

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

AÇÃO AFIRMATIVA: LIÇÕES DAS EXPERIÊNCIAS  
DE AÇÃO AFIRMATIVA NOS EUA

Andréa Canedo  
Nº de matrícula 00144314

Orientador: Gustavo Gonzaga

Dezembro de 2003

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

AÇÃO AFIRMATIVA: LIÇÕES DAS EXPERIÊNCIAS  
DE AÇÃO AFIRMATIVA NOS EUA

Andréa Canedo  
Nº de matrícula 00144314

Orientador: Gustavo Gonzaga

Dezembro de 2003

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor”.

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor”.

Agradecimentos:

Ao meu orientador Gustavo Gonzaga pela atenção e paciência durante a execução deste trabalho.

Ao meu pai, à Sandra e aos meus irmãos, Gisele e Fernando, que sempre acreditaram em mim e, apesar da distância, me deram muita força.

Aos grandes amigos que conquistei pela força e companheirismo nas horas difíceis.

Ao Marcio que foi um grande companheiro pelo carinho e paciência.

## Índice

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introdução .....                                                                        | 7  |
| Capítulo I – Evidências da Discriminação .....                                          | 8  |
| 1.2 – No Brasil.....                                                                    | 9  |
| Capítulo II - A eficiência da Ação Afirmativa no mercado de trabalho - Modelos .....    | 14 |
| 2.1 Discriminação por preferências .....                                                | 14 |
| 2.2- Discriminação Estatística .....                                                    | 16 |
| 2.3- Política de Quotas .....                                                           | 18 |
| Capítulo III – Evidências da eficiência da Ação Afirmativa no mercado de trabalho ..... | 21 |
| 3.1- A Qualidade e a Performance dos empregados:.....                                   | 21 |
| 3.2- Dados financeiros da companhia.....                                                | 25 |
| 3.3 - Análise de setores específicos .....                                              | 25 |
| 3.4- Evidências de casos estudados .....                                                | 26 |
| 3.5- Custos Administrativos .....                                                       | 27 |
| 3.6- Outros Efeitos da Ação Afirmativa no Emprego .....                                 | 28 |
| Conclusão .....                                                                         | 31 |
| Bibliografia.....                                                                       | 32 |

**Índice de Tabelas e Gráficos**

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela I: Rendimentos Médios Mensais Padronizados -----                                                         | 9  |
| Gráfico I: Rendimentos de Homens Negros, Mulheres Brancas e Negras como<br>Porcentagem dos Homens Brancos ----- | 10 |
| Tabela II: Evolução da Discriminação -----                                                                      | 12 |

## **Introdução**

As políticas de Ação Afirmativa têm sido mais intensamente utilizadas nos EUA, aonde algumas leis e regulamentações vêm sendo implementadas desde início dos anos 60. Começou com a implementação da “Kennedy Executive Order 10925” em 1961 que exigia que empreiteiros governamentais não discriminassem funcionários ou futuros candidatos e exigia que implementassem a Ação Afirmativa como forma de assegurar que não houvesse discriminação durante o emprego por causa da raça, crença ou origem do empregado. A partir de então, foram implementadas outras leis impondo a implementação da Ação Afirmativa no mercado de trabalho.

Hoje em dia, entretendo, existem muitos que criticam implementação dessas políticas no mercado de trabalho, alegando, entre outros fatores, que os custos para as firmas seriam maiores que os benefícios, pois geraria ineficiência, principalmente produtiva. Em 1996, por exemplo, a Proposição 209 da Califórnia passou a proibir qualquer instituição governamental de dar tratamento preferencial a qualquer indivíduo ou grupo baseado na raça, sexo ou origem.

O objetivo dessa monografia é tentar mostrar os resultados tanto de alguns modelos teóricos quanto de estudos empíricos feitos a respeito da implementação da política de Ação Afirmativa. As evidências de eficiência e performance de firmas que usam a Ação Afirmativa estão no centro da análise dos resultados.

Este trabalho está organizado em três capítulos. No primeiro capítulo procuro mostrar evidências da discriminação no mercado de trabalho. No segundo mostro alguns modelos teóricos que tentam mostrar a eficiência das políticas de Ação Afirmativa. Por fim, no terceiro capítulo relato alguns estudos que mostram evidências empíricas a respeito dessas políticas.

## Capítulo I – Evidências da Discriminação

Os economistas utilizam diferentes abordagens para verificar a presença de discriminação no mercado de trabalho. Eles podem estimar uma regressão dos salários recebidos pelos empregados; fazer “audit studies” e também verificar evidências diretas das características e do comportamento dos empregadores.

Uma das principais abordagens para evidenciar a existência de discriminação de raça e/ou sexo no mercado de trabalho é estimar uma regressão do log de salários em relação a características observáveis de produtividade que não são, necessariamente, atribuídas à determinada raça ou sexo. As diferenças entre salários são, então, estimadas utilizando-se variáveis dummy de raça e/ou sexo ou a partir de uma decomposição de todas as diferenças de raça ou sexo que são baseadas nas diferenças das características observáveis versus as diferenças dos coeficientes.

Os resíduos dessas regressões podem ser tanto interpretados como evidências de discriminação quanto características e habilidades não observáveis, que se relacionam com a produtividade, que estão correlacionadas com a raça e o sexo. A omissão de algum tipo de característica ou habilidade não observável pode superestimar a existência de discriminação no mercado de trabalho. Então, é necessária a inclusão de variáveis que controlam melhor essas habilidades e características, assim se as diferenças de raça/sexo forem eliminadas podemos concluir que a discriminação no mercado de trabalho contra determinados grupos não existe.

Alguns estudos recentes evidenciam que a diferença residual de salários quase que desapareceu para alguns grupos que constituem a minoria quando se inclui controle para algumas habilidades não observáveis. Entretanto, esses controles que são impostos não são tão confiáveis e muitas vezes inválidos. Portanto, não se pode dizer que através da estimação dos salários não podemos evidenciar a presença de discriminação no mercado de trabalho, até mesmo porque em vários estudos tem se encontrado diferenças significativas entre os salários dos diferentes grupos.

Uma outra abordagem utilizada para se verificar a existência de discriminação no mercado de trabalho tem sido os “audit studies”. Nesse tipo de estudo os pesquisadores escolhem indivíduos com o mesmo nível de escolaridade (que normalmente é utilizado para se verificar a qualificação do empregado) e a mesma experiência e observam como



serão recebidos pelos empregadores, dado que a raça ou sexo desses indivíduos é diferente da raça ou sexo dos empregadores. Então, qualquer diferença no tratamento entre os grupos que possuem raça ou sexo diferentes pode ser atribuída à discriminação.

Alguns desses estudos no mercado de trabalho, como o de Neumark (1996) e Goldin e Rouse (1998) indicam que um número muito pequeno da minoria consegue o emprego, a maioria das vagas é ocupada pelos homens brancos.

Por fim, tem-se a análise das características e comportamento dos empregadores. Holzer (1998) em suas análises encontrou que firmas ou estabelecimentos pequenos contratam negros em menor proporção do que as grandes. Essa discriminação dos empregadores “menores” pode ser porque provavelmente não estão sujeitos as políticas de Ação Afirmativa. Além disso, encontrou evidências de que a raça dos consumidores de determinado estabelecimento tem efeitos significativos sobre os trabalhadores que são contratados para terem contato com esses consumidores e, também, tem efeito sobre seus salários. Outro estudo, de Raphael (1998) mostra que em uma mesma localidade, quando os patrões são negros contratam mais trabalhadores negros do que os patrões brancos.

