Insper

Insper Instituto de Ensino e Pesquisa Faculdade de Economia e Administração

Pedro Aulicino Azevedo

Discriminação Racial: o efeito de crises econômicas na discriminação

São Paulo

2018

Pedro Aulicino Azevedo

Discriminação Racial: o efeito de crises econômicas na discriminação

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

Orientador: Prof. Dr. Renan Gomes de Pieri - Insper

São Paulo

2018

AZEVEDO, Pedro Aulicino

Discriminação Racial: o efeito de crises econômicas na discriminação/ Pedro Aulicino Azevedo. – São Paulo: Insper, 2018.

26 f.

Monografia: Faculdade de Economia e Administração.

Insper Instituto de Ensino e Pesquisa

Orientador: Prof. Dr. Renan Gomes de Pieri

1. Mercado de trabalho brasileiro 2. Desigualdade de salário 3. Discriminação Racial 4. Crises Econômicas

Pedro Aulicino Azevedo

Discriminação Racial: o efeito de crises econômicas na discriminação

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

EXAMINADORES

Prof. Dr. Renan Gomes de Pieri
Orientador

Prof. Dr. Sérgio Pinheiro Firpo
Examinador

Resumo

O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, e pode ter se tornado ainda mais desigual devido à crise econômica iniciada em 2014. Esse trabalho tem como objetivo entender o efeito de crises econômicas na desigualdade de renda entre raças, mais especificamente, na diferença salarial gerada pela discriminação racial. Para isso será utilizado a metodologia econométrica de decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), em que a diferença de renda é segregada em “Fatores Produtivos” e “Discriminação Racial”, finalmente, compararemos os resultados pré e durante a crise econômica, para verificar se a crise intensificou a discriminação racial.

Palavras-chave: Mercado de trabalho brasileiro, Desigualdade de salário, Discriminação Racial, Crise econômica.

Abstract

Brazil is one of the most unequal countries in the world, and may have become even more unequal due to the economic crisis that began in 2014. This paper aims to understand the effect of economic crises on income inequality between races, generated by racial discrimination. In order to do so, the econometric methodology of decomposition of Oaxaca (1973) and Blinder (1973) will be used, in which the income difference is segregated in "Productive Factors" and "Racial Discrimination", finally, the results before and during the economic crisis will be compared, to verify whether the crisis has intensified racial discrimination.

Key-words: Brazilian labor market, Salary inequality, Racial Discrimination, Economic crisis.

Sumário

1. Introdução **1**
2. Revisão Literária **2**
2.1 Discriminação por Preferência **3**
2.2 Discriminação Estatística **5**
3. Metodologia **6**
3.1 Análise Descritiva **9**
4. Resultado **13**
4.1 Regressão **13**
4.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder **16**
5. Conclusão **18**
Referências **19**

1. Introdução

O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo. Em 1999, considerando o coeficiente de Gini como parâmetro de desigualdade, apenas a África do Sul e o Malavi tinham coeficientes maiores que o coeficiente brasileiro de 0,60 (BARROS, 2001). Apesar disso, a desigualdade foi reduzida na última década, em 2015 nosso índice de Gini foi de 0,515 (JAHAN, 2016), porém, essa melhoria pode estar sendo ameaçada pela crise econômica iniciada em 2014, caracterizada pela queda do PIB (Produto Interno Bruto), alto índice de inflação (IPCA) e aumento na taxa média de desemprego.

Segundo Proni e Gomes (2015), a maioria das ocupações profissionais precárias no Brasil são exercidas por negros, e crises penalizam com maior intensidade os setores mais vulneráveis do mercado de trabalho. Estes fatos sugerem que a crise pode ter aumentado a desigualdade de renda entre raças.

Mas qual a importância da igualdade de renda? Segundo pesquisadores do Fundo Monetário Internacional (NORRIS ET AL, 2015), a desigualdade prejudica a sustentabilidade do crescimento econômico. Em sua pesquisa identificaram que se a renda dos 20% mais ricos crescer, quando comparada com a dos 80% mais pobres, o crescimento do PIB no médio prazo diminui.

