

DIFERENÇAS ENTRE DISCRIMINAÇÃO RACIAL E POR GÊNERO E O DESENHO DE POLÍTICAS ANTI-DISCRIMINATÓRIAS

RICARDO PAES DE BARROS
ROSANE SILVA PINTO MENDONÇA

O objetivo central deste estudo é identificar diferenças entre a discriminação por raça e por gênero buscando demonstrar que diferentes formas de discriminação demandam diferentes tipos de legislação anti discriminatória. Neste trabalho procuramos mostrar que políticas do tipo **discriminação inversa** que com base em um sistema de cotas visam combater a segregação ocupacional terão muito mais efeito sobre a discriminação racial do que sobre a discriminação por gênero. Por outro lado procuraremos demonstrar que políticas que procurem garantir salários similares em ocupações equivalentes - *comparable worth* - serão muito mais eficientes em combater a discriminação por gênero do que a racial.

Aspectos conceituais

Desigualdade

Discriminação é o tratamento desigual de indivíduos com iguais características baseado no grupo, classe ou categoria a que pertencem e constitui-se num evidente desvio do ideal de igualdade de oportunidade. Conseqüentemente discriminação será sempre uma fonte de preocupação social em geral com efeitos deletérios sobre o nível de bem-estar da sociedade. Seu impacto sobre as diversas dimensões do bem estar é contudo ambíguo. Por exemplo é possível que a existência de discriminação leve a reduções no grau de desigualdade de renda.

Com o objetivo de analisar a conexão entre discriminação e desigualdade de de renda é conveniente considerar uma economia com uma dada distribuição de renda onde não exista discriminação. Introduzimos então discriminação nessa economia e avaliamos o impacto sobre o grau de desigualdade de renda.

Se na economia sem discriminação todos os indivíduos recebem a mesma renda, o surgimento da discriminação seguramente leva a um aumento no grau de desigualdade. Este, no entanto, não é necessariamente o efeito da discriminação. Existem situações em que o surgimento da discriminação pode levar a uma redução no grau de desigualdade. Tudo vai depender de se o grupo discriminado estava acima ou abaixo da média da distribuição de renda quando não havia discriminação. Mais precisamente, se definirmos ricos e pobres em termos

da distribuição anterior a introdução da discriminação então teremos que a introdução desta aumentara a desigualdade caso os discriminados sejam os pobres e reduzira o grau de desigualdade caso os discriminados sejam os ricos

Formalmente temos que se R , D e S representam respectivamente a renda antes da introdução da discriminação o grau de discriminação e a renda posterior a introdução da discriminação então têm-se que

$$S = R - D$$

Portanto se assumirmos que a discriminação tem um efeito puramente redistributivo isto é tem valor medio nulo ($\mu(D) = 0$) então o grau de desigualdade de renda medido pelo coeficiente de variação (CV) nas economias com e sem discriminação se relacionam via

$$CV^2(S) = CV^2(R) + (\sigma(D) - 2 \rho(R, D) \sigma(R) \sigma(D)) / \mu^2(S)$$