Todas essas evidências de discriminação no mercado de trabalho podem servir como argumento a favor da aplicação das políticas de Ação Afirmativa. É necessário, entretanto, fazer uma análise de como essas políticas afetam os resultados das empresas. Só, então, afirmar sua eficácia.

## 1.2 – No Brasil

A partir de um estudo de Sergei Suarez Dillon Soares tentarei mostrar a discriminação no mercado de trabalho no Brasil. Ele tenta avaliar quantitativamente e ao longo do tempo a discriminação sofrida por homens negros, mulheres negras e mulheres brancas.

A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNDA), ele examina a discriminação da seguinte maneira: existe um grupo padrão, os homens brancos, que estabelece as normas no mercado de trabalho e três outros grupos, homens negros, mulheres negras e mulheres brancas, que sofrem discriminação. A variável utilizada como régua para medir a discriminação é a renda de todos os trabalhadores, padronizada pelo número de horas trabalhadas em todos os tipos de trabalho.

A primeira abordagem que ele utiliza é a comparação dos rendimentos médios entre os quatro grupos, como podemos ver na tabela abaixo:

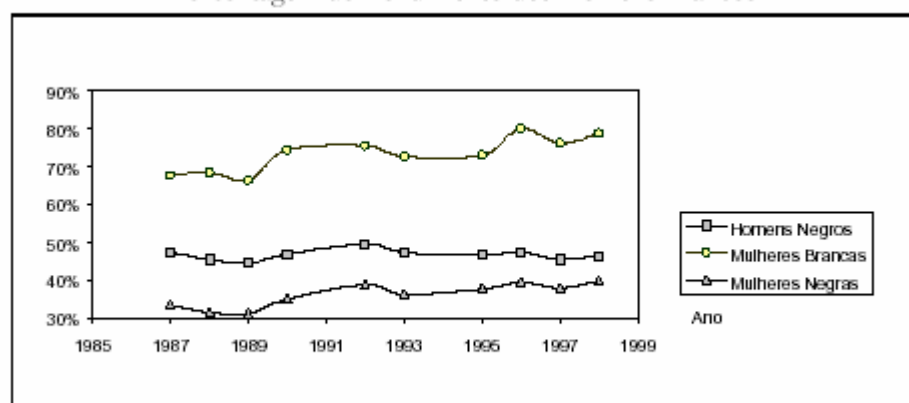
**Tabela 1**  
**Rendimentos Médios Mensais Padronizados de**  
**Homens Negros, Mulheres Brancas e Negras**  
**como Porcentagem dos Rendimentos**  
**dos Homens Brancos**

| (Em porcentagem) |               |                  |                 |
|------------------|---------------|------------------|-----------------|
| Ano/Grupo        | Homens Negros | Mulheres Brancas | Mulheres Negras |
| 87               | 47            | 68               | 33              |
| 88               | 45            | 68               | 31              |
| 89               | 45            | 66               | 31              |
| 90               | 47            | 74               | 35              |
| 92               | 50            | 76               | 39              |
| 93               | 47            | 73               | 36              |
| 95               | 47            | 73               | 38              |
| 96               | 47            | 80               | 39              |
| 97               | 46            | 76               | 38              |
| 98               | 46            | 79               | 40              |
| Tendência Linear | 0.0           | 1.0              | 0.7             |

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Os rendimentos médios dos três grupos são inferiores aos do grupo padrão. Além disso, a evolução desses rendimentos não tem sido igual ao longo do tempo. Enquanto que para os homens negros esse hiato permanece constante ao longo do tempo, para as mulheres negras esse hiato vem diminuindo, como mostrado no gráfico abaixo:

**Gráfico 1**  
**Rendimentos de Homens Negros, Mulheres Brancas e Negras como**  
**Porcentagem do Rendimento dos Homens Brancos**



Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Entretanto, essa comparação não nos indica se esse diferencial realmente sinaliza uma discriminação no mercado de trabalho ou se é simplesmente um reflexo de diferenças de produtividade. Devemos, então, considerar dos diferenciais de qualificação.

Sergei utiliza uma variante da equação de rendimentos mincerana que relaciona diferenças de qualificação e outras características pessoais e produtividade. Seja:

$$Y = \beta X + \varepsilon \quad (1)$$

Uma relação log-linear entre o logaritmo do salário  $y$  e vários atributos produtivos  $X$ , que podem ser experiência e educação, que exercem forte influencia sobre a produtividade do trabalhador. Esse vetor de características  $X$  pode ainda incluir informações sobre o setor de atividade, região de residência ou vínculo legal com o empregador.

O coeficiente  $\beta$  é o preço implícito de cada atributo que aumenta a produtividade do trabalhador. Se não houvesse discriminação no mercado de trabalho, então esse preço deveria ser o mesmo para todos os trabalhadores com as mesmas características. Na presença de discriminação, alguns desses atributos serão menos remunerados se o trabalhador não pertencer ao grupo padrão.

Primeiro ele estima a equação (1) para o grupo padrão e em seguida imputa os rendimentos que teriam os trabalhadores dos outros grupos se seus atributos fossem remunerados com os mesmos preços implícitos do grupo padrão. Desta forma, pode-se fazer a comparação dessa distribuição de rendas imputadas com a distribuição observada.

Suponha que 0 represente o grupo padrão e  $i=\{1,2,3\}$  os grupos não-padrão. A função estimada para os homens brancos é:

$$y_0 = \beta_0 X_0$$

Então, podemos generalizar uma equação que indica a distribuição de renda que seria observada pelo grupo  $i$  se seus atributos fossem tão bem remunerados quantos os atributos do grupo padrão:

$$y^*_{0i} = \beta_0 X_i$$

A partir dessas equações, calcula-se as distribuições  $\beta_0 X_i$  e, então, pode-se fazer a decomposição dos diferenciais de rendimentos entre o grupo padrão e os outros grupos, chegando à:

$$y_0 - y_i = \beta_0 [X_0 - X_i] + [\beta_0 - \beta_i] X_i$$

O primeiro termo corresponde à diferença de rendimentos entre o grupo padrão e os outros por possuírem atributos diferentes. O segundo termo corresponde à diferença em razão da discriminação salarial contra o grupo  $i$ , mesmo que possuam atributos semelhantes. Esse segundo termo é chamado de Termo de Discriminação.

Uma vez decomposta a equação referente ao diferencial de rendimentos do grupo padrão e os outros grupos, Sergei faz a primeira formulação onde utiliza o nível de educação e a idade como ‘proxy’ de experiência no mercado de trabalho para compor X.

Analisando os resultados obtidos após estimação temos que, para o ano de 1987, quanto mais bem posicionado fosse o homem negro, quanto maior fosse sua renda, maior era o Termo de Discriminação. Os homens negros mais pobres pouco tinham a ganhar com o fim da discriminação, algo em torno de 5% a 7%, enquanto que os homens negros mais ricos teriam um aumento de 27% em seu salário. No caso das mulheres negras, o ganho seria de 71%.

Agora, ao observarmos a situação em 1998, notaremos que os homens negros mais ricos continuam sendo mais discriminados e teriam a ganhar muito mais com o fim da discriminação. A situação das mulheres negras melhorou um pouco e, agora também no grupo delas, as mais ricas teriam a ganhar mais do que as mais pobres.