Essa desigualdade de renda pode ser explicada por diversos fatores: Características particulares desenvolvidas durante a sua vida - estudo, experiência; características intrínsecas à pessoa - inteligência, talento, riqueza familiar; características demográficas - formação do domicílio, fertilidade, PIB; formação no mercado de trabalho; e discriminação (FERREIRA, 2000). Por causa da discriminação, pessoas com características semelhantes, ou seja, tem a mesma educação, mesma experiência profissional, mesma eficiência no ambiente de trabalho, e portanto, mesma produtividade, têm rendas diferentes (SPENCE, 1973).

Nesse trabalho deseja-se investigar qual a diferença salarial existente devido à raça, e mais especificamente, qual o efeito de crises econômicas nesse diferencial. Crises aumentam, reduzem ou não afetam a discriminação racial, e consequentemente, a desigualdade de renda?

Para responder essa pergunta, devemos primeiro entender os modelos teóricos desenvolvidos na literatura já existente, para que possamos compreender como a discriminação racial ocorre no mercado de trabalho e quais são os seus efeitos.

Após a revisão literária, utilizaremos as PNADs de 2012 e 2015 para realizar duas decomposições de Oaxaca – Blinder com o intuito de separar a desigualdade entre: **discriminação racial** - diferença salarial explicada apenas pela diferença na cor de pele; e **diferença entre características produtivas** - diferença salarial explicada por outros fatores, como por exemplo, experiência, educação, setor de trabalho, região de nascimento, estado em que trabalha, etc. Com os resultados das decomposições, compararemos os resultados em 2012 (pré-crise econômica) e 2015 (durante a crise econômica), para entender o efeito de crises econômicas na discriminação racial no Brasil.

2. Revisão Literária

Existem duas linhas de pensamento principais na “Economia da Discriminação”: a discriminação direta, em que existe uma perda de utilidade no convívio com pessoas de outras raças, desenvolvida por Becker (1957) em seu modelo teórico de *discriminação por preferência*; e a discriminação indireta, em que a sua opinião sobre uma pessoa baseia-se em premissas e pressupostos gerais dos membros do grupo à que ela pertence, desenvolvido por Spence (1973) através do modelo de *discriminação estatística*.

Ao analisar a discriminação direta, Allport (1954) defende que existe um caminho sequencial pelos quais indivíduos se comportam negativamente em relação a outros grupos raciais: antagonismo verbal, aversão, segregação, confronto físico, o que pode escalar até em extermínio. Sendo que cada um desses passos incentiva o próximo. No trecho abaixo tratarei desses tipos de discriminação direta, especificamente no caso racial:

1. "Antagonismo Verbal", por meio de gírias, comentários e piadas raciais em conjunto com expressões não verbais de antagonismo gera-se ambientes hostis (FEAGIN, 1991). Essas atitudes precedem e

incentivam outros problemas, como um possível viés racial negativo em uma entrevista de emprego.

2. "Evasão" é explicitada através da preferência de uma pessoa em ficar com membros do seu grupo racial a interagir com grupos raciais diferentes.
3. "Segregação" ocorre quando as pessoas ativamente excluem membros de outros grupos. O que faz com que o grupo excluído perca acesso a recursos e instituições, como por exemplo, emprego, moradia e estudo.
4. "Confronto Físico" e "Extermínio", esses dois casos não requerem grandes explicações para entendermos os problemas que causam. Geralmente sociedades que chegam a esse ponto já exercitam todas as características discriminatórias explicitadas anteriormente.

Esses tipos de discriminação são melhor explicados pelo modelo de Becker abaixo.

2.1. Discriminação por Preferência (Discriminação Direta):

Becker (1957) desenvolveu um modelo utilitarista que tenta explicar a diferença salarial entre raças por meio da discriminação de três agentes do mercado: a discriminação do empregador, empregado e consumidor.