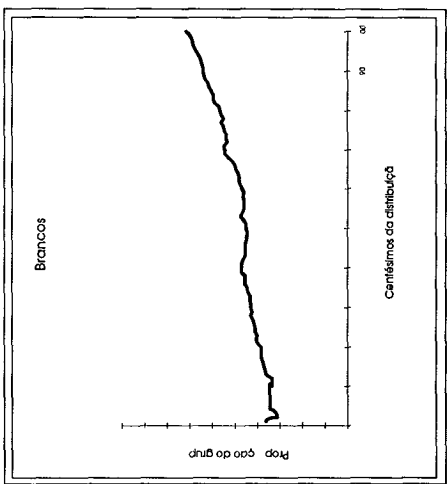
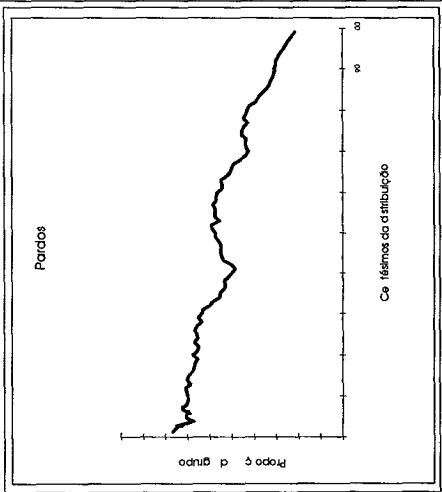
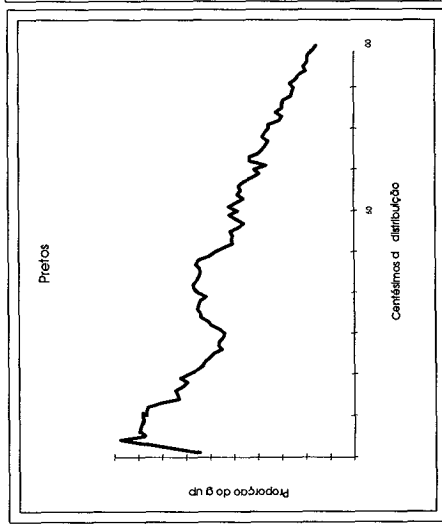
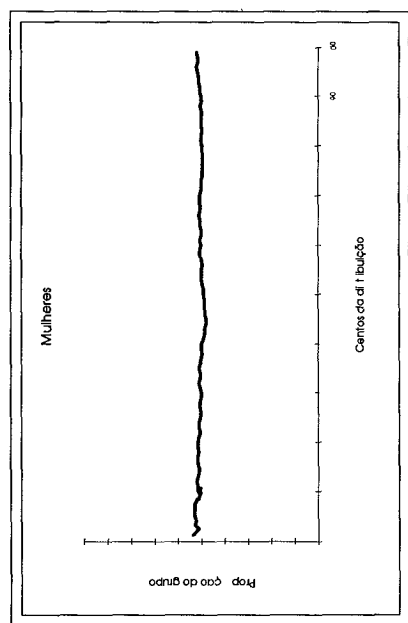
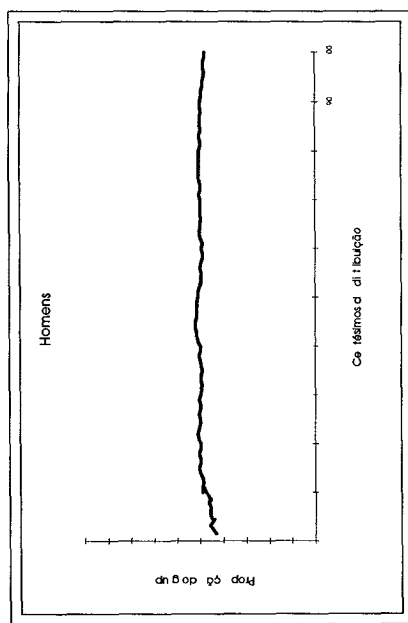
demonstrando que a discriminação salarial pode elevar ou reduzir a desigualdade de renda tudo dependendo do grau de correlação entre a renda anterior a introdução da discriminação e o grau de discriminação $\rho(R, D)$ Caso o grau de discriminação seja maior contra os pobres teremos $\rho(R, D) < 0$ e por conseguinte a discriminação elevara o grau de desigualdade isto é $CV(S) > CV(R)$ Caso o grau de discriminação seja menor contra os pobres de tal forma que $\rho(R, D) > \sigma(D) / (2 \sigma(R))$ teremos que a discriminação reduzira o grau de desigualdade isto é $CV(S) < CV(R)$

Ate o momento nos concentramos implicitamente na desigualdade de renda entre individuos receptores de renda O bem-estar social no entanto esta mais relacionado ao grau de desigualdade na distribuição da renda familiar *per capita* Quando passamos da renda individual para a renda familiar *per capita* importantes diferenças surgem entre a discriminação por raça e por gênero