Além disso, os negros estão em pior situação em 1998 do que em 1987. O hiato em relação aos homens brancos aumentou, sendo que para os negros de renda mais baixa esse hiato aumentou mais do que para os negros de renda mais alta.

Numa segunda formulação, ele inclui controles na forma de variáveis ‘*dummy*’ para região, setor industrial e posse de carteira e trabalho por conta própria. A inclusão dessas variáveis representa o efeito inserção no mercado de trabalho. Através desses controles, o que o modelo irá mostrar será a pura discriminação salarial.

Os resultados dessa segunda formulação mostram que os negros, tanto homens quanto mulheres, sofrem discriminação de inserção no mercado de trabalho. E essa discriminação ocorre para todos os níveis de renda dos negros.

Podemos mostrar uma análise da evolução da discriminação, a partir da tabela abaixo:

Tabela 2  
Evolução da Discriminação: Valor das ‘Dummies’ de cada Grupo  
(Em porcentagem)

| Ano                          | Sem Controles |               |              | Com controles |               |              | Efeito dos Controles |               |              |
|------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|---------------|--------------|
|                              | Homem Negro   | Mulher Branca | Mulher Negra | Homem Negro   | Mulher Branca | Mulher Negra | Homem Negro          | Mulher Branca | Mulher Negra |
| 87                           | 17            | 37            | 51           | 11            | 37            | 48           | 6                    | 1             | 3            |
| 88                           | 20            | 38            | 54           | 11            | 37            | 48           | 8                    | 1             | 5            |
| 89                           | 22            | 39            | 56           | 14            | 38            | 51           | 9                    | 1             | 5            |
| 90                           | 19            | 34            | 49           | 12            | 35            | 47           | 7                    | -1            | 3            |
| 92                           | 22            | 31            | 49           | 11            | 31            | 42           | 10                   | 0             | 7            |
| 93                           | 24            | 34            | 51           | 13            | 33            | 44           | 11                   | 1             | 8            |
| 95                           | 24            | 31            | 46           | 15            | 31            | 41           | 9                    | 0             | 5            |
| 96                           | 25            | 29            | 45           | 16            | 30            | 40           | 9                    | -1            | 5            |
| 97                           | 25            | 30            | 45           | 15            | 31            | 41           | 9                    | -1            | 5            |
| 98                           | 23            | 28            | 43           | 15            | 29            | 39           | 8                    | -2            | 4            |
| Média Aritmética             |               |               |              |               |               |              |                      |               |              |
| Período completo             | 22            | 33            | 49           | 13            | 33            | 44           | 9                    | 0             | 5            |
| Após Real                    | 24            | 29            | 45           | 15            | 30            | 40           | 9                    | -1            | 5            |
| Tendência Linear             |               |               |              |               |               |              |                      |               |              |
| Período completo             | 0.57          | -0.94         | -0.94        | 0.39          | -0.74         | -1.00        | 0.18                 | -0.20         | 0.06         |
| Após Real                    | -0.27         | -0.95         | -1.04        | 0.01          | -0.50         | -0.52        | -0.29                | -0.45         | -0.52        |
| Anos para Chegar à Igualdade |               |               |              |               |               |              |                      |               |              |
| Período completo             | nunca         | 30            | 46           | nunca         | 40            | 39           |                      |               |              |
| Após Real                    | 85            | 29            | 41           | nunca         | 59            | 74           |                      |               |              |

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Segundo esses resultados, a tendência é de estabilidade da discriminação dos homens negros. Também, as três últimas colunas que mostram a diferença entre as ‘dummies’ de cada modelo para cada grupo, mostram pra os negros essa diferença chega a 40% do diferencial de rendimentos estimado no modelo sem controles, ou seja, os negros ganham menos porque detêm menos conhecimento e exercem funções piores.

Percebemos, portanto, que os negros sofrem tanto discriminação salarial, ou seja, mesmo tendo mesma qualificação que homens brancos receberão salários menores, quanto discriminação na inserção no mercado de trabalho. E mais, quando são alocados em trabalhos que não exigem qualificação sofrem pouca discriminação e quando ocupam altos cargos e têm uma renda alta são altamente discriminados.

Esses resultados mostram claramente a discriminação sofrida por negros no mercado de trabalho brasileiro. Políticas públicas, como as políticas de Ação Afirmativa, podem ajudar a diminuir essa discriminação.

## Capítulo II - A eficiência da Ação Afirmativa no mercado de trabalho - Modelos

Os modelos que serão mostrados nesse capítulo tentam analisar a eficiência da política de Ação Afirmativa. Esses modelos mostram tanto a natureza da discriminação quanto a forma como essas políticas podem diminuir essa discriminação.

Os primeiros modelos trabalham com o conceito de discriminação por preferências (ou gostos). Essa discriminação ocorre simplesmente pelo fato dos empregadores terem preferência por contratar brancos, ou até mesmo, pagar melhores salários para esse grupo do que para negros. Esse conceito ajuda a entender porque existem diferenças entre brancos e negros com mesmas qualificações e como essas diferenças podem aumentar no mercado de trabalho.

As diferenças raciais podem aparecer mesmo se não houver preferência por uma ou outra raça. Quando há incerteza, ou seja, quando a informação é imperfeita certas características dos trabalhadores, por exemplo, a produtividade, não são observadas pelo empregador. Então, o empregador passa a usar as estatísticas sobre a performance dos grupos para contratar ou não um trabalhador. Como resultado, trabalhadores de grupos que tenham alta produtividade irão se beneficiar, e trabalhadores de grupos com baixa produtividade irão ser prejudicados. Esse é o conceito de discriminação estatística utilizado em alguns modelos descritos abaixo.

### 2.1 Discriminação por preferências

Os modelos de discriminação desenvolvidos no estilo Becker são modelos de discriminação racial de salários, baseados no conceito de discriminação por preferências (ou gostos). Nesse modelo vamos supor que existem dois tipos de trabalhadores no mercado de trabalho: negros e brancos. O empregador se encontra num mercado competitivo e paga salário  $W_W$  para os brancos e  $W_B$  para os negros.

Dentro desse modelo, essa discriminação pode não gerar ineficiência. O que ocorre, na verdade, é apenas uma redistribuição entre empregados e empregadores de diferentes raças, e o produto e o emprego podem ficar inalterados. Se tivermos funções de produção idênticas, a eficiência vai prevalecer enquanto o emprego for igualmente distribuído entre as firmas.

Entretanto, se supusermos que os empregadores têm desutilidade ao contratarem negros, mas têm utilidade ao contratarem brancos e se alguns empregadores discriminam mais do que outros, então teremos ineficiência com a discriminação já que a distribuição dos empregos será desigual entre as firmas.

Nesse modelo temos oferta de trabalho inelástica para negros e brancos, portanto não é adequado para analisar a eficiência do lado da oferta. Mas se considerarmos funções de oferta de trabalho elásticas, sendo as mesmas para negros e brancos, então os baixos salários oferecidos para os negros por causa da discriminação irão diminuir a sua oferta de trabalho, uma vez que para eles o custo de trabalhar será maior do que o custo de não trabalhar.

