural não é considerada, e os fatores institucionais e estruturantes em geral são incluídos apenas como “imperfeições”. Para além disso, as relações de exploração que sustentam o sistema capitalista de produção são desconsideradas e mascaradas, ignorando-se toda e qualquer questão relacionada às diferenças entre as classes sociais.

Como pudemos identificar, as diferentes versões da Teoria Neoclássica da Discriminação divergem quanto à principal causa da desigualdade racial nas relações de trabalho. As explicações variam entre informação imperfeita, preconceito e propensão a discriminar, além de diferenças nos níveis de produtividade decorrentes de distintos acúmulos de capital humano. No entanto, no geral, os neoclássicos concluem que o problema principal da discriminação racial está fora do mercado de trabalho, sendo, portanto, um fator exógeno.

Se a falta de informação disponível, o excesso de intervenção do Estado e a educação insuficiente são os reais responsáveis pela ignorância e práticas discriminatórias dos agentes, uma mediação no sentido de promover a informação, ampliar a educação e expandir o livre mercado são suficientes para resolver o problema. Isso porque, se por um lado robustece a formação educacional de pessoas negras, por outro reduz a produtividade das empresas que permanecem discriminando seus funcionários (Chadarevian, 2009).

Nesse sentido, compreendemos que a maneira como a corrente hegemônica do pensamento econômico trata a questão racial e o racismo – como fenômeno exógeno ao sistema econômico e, portanto, ao mercado – resulta em análises parciais e inadequadas sobre o mercado de trabalho brasileiro e a posição ocupada por pessoas negras. A raiz do problema das desigualdades econômicas entre brancos e negros não está na compreensão da psicologia dos agentes econômicos ou na capacidade de acumulação de capital humano de brancos e negros – como sugere o paradigma dominante –, mas sim em mecanismos presentes na própria economia capitalista e, consequentemente, no mercado de trabalho. Ao ignorar o racismo em sua concepção estrutural, essas abordagens minimizam a importância das barreiras institucionais, sociais e históricas que moldam o acesso, a permanência e a progressão dos negros no mercado.

Para compreender de maneira realista a persistência das disparidades raciais, é necessário adotar uma perspectiva que considere o racismo como elemento estruturante da sociedade e da economia, analisando como práticas discriminatórias, divisão racial do trabalho e desigualdade de oportunidades são reproduzidas e sustentadas pelo próprio mercado de trabalho. Trabalhar para a superação das desigualdades raciais e do racismo no mercado de trabalho exige confrontar todas as relações e mecanismos que impactam em sua produção e reprodução, não se limitando a corrigir meramente os efeitos superficiais que dele decorrem.

Referências

ALMEIDA, S. Racismo estrutural. PAULO, S.: Pólen, 2019.

ARROW, K. J. *The theory of discrimination*. In: ASHENFELTER, O.; REES, A. (org.). *Discrimination in labor markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1973. p. 3-33.

ARROW, K. J. *What has economics to say about racial discrimination?* The Journal of Economic Perspectives, v. 12, n. 2, p. 91-100, 1998.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. *Os determinantes da desigualdade no Brasil*. Texto para discussão, n. 377. Rio de Janeiro: IPEA, 1995.

BECKER, G. S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

BECKER, G. S. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1971.

CAIN, G. G. *The economic analysis of labor market discrimination: a survey*. In: ASHENFELTER, O.; LAYARD, R. (org.). *Handbook of labor economics*. v. 1. Amsterdam: Elsevier, 1986. p. 693-781.

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

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 18, n. 1, p. 162-180, 1998. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/0101-31572000-1295>>.

CERETTA, P. S.; SCHWAAB, K. S. Efeitos heterogêneos do capital humano nos salários: uma análise quantílica na região Sul do Brasil. *Desenvolvimento em Questão*, v. 18, n. 51, p. 147-167, 2020.

CHADAREVIAN, P. C. Elementos para uma crítica da teoria neoclássica da discriminação. *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política*, v. 25, p. 104-132, 2009.