Como as famílias tendem a ter uma proporção balanceada de homens e mulheres tem-se que muito da discriminação contra a mulher é eliminada quando passamos a analisar a desigualdade na renda familiar *per capita* O mesmo no entanto não ocorre quando tratamos das desigualdades raciais Como os casamentos inter-raciais não são tão comuns e portanto a composição por raça das famílias não é balanceada tem-se que a família não é uma instituição capaz de compensar de forma significativa a discriminação racial apesar de o ser no caso da discriminação por gênero

O Quadro 1 contendo cinco graficos construidos com base nas informações contidas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1993 para o Estado do Rio de Janeiro procura ilustrar este fato Estes graficos apresentam a distribuição de homens mulheres pretos pardos e brancos ao longo dos centesimos da distribuição das pessoas segundo a renda familiar *per capita* Quando a população total é considerada temos por construção que esta se encontra uniformemente distribuida com 1% da população localizada em cada um dos 100 centesimos da distribuição Se um grupo encontra se super-representado (sub representado) entre os pobres ele deve apresentar uma participação superior (inferior) a 1% nos centesimos inferiores e uma participação inferior (superior) a 1% nos centesimos superiores

Quadro 1 - Distribuição Segundo a Renda Familiar Per Capita



Fonte: Construído com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 1993 para o estado do Rio de Janeiro

Os resultados revelam que não existe nenhuma diferença significativa entre a distribuição de homens e mulheres com ambos os grupos estando distribuídos de forma uniforme ao longo dos centesimos

Por um lado existe uma clara desvantagem dos grupos de cor preta e parda em relação ao grupo de cor branca os não brancos claramente encontram-se super-representados nos centesimos mais pobres

Neste ponto é importante clarificar que mesmo que a contribuição quantitativa da discriminação para a desigualdade seja pequena esta ainda irá assumir um papel central na questão da desigualdade de renda uma vez que tão importante quanto a contribuição quantitativa da discriminação a desigualdade de renda é a natureza qualitativa desta contribuição. A sensibilidade social a um certo tipo de desigualdade depende não só da sua magnitude mas também de como esta desigualdade foi gerada. Por exemplo a parcela da desigualdade de renda gerada por diferenças de mérito é considerada socialmente mais tolerável que a parcela advinda do tratamento desigual de pessoas com idêntico mérito (discriminação). Assim mesmo que a contribuição da discriminação para a desigualdade total seja quantitativamente pouco importante ela ainda é importante na medida em que é um evidente desvio do ideal de igualdade de oportunidade desvio este que é qualitativamente mais importante que outras formas de desigualdade como a desigualdade de resultados ou de condições

Em suma apesar da discriminação por gênero e por raça serem eticamente indesejáveis do ponto de vista da desigualdade de bem-estar pode-se argumentar que a discriminação racial é muito mais relevante (ao menos na medida em que a renda familiar *per capita* pode ser considerada como um bom indicador de bem estar dos membros de uma dada família). Caso a família efetivamente opere redistribuindo renda (isto é caso a desigualdade no interior das famílias seja desprezível) ela é capaz de eliminar a maioria dos impactos tangíveis da discriminação por gênero. Portanto o impacto da discriminação por gênero sobre a desigualdade de bem estar depende fundamentalmente do que ocorre no interior das famílias

Eficiência

A discriminação salarial pode reduzir o grau de eficiência com que a economia funciona quer devido a uma ineficiente alocação dos recursos humanos e materiais existentes quer devido a uma ineficiente utilização destes recursos. Estas ineficiências podem surgir via dois canais

Em primeiro lugar a discriminação salarial por significar o tratamento desigual de trabalhadores com idêntica capacidade e claramente percebida pelo grupo discriminado como uma relação injusta. Esta percepção pode levar a um maior grau de conflito nas relações trabalhistas e a uma queda no grau de cooperação entre trabalhadores de uma mesma empresa. Estes dois fatores num ambiente onde haja informação incompleta leva ou a uma queda na produtividade ou a um aumento nos custos de monitoramento. Em ambos os casos o grau de eficiência na produção tenderá a declinar