Outro modelo que leva em consideração a discriminação por preferência é o desenvolvido por Rothschild e Stiglitz (1982). Eles desenvolveram um modelo onde a produtividade dos trabalhadores depende positivamente de sua própria habilidade ( $A$ ) e negativamente da diferença entre a sua habilidade e a qualificação requerida ( $S$ ).

$$Q(A,S) = \alpha + \beta A - \gamma (A - S)$$

Normalizando o preço do produto e assumindo que a função de produção da firma é um conjunto dos produtos individuais para os valores de  $S$ :

$$Q = \int_S \{ \alpha + \beta A - \gamma (A - S)^2 \}$$

Ao contratar um trabalhador, a firma tem que escolher um  $S$  ótimo e pagar um salário que o trabalhador espere num mercado competitivo. Para isso, a firma tem que ter alguma informação ( $Y$ ) sobre o trabalhador que sabe de sua habilidade ( $A$ ).

Quando não há discriminação, os empregadores irão maximizar o produto esperado tal que os trabalhadores são contratados com  $S=E(A/Y)$ . Então, o produto do trabalhador com característica  $Y$  será dado por:

$$Q = (A,S/Y) = \alpha + \beta A - \gamma (A - E(A/Y))$$

E o salário será igual ao produto esperado:

$$W(Y) = E[Q(A,S/Y)] = \alpha + \beta E(A/Y) - \gamma \text{Var}(A/Y)$$

Entretanto, quando consideramos a discriminação por preferências, ou seja, quando há relutância dos empregadores em contratar negros ( $B$ ) para trabalhos que requerem alta qualificação ( $S$ ). Os empregadores irão contratar os trabalhadores negros com  $S = E(A/Y) - (b/\gamma)^{1/2}$ . Então, nesse caso, o produto será dado por:

$$Q(A,S/Y) = \alpha + \beta E(A/Y) - \gamma \text{Var}(A/Y)$$

E o produto esperado por:

$$E[Q(A,S/Y)] = \alpha + \beta E(S/Y) - \gamma \text{var}(A/Y) - b$$

Se todos os empregadores discriminarem da mesma maneira, então o produto esperado será baixo para qualquer  $b$  e o salário também será baixo na mesma proporção. Se a discriminação variar, então os empregadores que discriminam mais irão ter lucros mais baixos. Logo, o produto será menor na presença de discriminação.

Uma possível política de Ação Afirmativa dentro desse modelo seria fazer com que os empregadores contratassem os negros com  $S=E(A/Y)$ . Desse modo, provavelmente os salários dos negros iriam aumentar, mais negros seriam contratados para trabalhos que exigem alta qualificação e o produto seria maior.

Portanto, nesse modelo a discriminação gera ineficiência, diminuindo o produto gerado, os salários e o lucro do empregador. Alguma política de Ação Afirmativa pode trazer eficiência, aumentando o produto gerado.

## 2.2- Discriminação Estatística

Os modelos de discriminação baseados no conceito de discriminação estatística levam em conta a falta de informação, por parte dos empregadores, sobre os trabalhadores. Aigner and Cain (1977) desenvolvem um modelo em que as diferenças de salários entre as raças surgem porque as informações sobre os diferentes grupos variam. Se os patrões tiverem informações sobre negros que não sejam confiáveis, então os negros mais qualificados receberão menores salários em relação aos brancos qualificados e, da mesma forma, negros menos qualificados poderão receber salários maiores do que os brancos qualificados.

Lundberg e Startz (1983) desenvolvem um modelo onde também consideram a pouca e/ou não confiável informação que os patrões têm sobre a minoria. Além disso, analisam o investimento em capital humano. Observam que o baixo retorno dos investimentos na qualificação de negros acabam por induzir a menos investimento ainda por parte deles na sua qualificação.

O custo marginal de treinar ou investir num trabalhador aumenta para cada trabalhador “extra” e nesse modelo o custo de se treinar um trabalhador “extra” que seja branco é maior do que o de se treinar um que seja negro. Portanto, temos um equilíbrio socialmente ineficiente. Políticas que proíbem salários desiguais para os dois grupos e



acabam por aumentar o investimento em trabalhadores negros, que têm o custo marginal menores, podem trazer eficiência.

Lundberg (1991) desenvolveu, também, um trabalho paralelo ao de Rothschild e Stiglitz (1982). Lundberg usa uma estrutura do mercado com trabalhos (cargos) heterogêneos onde cada trabalho que exige alta qualificação oferece altos salários. Assim, tenta avaliar a eficiência associada à alocação correta dos trabalhadores.

A informação é imperfeita, então os empregadores não conseguem observar a produtividade dos trabalhadores. Portanto, eles tomam sua decisão ótima alocando mais mão-de-obra branca altamente qualificada do que negra para trabalhos que exigem alta qualificação.

As políticas de Ação Afirmativa nesse modelo têm que agir de maneira a forçar os empregadores a empregar mais negros em determinados trabalhos, mesmo que eles não consigam observar a qualificação destes. Isso cria um trade-off entre aumentar a eficiência no investimento em capital humano ou diminuir a eficiência produtiva. As políticas anti-discriminação são mais apropriadas para aumentar a eficiência quando os custos de alocar trabalhadores não-qualificados em cargos de qualificação são baixos e os custos de distorcer o investimento em capital humano são altos.

Esses modelos nos mostram que as políticas de Ação Afirmativas não são necessariamente ineficientes. A estrutura desses modelos mostra que para se avaliar a eficiência dessas políticas tem que se fazer uma análise empírica do retorno do investimento em capital humano.

Coste and Loury (1993) desenvolveram um outro modelo, também baseados no conceito de discriminação estatística, onde analisam a discriminação através dos estereótipos negativos a respeito da minoria dos trabalhadores. Eles partem do princípio de que se os empregadores tiverem uma avaliação negativa da qualidade da minoria, então teremos menos vagas disponíveis para uma demanda maior por trabalho, não se tratando, portanto, de uma discriminação de salários.

No modelo, alocar trabalhadores não-qualificados em cargos de qualificação e que pagam altos salários é custoso para firma e, inversamente, alocar trabalhadores qualificados nesses cargos traz retornos positivos para a firma. Como no modelo de Lundberg e Startz, os trabalhadores investem em qualificação necessária para entrar no mercado de trabalho.

Além disso, como temos informação imperfeita, o empregador irá contratar o trabalhador baseado em uma expectativa de sua produtividade, caso contrário, ele poderia escolher o trabalhador baseado na sua produtividade.

Os estereótipos negativos fazem com que a minoria tenha um retorno menor do investimento em capital humano o que faz com que eles tenham qualificação menor do que a maioria. Isso, no equilíbrio, se torna uma “profecia auto-realizável”.

Eles mostram que esses estereótipos geram um equilíbrio ineficiente, já que diminuem a remuneração dos trabalhadores negros e geram um “pool” menor de empregados qualificados.

Através desse modelo Coate and Loury analisam se a Ação Afirmativa pode diminuir os estereótipos negativos dos empregadores, levando a um equilíbrio onde a crença dos empregadores seja a mesma tanto para a maioria quanto para a minoria.

A intervenção do governo talvez seja necessária porque num equilíbrio que se tem estereótipos negativo, nenhum empregador sozinho tem incentivo mudar sua crença, já que sua ação isolada não tem como mudar o equilíbrio, mas o equilíbrio pode mudar se os empregadores agirem juntos.

Coate and Loury conceituam Ação Afirmativa com uma taxa requerida de atribuição para que a demanda por trabalho seja a mesma para a maioria e minoria. Isto se torna um problema quando os empregadores tiverem crenças diferentes sobre a produtividade dos trabalhadores nos diferentes grupos. Então, eles se perguntam se sob a Ação Afirmativa existe um equilíbrio onde os empregadores têm crenças homogêneas sobre a produtividade da maioria e minoria dos trabalhadores, e se todo equilíbrio sob a Ação Afirmativa satisfaz essa condição. Se isso for verdade, então a Ação Afirmativa move a economia para um equilíbrio com crenças homogêneas. Dado que inicialmente os estereótipos negativos são ineficientes, a Ação Afirmativa pode aumentar a eficiência eliminando os estereótipo negativos.