No modelo a utilidade do empregador é equacionada pelo seu lucro e o percentual de empregados negros, o primeiro afetando positivamente a sua utilidade e o segundo negativamente, caso o mesmo discrimine. Conforme fórmula abaixo:

$$\mathrm{U} = \mathrm{f}\,(\pi, \mathrm{Ne}) \qquad (1)$$

Considerando que U é a utilidade do empregador, π é o lucro e Ne é o número de empregados negros. A utilidade marginal de empregar trabalhadores negros é $\frac{\partial U}{\partial Ne} \leq 0$, enquanto a utilidade marginal do lucro de sua empresa é $\frac{\partial U}{\partial \pi} > 0$.

Assume-se também que os trabalhadores negros (*Ne*) e brancos (*Br*) são substitutos perfeitos, ou seja, tanto a produtividade marginal quanto média de ambos

grupos são iguais. Além disso, a empresa é uma tomadora de preços, portanto, o resultado produzido pelos trabalhadores é dado por *Y* como uma função do número de trabalhadores (*L*):

$$Y = Y(L) = Y(Br + Ne) \qquad (2)$$

Onde $\frac{\partial Y}{\partial L} > 0$

Assim, o empregador maximizará seu lucro de acordo com a função abaixo:

$$\pi = Y(L) - w_B Br - w_N Ne \qquad (3)$$

Sendo *w*, o salário do empregado.

Onde $\frac{\partial \pi}{\partial L} > 0$ e $\frac{\partial^2 \pi}{\partial^2 L} < 0$

Becker também define um coeficiente de discriminação de mercado, que pode ser calculado através da diferença percentual do salário dos brancos e negros:

$$d = \frac{w_B - w_N}{w_N} \qquad (4)$$

Portanto, se não houver discriminação: $d = 0$, caso contrário, $d > 0$. Com isso em mente, o empregador contratará um trabalhador negro se:

$$w_{Ni}\,(1 + d) \leq w_{Bi} \qquad (5)$$

Ou seja, se o salário do negro for suficientemente menor que o do branco a ponto de tornar-se indiferente ou benéfico a contratação do negro, dada a desutilidade *(d)* do empregador por ter um funcionário negro. Dessa maneira quanto maior a desutilidade média dos empregadores em dada sociedade, maior o diferencial salarial entre raças, por causa da discriminação.

Porém, o modelo ainda considera a discriminação dos outros trabalhadores e dos consumidores. Portanto, o empregador precisa também considerar que os trabalhadores que discriminam terão uma redução da sua utilidade ao trabalhar com

negros, e por isso, ceteris paribus, vão requerer maiores salários para manter sua utilidade como era antes. Finalmente, existe a discriminação dos consumidores, que faz com que empregador também pondere que suas vendas/receita, e consequentemente, seu lucro reduzirá quanto maior a discriminação do consumidor, já que o mesmo só continuará comprando da empresa, quando atendido por um negro, se os preços dos produtos/serviços diminuírem. Assim, esses três tipos de discriminação causam uma diferença salarial entre raças.

2.2. Discriminação Estatística (Discriminação Indireta):

Em 1973, Spence publicou seu modelo teórico de discriminação estatística, em que ele tenta explicar como a discriminação inconsciente e sutil pode gerar diferenças salariais.

Para entendermos seu modelo precisamos primeiro definir alguns pressupostos do modelo:

- O empregador definirá salários de acordo com a produtividade do trabalhador;
- Existe assimetria de informação, ou seja, o empregador não sabe a produtividade exata do trabalhador.

Portanto, para reduzir a assimetria de informação, utiliza-se da sinalização, que é representada no seu modelo como o envio do currículo, em que o trabalhador sinaliza de maneira preliminar para o empregador qual é a sua produtividade potencial. Após a sinalização realiza-se o screening, que será a entrevista em que o empregador poderá fazer indagações sobre características pessoais do indivíduo, como experiências profissionais e pessoais, por exemplo. Porém, apesar das informações coletadas através dos processos de sinalização e screening reduzirem a assimetria de informação, e permitirem que o empregador estime melhor a produtividade do entrevistado, elas não são suficientes para que o mesmo defina exatamente qual a produtividade do seu possível funcionário, e consequentemente, qual o seu salário justo.