Em segundo lugar a discriminação salarial por gerar desigualdade no custo e na remuneração de um fator de produção homogêneo levará em geral a uma alocação ineficiente dos recursos humanos e materiais existentes

A desigualdade de remuneração terá em geral o efeito de gerar uma composição ineficiente da oferta de trabalho. De fato, na medida em que a oferta de trabalho é sensível ao nível salarial (isto é, a oferta de trabalho não é perfeitamente inelástica), os grupos (não) discriminados irão reduzir (elevar) sua oferta de trabalho abaixo (acima) do socialmente ótimo levando a uma utilização ineficiente dos recursos humanos existentes.

O efeito da desigualdade no custo da mão-de obra sobre a eficiência alocativa dos fatores de produção pode ser adequadamente ilustrado utilizando-se o modelo para discriminação salarial no mercado de trabalho desenvolvido por Barros Mendonça e Santos¹. Neste modelo, a discriminação salarial é o resultado da preferência dos empresários por contratarem certos tipos de trabalhadores apesar de outros serem igualmente produtivos. Em equilíbrio, as empresas que mais utilizam os trabalhadores discriminados tenderão a ser maiores e formadas pelos empresários que menos discriminam. Aquelas cujos empresários discriminam tenderão a ser menores. Uma vez que a racionalidade para a dispersão no tamanho das firmas advém apenas de uma dispersão artificial no custo da mão de obra e não devido a qualquer razão econômica ou tecnológica real, tem-se que a dispersão no tamanho das empresas é espúria, configurando uma alocação ineficiente dos recursos humanos e materiais existentes. No contexto do citado modelo de Barros Mendonça e Santos é possível demonstrar que a solução eficiente consiste em que todas as empresas contratem o mesmo número de trabalhadores e, portanto, que sejam todas do mesmo tamanho.

Ao finalizarmos esta discussão da relação entre discriminação e eficiência, duas advertências são oportunas. Em primeiro lugar, é possível ter-se discriminação sem qualquer efeito sobre eficiência². Em segundo lugar, a introdução de discriminação numa economia que já era originalmente ineficiente pode levar a uma redução no grau de ineficiência³. A discriminação salarial pode ser pensada economicamente como uma distorção de preços e, portanto, a relação entre discriminação e eficiência é a mesma que entre taxaço e eficiência. Assim, se por um lado sempre que introduzimos taxaço (discriminação) numa economia originalmente sem taxas (sem discriminação) surgem ineficiências, por outro lado, a teoria de *second best* nos diz que se a mesma taxaço (discriminação) for introduzida numa economia originalmente já distorcida - devido, por exemplo, a outras taxas (outras formas de discriminação ou segmentação no mercado de trabalho) - é possível que o efeito seja uma redução no grau de ineficiência.

¹ BARROS Ricardo Paes, MENDONÇA Rosane S.P. e SANTOS Eleonora, *Employer Discrimination* mimeo IPEA, 1994.

² Veja ARROW Kenneth, *Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market*. In PASCAL Anthony H., *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books, p. 187-203, para a análise de modelos deste tipo.

³ Note ainda que esta redução no grau de ineficiência pode ocorrer mesmo que a introdução desta mesma forma de discriminação seja geradora de ineficiências quando introduzida numa economia originalmente eficiente.

Pobreza

Numa dada economia o grau de pobreza é determinado pelo grau de desigualdade e pelo nível geral de renda este último sendo determinado pelo grau de eficiência com que a economia funciona e pelo volume de fatores de produção existentes Assim para uma economia com uma dada dotação de fatores o grau de pobreza é determinado pelo grau de desigualdade e eficiência (quanto maior o grau de desigualdade e ineficiência maior o grau de pobreza) Por conseguinte a relação entre discriminação e pobreza pode ser derivada das relações entre discriminação e desigualdade e entre discriminação e eficiência Como em geral espera-se que a discriminação salarial eleve o grau de desigualdade e de ineficiência segue que a discriminação deve também elevar o grau de pobreza vigente