Os resultados dessa teoria são ambíguos. Há um equilíbrio onde a Ação Afirmativa consegue diminuir os estereótipos negativos, mas também há um equilíbrio onde os estereótipos negativos não podem ser eliminados, às vezes, aumentando a diferença de qualificação entre os trabalhadores negros e brancos.

### 2.3- Política de Quotas

Welch (1976) desenvolve um modelo com quotas para a minoria. Em seu modelo, os trabalhadores são divididos em qualificados e não-qualificados e os cargos oferecidos pelos empregadores exigem qualificações diferentes. Além disso, o nível médio de qualificação é menor para a minoria do que para a maioria da população e cada categoria de trabalhador (qualificados e não-qualificados) tem vantagem comparativa no tipo de trabalho que exercem.

A política de quota exige que para cada parcela da maioria qualificada da população que é contratada, uma proporção  $r$  ( $< 1$ ) da minoria tem que ser contratada para o mesmo cargo. A proporção da minoria da população é  $\pi$  e a proporção qualificada dessa minoria é  $\pi_m$  com  $\pi > \pi_m$  e  $r > \pi_m$ . Além disso, o salário deve ser igual para os trabalhadores com mesma qualificação.

O resultado desse modelo de quotas é que poucos trabalhadores qualificados são contratados, porque é difícil se achar uma proporção adequada da minoria dos trabalhadores para ocupar os trabalhos que exigem alta qualificação. Então, essa política acaba por aumentar os custos de produção e a ineficiência.

Wech, entretanto, afirma que esses custos podem ser diminuídos através do “skill bumping”. Skill Bumping ocorre quando os patrões se comprometem a contratar a minoria não-qualificada para cargos que exijam alta qualificação em contrapartida podem contratar uma parcela maior da maioria qualificada. Desse modo, a política de Ação Afirmativa resulta em mais emprego para as minorias não-qualificadas.

O modelo de Welch tem implicações empíricas que podem ser usadas para direcionar as pesquisas e interpretação para as evidências das políticas de Ação Afirmativa. Por um lado, concluímos que a adoção dessas políticas faz com que uma parcela maior da minoria não-qualificada seja contratada para cargos que exigem alta qualificação. Mas, dado que os custos da firma aumentam, a lucratividade provavelmente irá diminuir.

Welch faz simulações para quantificar essa perda de bem estar social. Essas simulações mostram que quando ocorre “skill bumping” a ineficiência social com as quotas aparece primeiro na má distribuição de trabalho, já que trabalhadores não-qualificados irão ocupar cargos que exigem qualificação, diminuindo a produtividade da firma. Nesse modelo específico, os custos serão maiores quando a perda de produtividade por alocar trabalhadores pouco qualificados em trabalhos que exigem alta qualificação for alta.

Welch analisa, também, os casos em que a Ação Afirmativa ajuda na melhoria da qualificação, principalmente, das minorias. A política de quotas aumenta os salários da minoria fazendo aumentar, também, o retorno relativo do investimento da sua qualificação, levando para uma convergência de qualificação.

Entretanto, ele mostra que esse resultado não é tão simples assim. Por exemplo, se considerarmos um modelo com dois setores, sendo um setor protegido por quotas e outro não protegido. Haverá uma migração dos trabalhadores qualificados para o setor que não é protegido por quotas, diminuindo os salários dessa categoria e aumentando os salários dos trabalhadores não qualificados nesse setor. Enquanto que no setor protegido por quotas os salários dos qualificados irão aumentar e não-qualificados também, uma vez que os preços dos produtos aumentarão. Portanto, nesse caso não teremos convergência de qualificação, podendo, até mesmo, ocorrer uma diminuição dos salários dos qualificados nos dois setores.

Welch conclui que as quotas são de fato para aumentar os salários da minoria qualificada em comparação aos salários da minoria não-qualificada e, portanto, aumentar o retorno do investimento em qualificação da minoria dos trabalhadores. Entretanto, como mostrado, isso fará com que os trabalhadores menos qualificados ocupem cargos que exigem qualificação, aumento os custos da firma e tornando-a menos produtiva, induzindo à ineficiência.

Diante dos modelos mostrados, percebemos que as políticas de Ação Afirmativa acabam gerando resultados ambíguos já que, por um lado, podem gerar eficiência, por exemplo, aumentando a oportunidade de empregos para os negros, mas, por outro lado, podem diminuir a produtividade da empresa, gerando ineficiência. Isso se torna um desafio para os empiristas, pois fica difícil observar evidências que medem a eficiência dos efeitos da Ação Afirmativa, ou testar algumas hipóteses/condições que esses modelos sugerem ser importantes para determinar se a Ação Afirmativa aumenta ou diminui a eficiência. Entretanto, estudos empíricos descritos no próximo capítulo dão alguma idéia das evidências da Ação Afirmativa.

### **Capítulo III – Evidências da eficiência da Ação Afirmativa no mercado de trabalho**

Os modelos teóricos desenvolvidos para se analisar a eficiência das políticas de Ação Afirmativa no mercado de trabalho mostram que pode se ter um aumento de eficiência no que diz respeito ao impacto do investimento em capital humano, mudanças na informação e crenças sobre as minorias e aumento da qualificação dos empregados.

Em relação à eficiência produtiva da firma, os efeitos da Ação Afirmativa dependem em grande parte em como essa política afeta a produtividade e a performance do empregado e/ou do estabelecimento e os custos de produção.

Muitas pesquisas empíricas se concentram na análise da produtividade da firma através da análise de funções de produção e/ou de custos estimadas, entretanto nem sempre é fácil estimar diretamente esses resultados, gerando, muitas vezes, resultados que não fornecem conclusões sólidas.

Por exemplo, Griffin (1992) estimou uma função de custos mesclando dados de diferentes fontes. Seus resultados mostram que a restrição na demanda de trabalho das firmas que utilizam Ação Afirmativa aumenta seus custos em aproximadamente 6.5% comparando com as firmas que não utilizam. Entretanto, ele afirma que as firmas que utilizam Ação Afirmativa são as que, normalmente, possuem altos salários, o que pode aumentar os custos estimados atribuídos a Ação Afirmativa.

Por isso é necessária a utilização de outros métodos para se analisar as evidências da eficiência das políticas de Ação Afirmativa. Entre esses métodos alternativos é analisada a qualidade e performance dos funcionários; são estudados os dados financeiros da firma; são feitos estudos qualitativos de setores específicos ou de firmas; e estudos dos processos seletivos dos empregados.

#### **3.1- A Qualidade e a Performance dos empregados:**

Uma outra abordagem para se analisar a eficiência das políticas de Ação Afirmativa é examinar a qualidade e a performance individual dos empregados em firmas com e sem Ação Afirmativa. A análise da performance é subjetiva, podendo ter erros de mensuração entre as firmas e empregados e, talvez, resultados enviesados em favor ou contra determinada raça. Entretanto, a análise da performance individual do trabalhador pode fornecer informações úteis sobre as performances diferentes dos trabalhadores.

Holzer and Newmark fizeram um estudo empírico estimando a performance dos trabalhadores em firmas que possuem e que não possuem Ação Afirmativa e verificando, também, se a Ação Afirmativa leva as firmas a contratarem minorias com menor qualificação.