Por isso, o empregador utilizará as características médias do grupo em que essa pessoa faz parte, sendo o termo “grupo” definido por pessoas que tem

características em comum, como por exemplo pode-se definir um grupo pelo gênero e raça de uma pessoa.

Com essas informações médias do grupo, ele calculará a produtividade média desse grupo, assim o empregador incorporará a produtividade média do grupo (branco/negro/asiático, por exemplo) à produtividade pessoal esperada já calculada durante a entrevista, para que possa melhor estimar qual o salário justo desse trabalhador.

Mas como esse modelo se aplica a esse trabalho? Em 1977, Aigner e Cain verificaram que a produtividade média do grupo negro era menor que a do grupo não negro nos Estados Unidos, pois os negros tinham menos anos de estudo em média.

A situação dos negros no Brasil é semelhante, conforme se verifica no relatório da organização Todos Pela Educação, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD (TPE, 2016). A população negra, quando comparada com a branca tem piores índices educacionais, como por exemplo: 82,6% da população branca finalizou o ensino fundamental até 16 anos, enquanto apenas 67,8% da população negra fez o mesmo; 70,7% dos jovens brancos estão matriculados no Ensino Médio, enquanto apenas 55,5% dos jovens negros encontram-se na mesma situação.

Portanto, dado o menor nível de escolaridade médio da população negra, parece plausível considerar que os empregadores brasileiros também tendem a assumir que a produtividade do grupo negro é em média menor que a produtividade do grupo não negro, como foi identificado por Aigner e Cain nos Estados Unidos.

O que de acordo com o modelo de Spence, explica porque duas pessoas de com exatamente a mesma produtividade, só que de raças/grupos diferentes não obterão salários iguais.

3. Metodologia

Essa Monografia busca estimar a desigualdade salarial entre brancos e negros, mais especificamente, calcular quanto dessa desigualdade pode ser atribuída à discriminação racial, para que possa entender se crises afetam essa desigualdade ou

não. Para isso será utilizado a metodologia de decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), em que serão comparados os resultados entre 2012 (pré-crise) e 2015 (durante a crise).

Para realizar a análise dos dados e a econometria foi coletado a PNAD de 2012, (taxa de desemprego foi de 5,5%) e 2015 (taxa de desemprego foi de 8,5% e o crescimento do PIB -3,8%), contendo 114.110 e 106.861 dados, respectivamente, após ajustes.

Os ajustes realizados foram: retirou-se a população indígena, desocupada, abaixo de 15 anos, acima de 64 anos e empregadores.

Antes de realizar a decomposição de Oaxaca, deve-se verificar se a raça é realmente um fator determinante na definição do salário no mercado de trabalho brasileiro. Para isso, será regredido a variável dependente: logaritmo do salário/hora recebido no trabalho principal, pela variável de interesse: dummy de raça (negro), e diversos controles. Controles esses que serão divididos entre:

- **Características Pessoais:** educação (nível de escolaridade), experiência (idade atual subtraída da idade em que começou a trabalhar), experiência^2; dummy de sexo (mulher); dummies de posição na família (chefe de família, cônjuge, dependente);
- **Características Demográficas:** região de Nascimento (Norte, Nordeste, etc.); dummy urbano (região urbana); dummy metrópole (região metropolitana);
- **Características do Mercado de Trabalho:** dummy de setor (agrícola, indústria, construção, serviço, comércio, adm. pública, etc.); dummy funcionário público (trabalhador é funcionário público); dummy sem carteira assinada (trabalhador informal); e dummy de sindicato (trabalhador sindicalizado).