Mobilidade

Diversas considerações teóricas prevêm a existência de uma forte relação entre discriminação racial e mobilidade social com a mobilidade sendo tão maior quanto menor for a discriminação racial Estes mesmos argumentos teóricos se utilizados no caso da discriminação por gênero revelam que este tipo de discriminação pouco tem a ver com o grau de mobilidade social Assim o contraste entre discriminação por gênero e por raça é tão frontal no caso da mobilidade como o era no caso da desigualdade na renda *per capita* Esta argumentação reforça a ideia de que o bem estar social deve ser considerado mais sensível a discriminação por raça do que a discriminação por gênero

A discriminação racial tende a reduzir a mobilidade social via essencialmente dois mecanismos Em primeiro lugar por ser uma característica hereditária a cor passa de uma geração a outra fazendo com que os filhos daqueles que são discriminados hoje sejam os discriminados amanhã Note a diferença frontal neste particular entre discriminação racial e discriminação por gênero Enquanto que o filho de um não branco será necessariamente discriminado no futuro o filho de uma mulher tem 50% de chance de ser homem e portanto de não ser discriminado

Em segundo lugar apesar da relativa incidência de casamentos inter-raciais os não brancos têm uma probabilidade muito menor de se casarem com brancos do que os próprios brancos Consequentemente o filho de uma mãe não branca estará numa posição desvantajosa adicional uma vez que com alta probabilidade o seu pai será também não branco Em outras palavras a alta correlação entre as cores dos esposos indica que no caso da cor o casamento que é um dos importantes mecanismos para mobilidade social está longe de ser utilizado em toda sua extensão Novamente o contraste com a discriminação por gênero é frontal No caso de gênero tem-se que o mecanismo é utilizado em toda a sua extensão isto é ao passo que toda menina tem um pai poucas crianças não brancas tem ao menos um dos pais de cor branca

Discriminação salarial por raça e sobre-desigualdade

O grau de desigualdade no Brasil é muito elevado levando a que o Brasil constitua-se num capítulo a parte na história da desigualdade no mundo Dentre as diversas dimensões da desigualdade no Brasil a desigualdade de renda tem sido a

mais investigada. O grau de desigualdade no Brasil é cerca de 50% acima da norma mundial (ao menos quando este é medido com base no coeficiente de Gini (0,4 para os países desenvolvidos e 0,6 para o Brasil). Como uma consequência deste maior grau de desigualdade a renda média dos 10% mais ricos no Brasil é cerca de 29 vezes maior que a dos 40% mais pobres ao passo que a norma mundial é cerca de três vezes menor⁴.

A despeito da sua indiscutível importância a natureza e as causas deste diferencial de desigualdade entre o Brasil e os demais países do mundo - que denominaremos de sobre-desigualdade brasileira - permanecem em larga medida desconhecidas. Contudo, várias hipóteses têm sido propostas e investigadas. A estratégia de pesquisa mais evidente consiste na análise detalhada dos aspectos em que a sociedade brasileira mais se diferencia das demais sociedades no mundo.

Um destes aspectos é certamente a natureza multi-racial da sociedade brasileira onde a população branca representa pouco mais de 50% da população. Este fato - se casado com um significativo grau de discriminação - constitui-se numa importante explicação para a sobre desigualdade. De fato, numa sociedade onde brancos e não brancos constituem partes iguais da população a discriminação por raça pode gerar um significativo grau de desigualdade de renda. Por exemplo, no Brasil, como a discriminação por raça leva a que a renda dos não brancos seja 40% da renda dos brancos, a desigualdade de renda na ausência de discriminação por raça seria 1/6 menor e, portanto, a discriminação por raça seria capaz de explicar 1/2 da sobre-desigualdade brasileira, demonstrando todo o seu potencial explicativo. Além disso, a importância da desigualdade gerada pela discriminação por cor deve-se ao fato desta representar um importante desvio do ideal de igualdade de oportunidade.

Diferenciais salariais e discriminação

A discriminação por raça e por gênero diferem não apenas quanto a natureza e importância das suas consequências, mas também com respeito a seus determinantes. Nesta seção apresentamos algumas importantes diferenças observadas na literatura e algumas evidências novas com base na PNAD 93.