Eles estimaram a equação:

$$Q_{ijk} = \alpha WM_{ijk} (1 - AA_{jk}) + \beta D_{ijk} (AA_{jk}) + \gamma WM_{ijk} (AA_{jk}) + \delta D_{ijk} (1 - AA_{jk}) + \phi X_j + \lambda Z_k + \varepsilon_{ijk}$$

onde a variável dependente (Q) é uma medida da qualificação ou performance do último trabalhador contratado e as variáveis dependentes são: AA uma variável dummy indicando se a Ação Afirmativa esta sendo usada; WM uma variável dummy para homens brancos; D um conjunto de variáveis dummies para cada grupo considerado no estudo; X um conjunto das características do trabalho; Z um conjunto das características da firma e i,j,k referem-se ao ultimo trabalhador contratado, o cargo mais recentemente ocupado e a firma, respectivamente.

A partir dessa equação estimada podemos fazer varias comparações dos efeitos da Ação Afirmativa no emprego. Primeiro, podemos comparar a minoria e os homens brancos contratados em firmas que usam Ação Afirmativa e a diferença de performance/qualificação dessa comparação, dada por  $(\beta - \gamma)$  ajuda a responder a questão de se a Ação Afirmativa induz as firmas similares a contratarem a minoria que é menos qualificada do que os homens brancos. Segundo, podemos comparar a minoria que é contratada por firmas que usam Ação Afirmativa com aquela que é contratada por firmas que não usam Ação Afirmativa, essa diferença é dada por  $(\beta - \delta)$ . Terceiro, podemos comparar a minoria empregada em firmas que usam Ação Afirmativa e homens brancos empregados em firmas que não usam Ação Afirmativa, essa diferença é medida pela diferença dos parâmetros  $(\beta - \alpha)$ .

A primeira comparação é a mais relevante para o debate das políticas de Ação Afirmativa. Entretanto, as diferenças de qualificação entre homens brancos e a minoria podem existir independente da Ação Afirmativa, então os resultados obtidos podem superestimar a baixa qualificação da minoria que é empregada em firmas que possuem Ação Afirmativa. A solução é utilizar os trabalhadores, tanto homens brancos quanto a minoria, das firmas que não utilizam Ação Afirmativa como um grupo de controle para todas as diferenças entre a minoria e homens brancos.

Em geral, a queda de qualificação (ou performance) em firmas que não usam Ação Afirmativa é medida por  $(\delta - \alpha)$ . Então, para se considerar o grupo de controle, é estimada a diferença entre diferenças dada por  $(\beta - \gamma) - (\delta - \alpha)$ .

A análise da qualificação dos empregados é feita baseada no seu nível educacional. Foi estimada uma regressão das diferenças simples e outra da diferença entre diferenças (explicada acima) dos anos de estudo do último trabalhador empregado.

Primeiro, as regressões foram estimadas incluindo somente as características das firmas, como o tamanho, porcentagem da força de trabalho protegida por sindicatos, porcentagem de consumidores. Os resultados obtidos mostram que o nível educacional da minoria empregada em firmas que possuem Ação Afirmativa é menor do que dos homens brancos empregados nessas firmas, a diferença chega a um ano e meio para os homens negros e aproximadamente dois anos para as mulheres negras. Essas diferenças também aparecem em firmas que não utilizam Ação Afirmativa, entretanto a magnitude é bem menor. Portanto, para evitar que seja atribuída somente a Ação Afirmativa a baixa qualificação da minoria, a diferença entre diferenças foi estimada. Essa regressão, por sua vez, mostra um nível de educação (qualificação) menor para os homens e mulheres negras, entretanto a diferença em relação ao homem branco é de aproximadamente meio ano tanto para os homens quanto para as mulheres negras.

Segundo, foram estimadas as mesmas equações só que agora incluindo, também, a habilidade requerida para um cargo qualquer. Os resultados não diferem muito dos que já foram relatados, aliás, as diferenças se tornam ainda menores, ou seja, a diferença de qualificação entre minoria e homens brancos, quando se adiciona o controle da habilidade requerida para determinado cargo, é quase que insignificante.

Uma outra abordagem que pode ser feita para se analisar a qualificação da minoria empregada em firmas que possuem Ação Afirmativa é verificar se a minoria é desqualificada para o cargo que irá ocupar e não somente se é menos qualificada que os homens brancos. Então, foram utilizadas informações dos requisitos necessários para os cargos (informações fornecidas pelos empregadores) e estimada uma regressão para se analisar se o indivíduo contratado teria qualificação menor do que a exigida pelo cargo por ele ocupado.

As variáveis inclusas nessa nova regressão são as mesmas das regressões acima. Os resultados mostram que a minoria contratada sob Ação Afirmativa é mais desqualificada

para o cargo que ocupa do que os homens brancos que ocupam os mesmos cargos nas mesmas firmas (ou em firmas similares).

Os resultados mostram evidências da baixa qualificação da minoria empregada em firmas que usam a Ação Afirmativa. Entretanto, é necessário analisar se essa baixa qualificação implica em uma performance inferior.

A performance é analisada a partir do salário inicial, salário atual e das promoções. Os autores usaram uma taxa de performance do trabalhador, medida numa escala de 1-100, que é fornecida pelos supervisores (aquelas pessoas que são encarregadas de contratarem os empregados nas firmas).

Primeiro, eles estimaram regressões dos logs dos salários iniciais e atuais e das promoções. Adicionando às variáveis que indicam as características da firma, os requisitos necessários para o trabalho, eles incluíram nível educacional e idade do contratado e para as regressões dos salários atuais e promoções incluíram uma variável que mede o direito legal que os empregados tem a seus emprego.

Os resultados mostram que a minoria ganha significativamente menos do que os homens brancos, tanto nas firmas que utilizam a Ação Afirmativa e naquelas que não utilizam. Embora, com a Ação Afirmativa houve um aumento dos salários da minoria, sendo que para os homens negros esse aumento chega a ser de 20%. Esses resultados são similares para os salários iniciais e atuais o que mostra que não houve um aumento salarial no período analisado.

A regressão que estima a possibilidade de promoção tem as mesmas variáveis independentes utilizadas nas outras regressões, incluindo uma que indica a raça ou sexo do supervisor.

Os resultados dessa regressão indicam que a probabilidade das mulheres e homens negros serem promovidos é maior do que a dos homens brancos nas firmas que utilizam Ação Afirmativa. Entretanto, nas firmas que não utilizam a Ação Afirmativa essa probabilidade é bem menor. Esses resultados podem apenas refletir uma “pressão” que a Ação Afirmativa impõe para as firmas, mas pode, também, indicar que essas altas taxas de promoção compensam a baixa qualificação da minoria.

Então, para acabar com essa ambigüidade nos resultados, foi estimada a regressão da taxa de performance dos trabalhadores. A variável dependente é a taxa fornecida pelo supervisor menos a taxa típica de performance do empregados. As variáveis independentes utilizadas nessa regressão, também, são as mesmas das anteriores.



Os resultados mostram que a performance dos homens e mulheres negras não é menor do que a de homens brancos que ocupam o mesmo cargo nas firmas que usam Ação Afirmativa e que os resultados são similares quando se compara minoria que trabalha em firmas com e sem Ação Afirmativa.