Caso o coeficiente da dummy de raça seja relevante, podemos concluir que a raça é um fator relevante para definir o salário de uma pessoa no Brasil. Portanto, a regressão anterior será utilizada para realizar a decomposição de Oaxaca, em que se retira a dummy de raça, separa-se a regressão em duas, ambas regressões com a mesma variável dependente e os mesmos controles já citados anteriormente, sendo que uma será realizada com a população não negra e a outra com a negra. Assim dividiremos a diferença salarial em três termos:

- **Características do Grupo:** diferença salarial entre grupos explicada pela diferença nas dotações de fatores, como por exemplo: nível de educação, anos

de experiência. Ou seja, se a população negra tivesse em média as dotações de fatores da população branca (nível de educação, anos de experiência e outros fatores que ajudam a explicar o salário/hora de um indivíduo) quantos reais/hora eles ganhariam a mais? Para calcular esse termo utiliza-se os dados da população branca nos coeficientes da regressão da população negra.

- **Efeitos Não Observáveis**: diferença salarial se a população negra mantivesse suas características médias de grupo, mas fossem remuneradas como não negros. Ou seja, a diferença salarial explicada pela cor de pele, nesse termo que encontrarei a discriminação racial – para calcular esse termo utiliza-se os coeficientes dos brancos e aplicaremos nos dados dos negros.
- **Interação**: como ambos os termos citados anteriormente acontecem simultaneamente é necessário criar um termo para capturar a interação deles.

A decomposição de Oaxaca pode ser representada conforme as equações abaixo:

$$\bar{Y}b - \bar{Y}n = \bar{X}b\hat{\beta}b - \bar{X}n\hat{\beta}n$$
$$\bar{Y}b - \bar{Y}n = \bar{X}b\hat{\beta}b\left(-\bar{X}n\hat{\beta}b + \bar{X}n\hat{\beta}b\right) - \bar{X}n\hat{\beta}n$$
$$\bar{Y}b - \bar{Y}n = (\bar{X}b - \bar{X}n)\hat{\beta}b + \bar{X}n(\hat{\beta}b - \hat{\beta}n)$$

$\bar{Y}b$ – Renda média da população branca.

$\bar{Y}n$ – Renda média da população negra.

$\bar{X}b$ – Fatores produtivos médios da população branca.

$\bar{X}n$ – Fatores produtivos médios da população negra.

$\hat{\beta}b$ – Coeficiente de remuneração estimado da população branca.

$\hat{\beta}n$ – Coeficiente de remuneração estimado da população negra

Assim, a equação final explica a diferença entre renda média dos brancos e negros ($\bar{Y}b - \bar{Y}n$) através da diferença na dotação de fatores ($(\bar{X}b - \bar{X}n)\hat{\beta}b$) e diferença nos coeficientes de remuneração ($\bar{X}n(\hat{\beta}b - \hat{\beta}n)$), que é onde será encontrado a discriminação racial.

3.1. Análise Descritiva

Como podemos ver nas tabelas 1 e 2 abaixo, a taxa de desocupação cresceu mais para a população negra (73%) que para a população branca (66%), por outro lado, a renda mensal deflacionada cresceu de maneira semelhante para ambas as populações. Aparentemente, a crise econômica iniciada em 2014 não gerou nenhum efeito claro na diferença percentual salarial entre raças, porém, gerou um aumento maior na taxa de desemprego da população negra.

Tabela 1 – Resumo Dados – Brasil 2012

PNAD	2012		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb - Xn*
População	48,2%	51,8%	-3,60 p.p
Homens	48,71%	51,29%	-2,58 p.p
Taxa Desocupação	6,2%	8,8%	-2,60 p.p
Salário Mensal (Trab. Principal)	R$ 1662,04	R$ 1087,94	R$ 574,10* (0,043)
Nº Observações	50.949	63.161	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012
Entre parêntesis: Erro Padrão
Em asteriscos (*): significante à 95% de confiança

Tabela 2 – Resumo Dados – Brasil 2015

PNAD	2015		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb - Xn*
População	46,8%	53,2%	-6,40 p.p
Homens	47,93%	52,07%	-4,14 p.p
Taxa Desocupação	10,3%	15,2%	-4,90 p.p
Salário Mensal (Trab. Principal)	R$ 1714,59	R$ 1199,47	R$ 515,12* (0,058)
Nº Observações	46.283	60.578	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015
Entre parêntesis: Erro Padrão
Em asteriscos (*): significante à 95% de confiança

Os dados das tabelas 3 e 4 demonstram que a população negra tem em média características pessoais menos produtivas, sendo que a principal diferença é o nível de educação, o que confirma que a hipótese de Aigner e Cain (1977), já explicada anteriormente, pode ser aplicada no Brasil.