Com relação a discriminação por raça, três fatores têm sido identificados como de grande importância: (i) a desvantagem locacional, (ii) a desvantagem educacional e (iii) a desvantagem ocupacional. Em conjunto, estes três fatores são responsáveis por mais da metade do diferencial salarial por raça.

Dentre todos os fatores que determinam o diferencial salarial por raça, o diferencial educacional é o mais importante. Barros, Mendonça e Velazco⁵ avaliam que os diferenciais em educação por raça são responsáveis por algo entre 40 e 50% do diferencial de salário por raça. Preocupante também é o fato destes diferenciais em educação estarem se reduzindo muito lentamente ao longo das últimas décadas, sendo, portanto, um importante fator na explicação da persistência de elevados diferenciais salariais por raça no Brasil.

⁴ BARROS, Ricardo Paes e MENDONÇA, Rosane S.P. Determinantes da Desigualdade no Brasil: texto para discussão nº 377, IPEA, julho 1995.

⁵ BARROS, Ricardo Paes, MENDONÇA, Rosane S.P. e VELAZCO, Tatiana. O Papel da Cor no Processo de Estratificação Social Brasileiro. mimeo, IPEA, 1996.

O segundo fator importante na determinação do diferencial salarial por raça e a desvantagem locacional dos não brancos. De fato, os pretos e os pardos apresentam uma clara desvantagem locacional em relação aos brancos no Brasil, uma vez que estão super-representados no Nordeste e sub-representados em São Paulo e estados da região Sul. É interessante notar que, neste particular, a desvantagem dos pardos é superior a dos pretos, com os pardos tendo maior representatividade nos estados mais pobres do Nordeste ao passo que os pretos encontram-se prioritariamente nos estados da Bahia e do Rio de Janeiro.

O diferencial salarial por gênero, ao contrário daquele por raça, é bem mais difícil de ser explicado. Por exemplo, Barros, Ramos e Santos⁶ mostram que diferenças educacionais, ocupacionais, em posição na ocupação e em distribuição espacial explicam muito pouco do diferencial salarial por gênero no Brasil. De fato, ao contrário do caso da discriminação por raça, no caso de gênero, essencialmente não existem diferenciais educacionais e locacionais capazes de explicar uma parcela significativa do diferencial salarial existente.

Em termos ocupacionais, as diferenças por gênero são nitidas, mas nem sempre representam uma desvantagem ocupacional. De fato, alguns estudos que procuraram estimar a contribuição dos diferenciais ocupacionais por gênero ao correspondente diferencial salarial obtiveram estimativas para esta contribuição bastante irrisórias⁷. No entanto, num estudo recente que utiliza uma decomposição do espectro ocupacional mais desagregada e concentra-se em trabalhadores com baixo nível educacional, Barros, Machado e Mendonça⁸ encontram que a desvantagem ocupacional das mulheres pode chegar a explicar 1/3 do diferencial salarial por gênero. No entanto, este mesmo trabalho mostra que as ocupações das mulheres são mais diferentes do que propriamente piores que as ocupações dos homens.

Em suma, apesar da similaridade na magnitude dos diferenciais brutos por raça e por gênero - em ambos os casos o diferencial é próximo a 50% - a decomposição deste diferencial entre discriminação salarial e discriminação ocupacional ou educacional varia significativamente. Por um lado, os diferenciais por raça são preponderantemente explicados por desvantagens ocupacionais (ou educacionais) e locacionais que, em conjunto, explicam mais de 50% deste diferencial. Por outro lado, no caso de gênero, não existem diferenciais locacionais e educacionais importantes, com a desvantagem ocupacional explicando uma parte significativa, mas relativamente pequena, destes. As Tabelas 1 e 2 apresentam evidências recentes sobre esta questão. Os resultados também obtidos com base na PNAD 93 para o estado do Rio de Janeiro revelam que (i) os diferenciais por gênero são menores que os diferenciais por raça, (ii) a discriminação educacional é muito importante para explicar os diferenciais salariais raciais, mas não para explicar os diferenciais salariais por gênero.