A partir desses resultados, encontramos evidências de menor qualificação da minoria, entretanto não há evidências de que esta tem menor performance nos cargos que ocupam. Os empregadores encontram outras características, além da qualificação baseada no nível educacional, para contratar os melhores dentro da minoria.

### 3.2- Dados financeiros da companhia

Um método alternativo utilizado pelos economistas para verificar a produtividade da firma é a análise direta dos dados do seu nível financeiro.

Utilizando esse método, Wright analisou os preços dos produtos das firmas que foram citadas pelo Departamento do Trabalho como sendo “exemplos de esforços voluntários” em relação a utilizar Ação Afirmativa. Observando o período de noventa dias que precedem e seguem a citação do Departamento, Wright afirma que os preços dos produtos reagiram de maneira positiva a tais citações e conclui, portanto, que a Ação Afirmativa tem efeitos positivos sobre o lucro das firmas.

Entretanto, não se sabe se podemos estender tais resultados para uma amostra maior de firmas, já que a amostra analisada tinha somente 34 firmas. Também não se pode afirmar tais resultados para aquelas firmas que são forçadas a ter Ação Afirmativa (como as firmas federais), já que as firmas que têm “esforços voluntários” provavelmente têm menores custos do que aquelas firmas que são obrigadas por lei a utilizarem a Ação Afirmativa.

### 3.3 - Análise de setores específicos

Os efeitos da Ação Afirmativa têm sido estudados bastante para um grupo específico de trabalhadores: dos policiais.

Lovrich e Steel (1983,1987) analisam as diferentes quantidade de crimes cometidos em cidades que possuem proporções diferentes de minoria na força policial. Classificam as

cidades como tendo “alta Ação Afirmativa” e “baixa Ação Afirmativa” avaliada tanto pela representação atual de minorias ou crescimento dessa representação ao longo do tempo. Os resultados mostram pequenas diferenças (com resultados similares entre as duas “classificações”) nas taxas de criminalidade, do sucesso de apreensão dos criminosos e o gasto per capita para o controle do crime.

O aumento da representação das minorias na força policial em algumas cidades pode refletir tão somente fatores políticos ou demográficos das cidades, ao invés de reproduzir os efeitos das políticas de Ação Afirmativa. O aumento da representação de jovens negros, por exemplo, pode acontecer porque a minoria tem uma representação maior na população; pode acontecer em resposta ao crescimento do crime; ou devido à junção desses dois fatores, ou seja, pode acontecer porque a minoria tem uma representação maior na população e as taxas de criminalidade são elevadas. Entretanto, todas as cidades analisadas que possuem alguma das características acima possuem uma relação positiva entre taxas de criminalidade e alta representação da minoria na força policial, ou seja, quanto maior a representação da minoria na força policial, menor a taxa de criminalidade. Portanto, esses resultados dão um suporte para a aplicação de políticas de Ação Afirmativa a fim de aumentar a presença de minoria na força policial.

O problema da baixa qualificação dos funcionários contratados em firmas que utilizam Ação Afirmativa também é encontrado para aqueles contratados para força policial. Então, juntamente com os esforços para se aumentar a representação da minoria na força policial, tem se aumentado os requisitos educacionais para os oficiais da polícia e o treinamento para os mesmos. O que parece uma contradição, entretanto, os dados utilizados por Carter and Sapp mostram que a quantidade de homens brancos que possuem diploma na força policial é menor do que a quantidade que representa a minoria.

### 3.4- Evidências de casos estudados

Além das evidências quantitativas dos efeitos da Ação Afirmativa, existem estudos que mostram evidências descritivas ou efeitos qualitativos, entretanto esses estudos focam mais em como a Ação Afirmativa é implementada do que seus efeitos na performance ou qualificação dos empregados.

Badget (1995) mostra um estudo feito entre manufactureiros que implementaram a Ação Afirmativa negros como parte de um acordo num processo de discriminação racial. A

política de Ação Afirmativa consiste em impor metas de contratação, promoção e treinamento técnico para as minorias.

Ele relata que as metas de contratação e promoção das firmas são atingidas a partir dos esforços de recrutamento. Esses esforços são evidenciados pelo aumento de candidatos negros para as vagas oferecidas e um aumento da contratação destes, sendo que essa comparação de contratação (antes e depois da implementação da Ação Afirmativa) é baseada tanto em mudanças ao longo do tempo quanto na comparação das contratações de empregadores similares no mesmo período.

A qualificação exigida dos novos trabalhadores pelos fabricantes é maior. Para isso eles aumentaram a quantidade de testes pré-contratação e aumentaram o treinamento oferecido para os trabalhadores contratados. Badget argumenta que, apesar desses dois objetivos serem contraditórios, eles são em parte complementares, já que pretendem aumentar o recrutamento e o treinamento dos novos empregados.

Em um outro estudo, Vernon-Gerstenfeld e Burke (1985) analisaram nove companhias durante 1980s, entrevistando e pesquisando os funcionários e os diretores que estão sujeitos à Ação Afirmativa. Eles basearam seus resultados somente nas afirmações dos funcionários e diretores, não estimaram dados para avaliar tais afirmações. Seus resultados mostram que a Ação Afirmativa era mais efetiva quando os diretores priorizam o recrutamento, treinamento e utilizam a performance “em andamento” para a avaliação dos funcionários.

Similarmente, Stoops (1982) mostram o sucesso da campanha de recrutamento de minorias que eram policiais em Houston nos anos 70 e no começo dos anos 80, apesar do estudo não conter nenhuma informação sobre a qualificação dos recrutados.

Nem todos os casos estudados descrevem programas positivos. Espinosa (1992) estuda a implementação da Ação Afirmativa em algumas firmas na cidade da Califórnia. Os resultados mostram que as metas de aumento da contratação e promoção das minorias não são atingidas. Além disso, ele chama a atenção para a importância de se obter mensuração mais objetiva das evidências do sucesso da Ação Afirmativa, mostrando alguma cautela em confiar nos resultados obtidos baseados em afirmações/informações fornecidas por aqueles envolvidos nos programas.

### 3.5- Custos Administrativos

Existem estimativas de custos de administração das políticas de Ação Afirmativa. Em estudos de Leonard (1985) e Conrad (1995) aparecem estimações desses custos, baseadas na análise de um número limitado de firmas. Eles estimam esses custos de grandes empresas do meio dos nos 70, nas quais a média anual de custos da obediência a contratos e a políticas de Ação Afirmativa era de U\$78 por empregado em 1976-77. A variância dessas estimações entre as empresas é grande, então esses custos podem, hoje, ser maiores ou menores. Conrad argumenta que os custos hoje em dia podem ser menores, já que existe um aprendizado ao longo do tempo por parte das empresas e elas tornam-se mais eficientes, entretanto dado que essas estimações foram feitas baseadas em dados de grandes empresas, que possuem maior economias de escalas nos custos administrativos de recursos humanos, talvez, para uma amostra maior de empresas, esses custos sejam maiores nos dias de hoje.

### 3.6- Outros Efeitos da Ação Afirmativa no Emprego

Além de análise sobre a eficiência da Ação Afirmativa no mercado de trabalho existem estudos que mostram alguns efeitos redistributivos dessas políticas.

Normalmente esses estudos comparam a representação de minorias e não-minorias no mercado de trabalho ou analisam o crescimento do emprego para as minorias em determinados cargos ou nas firmas, utilizando dados de firmas que utilizam e que não utilizam a Ação Afirmativa.