Tabela 3 – Características Pessoais – PNAD 2012

PNAD	2012		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb - Xn*
Idade	35,82	35,12	0,7 (0,002)
Experiência	19,76	19,69	0,07 (0,003)
Educação	11,20	9,67	1,53 (0,001)
Nº Observações	50.949	63.161	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012
Entre parêntesis: Erro Padrão
Todos as diferenças são significantes à 5%.

Tabela 4 – Características Pessoais – PNAD 2015

PNAD	2015		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb - Xn*
Idade	37,11	36,23	0,88 (0,003)
Experiência	21,03	20,71	0,32 (0,003)
Educação	11,56	10,01	1,55 (0,001)
Nº Observações	46.283	60.578	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015
Entre parêntesis: Erro Padrão
Todos as diferenças são significantes à 5%.

Segundo as tabelas 5 e 6, a população branca está mais concentrada nas regiões mais ricas (Sul e Sudeste), enquanto a população negra está mais concentrada nas regiões mais pobres (Norte e Nordeste).

Tabela 5 – Características Demográficas – PNAD 2012

PNAD	2012		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb - Xn*
Norte	7%	18%	-11 p.p
Nordeste	16%	32%	-16 p.p
Sudeste	36%	29%	7 p.p
Sul	30%	8%	22 p.p
Centro	11%	13%	-2 p.p
Nº Observações	50.949	63.161	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012

Tabela 6 – Características Demográficas – PNAD 2015

PNAD	2015		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb - Xn*
Norte	7%	18%	-11 p.p
Nordeste	14%	32%	-18 p.p
Sudeste	37%	30%	7 p.p
Sul	31%	7%	24 p.p
Centro	11%	13%	-2 p.p
Nº Observações	46.283	60.578	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015

Além disso, podemos verificar nas tabelas 7 e 8 que a população negra está consideravelmente mais concentrada no setor agrícola, que é o setor com o menor salário médio, conforme as PNADs de 2012 e 2015.

Tabela 7 – Características do Mercado de Trabalho – PNAD 2012

PNAD	2012		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb - Xn*
Agrícola	3,88%	7,62%	-3,74 p.p
Industria	17,39%	13,31%	4,08 p.p
Construção	5,01%	8,60%	-3,59 p.p
Serviços e Comércio	34,81%	38,31%	-3,50 p.p
Administração Pública	9,28%	8,35%	0,93 p.p
Serviços Sociais	17,66%	14,72%	2,94 p.p
Atividades Mal Definidas	11,97%	9,09%	2,88 p.p
Nº Observações	50.949	63.161	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012

Tabela 8 – Características do Mercado de Trabalho – PNAD 2015

PNAD	2015		
Características	Não Negro *(Xb)*	Negro *(Xn)*	*Xb – Xn*
Agrícola	3,74%	7,19%	-3,45 p.p
Industria	15,19%	11,85%	3,34 p.p
Construção	4,96%	8,07%	-3,11 p.p
Serviços e Comércio	34,73%	39,55%	-4,82 p.p
Administração Pública	9,25%	8,03%	1,22 p.p
Serviços Sociais	20,33%	16,38%	3,95 p.p
Atividades Mal Definidas	11,80%	8,93%	2,87 p.p
Nº Observações	46.283	60.578	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015

4. Resultados

4.1. Regressão

Conforme as regressões abaixo (Tabela 9), os coeficientes das dummies negro são estatisticamente significantes em ambas as datas e iguais a -0,131 em 2012 e -0,134 em 2015, ou seja, trabalhadores negros receberam em média salários por hora em seu trabalho principal 13,13% e 13,45% menores em 2012 e 2015, respectivamente.