COX, O. C. *Caste, class and race: a study in social dynamics*. New York: Doubleday and Company, 1948.

DARITY, W. A. Jr. The human capital approach to black-white earnings inequality: some unsettled questions. *Journal of Human Resources*, v. 17, n. 1, p. 72-93, 1982.

DICKINSON, D. L.; OAXACA, R. L. Statistical discrimination in labor markets: an experimental analysis. *Southern Economic Journal*, v. 76, n. 1, p. 16-31, 2009. DOI: <<http://dx.doi.org/10.4284/sej.2009.76.1.16>>.

FERNANDES, G. A. A. L. *Os aspectos econômicos da discriminação racial no Brasil*. São Paulo: USP, 2012. (Tese de Doutorado).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – 2021*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

LANG, K.; LEHMANN, J.-Y. K. Racial discrimination in the labor market: theory and empirics. *Journal of Economic Literature*, v. 50, n. 4, p. 959-1006, 2012. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.4.959>>.

LEITE, P. G. Race discrimination or inequality of opportunities: the Brazilian case. *AI Discussion Papers*, n. 118, 2005.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

LOUREIRO, P. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MARSHALL, R. The economics of racial discrimination: a survey. *Journal of Economic Literature*, v. 12, n. 3, p. 849-871, 1974.

MEIRELES, D. C.; SILVA, J. L. M. da. Diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Gênero*, v. 20, n. 1, p. 73-95, 2019. DOI: <<http://dx.doi.org/10.22409/rg.v20i1.38489>>.

MOREIRA, A. P. R.; GONÇALVES, M. T. A “questão do negro”: uma análise da segregação racial a partir de Myrdal. In: *IV ENGPECT; X Fórum Estado, Capital, Trabalho: o fim do pensamento crítico reflexivo? A negação do humano e a banalização da teoria*, Sergipe, 2017.

MYRDAL, G. *An American dilemma: the Negro problem and modern democracy*. 2 vols. New York: Harper & Brothers, 1944. Disponível em: <<https://archive.org/details/AmericanDilemmaTheNegroProblemAndModernDemocracy>>. Acesso em: 27 ago. 2025.

MYRDAL, G. *Teoria econômica e regiões subdesenvolvidas*. Rio de Janeiro: Editora Saga, 1972.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

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

RAMOS, C. A. *Economia do trabalho: modelos teóricos e o debate no Brasil*. Curitiba: CRV, 2012.

ROSE, A. *Negro: o dilema americano – versão condensada de An American Dilemma, de Gunnar Myrdal*. São Paulo: Instituto Brasileiro de Difusão Cultural, 1968.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *The American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/1818907>>. Acesso em: 31 maio 2024.

SILVA, G. M. da. *Aspectos econômicos da discriminação racial: implicações econômicas do racismo estrutural sob a ótica da economia institucional*. São Paulo: PUC-SP, 2022. (Dissertação de Mestrado em Economia Política).

SILVA, V. H. M. C.; FRANÇA, J. M. S. de; PINHO NETO, V. R. de. Capital humano e desigualdade salarial no Brasil: uma análise de decomposição para o período 1995–2014. *Estudos Econômicos*, v. 46, n. 3, p. 579-608, 2016. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/0101-416146357vjv>>.

SINGER, P. *Dominação e desigualdade: estrutura de classes e repartição de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

SOBEL, I. Human capital and institutional theories of the labor market: rivals or complements. *Journal of Economic Issues*, v. 16, n. 1, p. 255-272, 1982.

THEODORO, M. *A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil*. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

WELCH, F. Education and racial discrimination. In: ASHENFELTER, D.; REES, A. (org.). *Discrimination in labour markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1973.

WELCH, F. Labour-market discrimination: an interpretation of income differences in the rural South. *Journal of Political Economy*, v. 75, n. 3, p. 225-240, 1967. DOI: <http://dx.doi.org/10.1086/259274>.

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