Um estudo de Leonard compara as mudanças na distribuição de empregos entre diferentes grupos no período de 1974 até 1980 entre firmas que são federais – e sujeitas às políticas de Ação Afirmativa - e aquelas que não são. Esse período foi escolhido porque, segundo ele, a aplicação das políticas de Ação Afirmativa antes de 1974 era fraca. Já que as leis de Ação Afirmativa do Departamento de Trabalho baseadas no Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) foram estabelecidas em 1978.

Os resultados de sua regressão mostram que os empregos para as minorias em firmas que são contratantes federais aumentaram enquanto que para os homens brancos diminuíram. O emprego para os homens negros aumentou em 5% e para a mulher negra 10%, entretanto os efeitos absolutos não são tão expressivos.

Leornad afirma, entretanto, que suas estimativas são fracas para o começo dos anos 80 devido ao enfraquecimento da aplicação das políticas de Ação Afirmativa nos primeiros anos da administração Reagan.

Em um outro estudo, Holzer-Neumark utilizam uma estratégia de estimação e uma fonte de dados diferentes daquelas utilizadas por Leonard. Eles observaram firmas em quatro grandes áreas metropolitanas: Atlanta, Boston, Detroit e Los Angeles entre junho de 1992 e maio de 1994. Utilizaram uma amostra maior de firmas do que a utilizada por Leonard e consideram também firmas que usam a Ação Afirmativa não por serem firmas federais, mas por outras razões.

Eles oferecem uma análise da relação entre as firmas que utilizam Ação Afirmativa e os diferentes grupos que são contratados. Para isso, foi estimada uma equação levando em consideração as diferentes características da firma, a distribuição dos empregos (entre homens brancos e os outros grupos) e os requisitos necessários para o trabalho.

Primeiro eles estimam uma regressão que inclui variáveis que controlam qual cidade, o ano em que o empregado foi contratado e as características da firma, como o tamanho, porcentagem da força de trabalho protegida por sindicatos, porcentagem de consumidores negros, entre outras características. Depois estimam outra regressão em que eles adicionam o controle para a ocupação (se será na agricultura, vendas, serviços) e para as qualidades requeridas pelo trabalho (ter diploma universitário, determinada experiência específica, saber computação, etc).

Os resultados obtidos em ambas regressões indicam que a probabilidade da minoria ser contratada relativamente à probabilidade dos homens brancos serem contratados é maior em firmas que possuem Ação Afirmativa.

Fazendo comparação com outros resultados obtidos no estudo, eles mostram que a Ação Afirmativa é associada a um aumento de 15% na probabilidade de contratação de homens negros e mulheres e a probabilidade de um homem branco ser contratado em firmas que possuem Ação Afirmativa é 20% menor.

Um ponto positivo para a minoria nesses resultados é o aumento de salário. Alguns estudos mostram que mesmo se assumirmos uma oferta de trabalho bastante elástica para as firmas que possuem Ação Afirmativa e para aquelas que não possuem e um aumento mínimo em toda demanda de trabalho por negros, os salários desses serão maiores do que seriam em uma situação em que não houvesse firmas utilizando Ação Afirmativa. Brown e

Medoff (1989) afirmam que firmas que possuem Ação Afirmativa geralmente são maiores que as firmas que não possuem e firmas maiores pagam melhores salários.

Holzer e Neumark mostram, também, que a maioria dos homens brancos é contratada em firmas que não possuem Ação Afirmativa e recebem salários menores, já que essas firmas se deparam com uma oferta maior de trabalho e podem, então, diminuir os salários pagos. Além disso, a maioria das firmas que não usam Ação Afirmativa é pequena e paga salários menores. Entretanto, os homens brancos ainda ganham em média maiores salários do que os negros contratados tanto em firmas que usam Ação Afirmativa quanto naquelas que não usam.

Alguns estudos (por exemplo: Holzer, 1998; Chay, 1998) atentam para o fato de que as firmas que mais utilizam a Ação Afirmativa não são necessariamente aquelas que discriminam mais, já que normalmente se trata de grandes firmas onde se observa menor discriminação em contratar negros do que as firmas menores. Leonard (1985) também observou fato parecido, afirmando que as políticas de Ação Afirmativa atingem mais firmas que contratam um número expressivo de negros. Isso mostra que as políticas de Ação Afirmativa podem não resolver um problema pontual da discriminação, mas podem ajudar a melhorar as oportunidades dos negros em qualquer parte do mercado de trabalho.

Além desses efeitos no emprego, existem estudos mostrando os efeitos da Ação Afirmativa em programas que incentivam as minorias a abrirem seu próprio negócio. Stephanopoulos e Edly (1995) utilizando informações obtidas das agências federais diretamente envolvidas nesses programas mostram que entre 1982 e 1991 houve um aumento de mais de 125% nos contratos federais concedidos a minoria que possuíam um negócio próprio.

Portanto, percebemos efeitos positivos da Ação Afirmativa no aumento de empregos para as minorias e, também, no incentivo para que abram seu próprio negócio.

## Conclusão

A partir de modelos teóricos e evidências empíricas tentei mostrar um pouco do que há na literatura a respeito dos resultados obtidos com a implementação das políticas de Ação Afirmativa. Esses estudos enfatizaram os resultados no que diz respeito à eficiência e distribuição dos empregos entre as minorias, especificamente os negros, e os homens brancos.

Em relação aos modelos teóricos vimos que os resultados são ambíguos. O fato da implementação das políticas de Ação Afirmativa trazer ganhos ou perda de eficiência vai depender de outros fatores, por exemplo, se os empregadores são bem informados a respeito dos empregados, ou se existe ou não discriminação na ausência dessas políticas e como essas políticas afetam a formação do capital humano entre as firmas que utilizam e que não utilizam tais políticas.

Os estudos empíricos, por sua vez, mostram que a Ação Afirmativa tem como resultado uma redistribuição de empregos, ou seja, mais negros (e minorias) são contratados para cargos antes ocupados por homens brancos.

Além disso, há evidências da baixa qualificação da mão-de-obra contratada, entretanto não há evidência de uma menor performance entre aqueles que são beneficiados pela Ação Afirmativa em relação aos homens brancos. Os efeitos na performance dependem principalmente de como essa política é implementada, por exemplo, quando implementada no aumento de treinamento de seus funcionários, percebemos efeitos positivos.

Não podemos negar, contudo, que existam alguns custos que as firmas (apesar de não serem todas, nem sempre) tem que arcar com implementação dessas políticas. Entretanto, percebemos que as políticas de Ação Afirmativas podem ser implementadas sem que haja perda de eficiência ou que as empresas tenham que arcar com altos custos.

Existem muitos outros estudos empíricos envolvendo as políticas de Ação Afirmativa, talvez evidenciando outros ganhos que as minorias podem ter com essas políticas, bem como perdas que a firma pode ter. Entretanto, o que estava no centro da análise desse trabalho era as evidências em relação à eficiência e performance e baseado nos resultados apresentados, as políticas de Ação Afirmativa aumentam o emprego para minoria, sem que isso comprometa a eficiência produtiva da firma.

**Bibliografia**

HOLZER, Harry e DAVID Neumark. “Affirmative Action Hires Less Qualified?” Evidence from Employer-Employee Data. “Forthcoming in Journal of Labor Economics.

HOLZER, Harry e DAVID Neumark. “Assessing Affirmative Action”. Journal of Labor Economics (1999).

LEONARD, Jonathan. “The Impact of Affirmative Action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment” Journal of Economic Perspectives (1990).

SOARES, Sergei. “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras”. Ipea (2000).