⁶ BARROS Ricardo P., RAMOS Lauro e SANTOS Eleonora. *Gender Differences in Brazilian Labor Markets*, cap. 13. In SCHULTZ T. Paul (ed.) *Investment in Women's Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press, 1995.

⁷ MELLO Marina Figueira de. *Uma Análise da Participação Feminina no Mercado de Trabalho no Brasil*. Dissertação de Mestrado, PUC, 1992. BARROS, RAMOS e SANTOS, 1995, *op. cit.*

⁸ BARROS Ricardo Paes, MENDONÇA Rosane S.P. e MACHADO Ana Flávia. *A Desigualdade da Pobreza: Estratégias Ocupacionais e Diferenciais por Gênero*. mimeo, IPEA, 1995.

(iii) a discriminação ocupacional e muito mais importante para explicar os diferenciais salariais raciais do que para explicar os diferenciais salariais por gênero

Tabela 1 - Diferenciais de Salario e Grau de Discriminação

	HB MB	HPr MPr	HPa-MPa	HB HPr	HB HPa	MB-MPr	MB-MPa
Diferencial Bruto	0 27	0 34	0 34	0 7	0 51	0 76	0 58
Discriminação Salarial	0 43	0 57	0 4	0 19	0 24	0 33	0 21
Discriminação Educacional	0 15	0 23	0 05	0 51	0 27	0 44	0 36

Fonte Construída com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 1993 para o estado do Rio de Janeiro

Nota M=> mulher

H => homem

B => branco

Pa => pardo

Pr => preto

Tabela 2 - Diferenciais de Salario e Grau de Discriminação

	H-M	B-P
Diferencial Bruto	0 31	0 58
Discriminação Salarial	0 25	0 32
Discriminação Educacional	0 06	0 26

Fonte Construída com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 1993 para o estado do Rio de Janeiro

Nota M=> mulher

H => homem

B => branco

Pa => pardo

Pr => preto

Legislação anti-discriminatória

A legislação anti-discriminatória tem se baseado fundamentalmente em quatro dispositivos (i) igualdade de oportunidades (ii) pagamento igual por trabalho igual (iii) pagamento similar por trabalho equivalente (*comparable worth*) e (iv) discriminação inversa ou positiva (*affirmative action*)

A legislação sobre igualdade de oportunidades visa garantir que características não-produtivas não sejam utilizadas como critério para o acesso a postos de trabalho, promoções e acesso a programas de treinamento. O principal problema deste tipo de legislação não advém de um impacto negativo sobre o grau de eficiência com que opera o mercado de trabalho, mas sim das dificuldades de sua implementação e operacionalização. Dadas as dificuldades de se comparar a real produtividade de dois trabalhadores, permanece pouco claro como operacionalizar o ideal de igualdade de oportunidades sem criar por um lado um aparato jurídico-avaliativo de custo proibitivo e, por outro, critérios rígidos de contratação e promoção da força de trabalho que tenham efeitos deletérios sobre a eficiência.

O ideal de pagamento igual por trabalho igual padece em grande medida dos mesmos problemas operacionais da legislação que procura assegurar a igualdade de oportunidades. Como determinar que dois trabalhadores realizam trabalhos iguais? No limite, todos os postos de trabalho são distintos e a legislação é inocua. Como no caso anterior, a operacionalização desta legislação pode levar a custos de monitoramento e jurídicos proibitivos.

As leis sobre igualdade de oportunidades e sobre o pagamento igual por trabalho igual, embora teoricamente sejam ideais, possuem serias limitações práticas que levam a que seja particularmente difícil garantir o seu cumprimento. Por conseguinte, podem vir a ter efeitos práticos pouco importantes, ao menos no médio prazo. Assim, algumas intervenções mais arrojadas que buscam garantir a redução efetiva da discriminação no curto prazo têm sido utilizadas. Dois importantes exemplos são (i) pagamento similar por trabalho equivalente (*comparable worth*) e (ii) a discriminação inversa ou positiva (*affirmative action*). Se, por um lado, estes dispositivos são mais eficazes que os anteriores no combate à discriminação, por outro lado, são também maiores e mais claros os seus efeitos deletérios sobre a eficiência com que o mercado de trabalho opera.