Tabela 9 – Modelo Econométrico com dummy Negro – PNAD 2012 e 2015

Y	β_{2012}	β_{2015}
Negro	-0,131 (0,001)	-0,134 (0,001)
Constante	1,034	1,331

	(0,001)	(0,001)
Experiência	0,019 (0,001)	0,020 (0,001)
Experiência^2	-0,001 (0,001)	-0,001 (0,001)
Educação	0,073 (0,001)	0,070 (0,001)
Mulher	-0,223 (0,001)	-0,204 (0,001)
Chefe Família	0,120 (0,001)	0,134 (0,001)
Cônjuge	0,092 (0,001)	0,109 (0,001)
Filho	-0,038 (0,001)	-0,154 (0,001)
Norte	-0,079 (0,001)	-0,095 (0,001)
Nordeste	-0,252 (0,001)	-0,277 0,001
Sul	-0,016 (0,001)	-0,003 (0,001)
Centro	0,080 (0,001)	0,083 (0,001)
Não Metrópole	-0,153 (0,001)	-0,201 (0,001)
Não Urbano	-0,098 (0,001)	-0,099 (0,001)
Agrícola	-0,210 (0,001)	-0,218 (0,001)
Industria	-0,075 (0,001)	-0,076 (0,001)
Construção	-0,040 (0,001)	-0,040 (0,001)

Serviços e Comércio	-0,191 (0,001)	-0,196 (0,001)
Administração Pública	0,174 (0,001)	0,152 (0,001)
Serviços Sociais	0,046 (0,001)	0,016 (0,001)
Sem Carteira Assinada	-0,123 (0,001)	-0,104 (0,001)
Funcionário Público	0,237 (0,001)	0,235 (0,001)
Sindicalizado	0,155 (0,001)	0,110 (0,001)
	R^2 = 39,83%	R^2 = 36,36%
Nº Observações	114.110	106.861

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012 e 2015
Todos os coeficientes são significantes à 5%.
Entre parêntesis: Erro Padrão

Além disso, ao utilizarmos o Intervalo de Confiança de 95%, verificou-se que a diferença da diferença do coeficiente "Negro" é estatisticamente significante, conforme exemplificado na tabela 10. O que nos permite concluir que houve um aumento de aproximadamente 0,3% na diferença salarial entre raças durante a crise, que não é explicado por nenhum dos controles utilizados na regressão acima (Tabela 9).

Tabela 10 – Significância Coeficiente "Negro"

Regressão	Coeficiente Negro	Intervalo de Confiança (95%)	
2012	-0,131 (0,001)	-0.1314	-0.1312
2015	-0,134 (0,001)	-0.1349	-0.1342

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012 e 2015
Entre parêntesis: Erro Padrão

4.2. Decomposição de Oaxaca – Blinder

Após verificarmos que existe uma diferença salarial residual entre negros e não negros em ambas datas, que não é explicada por nenhum dos controles estabelecidos na regressão da tabela 9, realizamos a decomposição de Oaxaca – Blinder para 2012 e 2015, com o intuito de entender melhor como essa diferença é composta e se a crise econômica afetou a discriminação racial.

Como podemos ver na tabela 11, em 2012 o logaritmo do salário/hora no trabalho principal dos não negros foi 0,3404 maior que o dos negros. Dessa diferença, 0,1905 (55,97%) é por causa da dotação de fatores superior dos não negros, conforme já verificado na análise descritiva, 0,0409 (12,02%) é devido à interação da dotação de fatores e dos efeitos não observáveis, e finalmente, 0,1090 (32,01%) é explicado pelos efeitos não observáveis, onde reside a discriminação.