A legislação sobre o pagamento similar por trabalho equivalente visa equalizar os salários não apenas de trabalhadores na mesma empresa e ocupação, mas também equalizar os salários de trabalhadores em ocupações de **mesmo valor** em diferentes empresas e setores da economia. Para isso, o valor de uma ocupação deve ser medido como função da qualificação e da responsabilidade necessárias e do volume de esforço requerido. Por exemplo, avalia-se que enfermeiros e programadores desempenham funções de valor comparável de tal forma que deveriam receber salários similares. Caso isto ocorresse, o hiato salarial por gênero seria reduzido, uma vez que as mulheres estão super-representadas como enfermeiras recebendo salários inferiores aos programadores.

Embora a legislação sobre o pagamento similar por trabalho equivalente possa ser muito efetiva em combater a discriminação, ela pode também dificultar sobremaneira o funcionamento eficiente do mercado de trabalho. De fato, ao especificar a relação entre alguns salários, esta legislação impede que o mercado de trabalho sinalize a escassez relativa de determinadas qualificações via a elevação dos salários associados a estas qualificações. Assim, uma escassez de programadores no mercado não poderia ser sinalizada via um aumento relativo do salário dos programadores. Na presença de uma legislação sobre o pagamento similar por

trabalho equivalente o resultado provável seria uma pequena elevação tanto no salário dos programadores como no das demais ocupações comparáveis (como a de enfermeiros) levando a um excesso de demanda por programadores e a um excesso de oferta de trabalhadores nas demais ocupações comparáveis. O fato que os salários não podem sinalizar este desequilíbrio pode fazer com que este persista no médio prazo levando a ineficiências na alocação da mão-de-obra.

Da mesma forma que a legislação sobre o pagamento similar por trabalho equivalente tem por objetivo aumentar a eficácia no combate à discriminação que tem uma legislação puramente sobre o pagamento igual por trabalho igual a discriminação inversa ou positiva tem a finalidade de tornar mais efetiva a igualdade de oportunidade.

A discriminação positiva é essencialmente um sistema de cotas e como tal pode ser de dois tipos. Por um lado, pode se estabelecer cotas por empresa para mulheres e não brancos. Neste caso, as cotas poderiam ser preenchidas contratando-se mulheres e não brancos para as ocupações menos qualificadas não garantindo, portanto, ao grupo discriminado igual acesso aos melhores postos de trabalho. Assim, é possível idealizar também um sistema de discriminação positiva que estabeleça cotas para mulheres e não brancos que sejam tanto por empresas como por tipo de ocupação.

A discriminação positiva tem duas dificuldades básicas: uma de natureza ética e a outra de natureza operacional. De um ponto de vista ético, não é claro que o combate à discriminação com discriminação seja um procedimento justificável. De um ponto de vista operacional, o problema é a definição das cotas. Caso se conhecesse qual seria a alocação de equilíbrio na ausência de discriminação bastaria que se impusesse como cotas a alocação de equilíbrio para se obter uma alocação simultaneamente eficiente e justa. No entanto, como esta alocação não é conhecida e deve flutuar ao longo do tempo, um sistema rígido de cotas deve induzir uma alocação ineficiente da mão-de-obra, assim como desigualdades salariais espúrias na medida em que provoca a escassez artificial de trabalhadores no grupo discriminado com certas qualificações. Assim, para ser efetivamente implementado, um sistema de discriminação positiva necessita de um contínuo acompanhamento da estrutura da oferta de mão-de-obra dos grupos discriminados.

Em suma, quanto mais efetivas as políticas anti-discriminatórias maior a sua potencialidade para induzir ineficiências no funcionamento do mercado de trabalho. Além disso, quanto mais efetivas as políticas, maior é o requerimento de informação necessário para implementá-las.