Tabela 11 – Decomposição Oaxaca – PNAD 2012

Log (Salário/hora)	β	Intervalo de Confiança (95%)	
Não Negro	1,9001 (0,0001)	1,8997	1,9003
Negro	1,5596 (0,0001)	1,5593	1,5598
Diferença	0,3404 (0,0002)	0,3400	0,3408
Características do Grupo (Dotação de Fatores)	0,1905 (0,0001)	0,1902	0,1908
Efeitos Não Observáveis	0,1090 (0,0002)	0,1086	0,1093
Interação	0,0409 (0,0001)	0,0406	0,0412

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012
Todos os coeficientes são significantes à 5%.
Entre parêntesis: Erro Padrão

Ao analisar a tabela 12, verificamos que a relação entre o logaritmo do salário/hora dos dois grupos em 2015 é similar ao verificado em 2012. Apesar dos valores absolutos serem maiores em 2015, devido ao aumento do salário de ambos os grupos, a diferença persiste em 0,3362, sendo 0,1844 (54,86%) devido à dotação de fatores, 0,0427 (12,72%) por causa da interação e 0,1090 (32,42%) causado pelos efeitos não observáveis.

Além disso, ao utilizarmos o Intervalo de Confiança de 95%, os valores dos efeitos não observáveis de 2012 e 2015 se cruzam, ou seja, não existe diferença estatisticamente significante entre os efeitos não observáveis de ambas as datas. O que é equivalente a dizer que não houve alteração na diferença salarial causada pelos efeitos não observáveis durante a crise econômica iniciada em 2014, finalmente, como a discriminação faz parte dos efeitos não observáveis, conclui-se que a discriminação provavelmente não foi alterada por causa da crise econômica.

Tabela 12 – Decomposição Oaxaca – PNAD 2015

Log (Salário/hora)	β	Intervalo de Confiança (95%)	
Não Negro	1,9718 (0,0001)	1,9715	1,9721
Negro	1,6356 (0,0001)	1,8562	1,8567
Diferença	0,3362 (0,0002)	0,3358	0,3366
Características do Grupo (Dotação de Fatores)	0,1844 (0,0001)	0,1842	0,1847
Efeitos Não Observáveis	0,1090 (0,0002)	0,1086	0,1094
Interação	0,0427 (0,0001)	0,0424	0,0430

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015
Todos os coeficientes são significantes à 5%.
Entre parêntesis: Erro Padrão

5. Conclusão

A diferença salarial média entre negros e não negros no Brasil existe e é constantemente divulgada na mídia. Porém, ao validarmos a significância do coeficiente da dummy negro nos modelos econométricos de 2012 e 2015 foi possível comprovar que existe uma diferença salarial entre raças que é independente dos fatores produtivos e demográficos, ou seja, independente da educação, experiência, região, etc. (Tabela 9). Além disso, também verificamos que houve um aumento estatisticamente significante nessa diferença salarial (independente dos fatores produtivos e demográficos) entre raças durante a crise (Tabela 10).

Ademais, a decomposição de Oaxaca - Blinder (Tabelas 11 e 12) nos permitiu entender como essa diferença salarial está distribuída, ou seja, que em 2015, 32,42% da diferença salarial entre negros e não negros era por causa de efeitos não observáveis, ou seja, causado pelo fator em que se encontra a discriminação, seja ela por preferência, estatística ou um conjunto de ambas.

Porém, conclui-se por meio da diferença entre decomposições de Oaxaca – Blinder, que a crise econômica brasileira, iniciada em 2014, não alterou a discriminação de renda entre os ocupados, já que a diferença dos efeitos não observáveis pré e durante a crise não é estatisticamente significante. No entanto, conforme demonstrado nas tabelas 1 e 2, a população negra sofreu com um aumento na taxa de desemprego 10,60% maior que a população não negra, portanto, apesar da população negra ocupada não ter sofrido discriminação por conta da crise, fica claro que a população negra sofreu mais no mercado de trabalho devido à crise. O que corrobora para a tese de Proni e Gomes (2015), que defende que crises não necessariamente aumentam a discriminação racial, mas como a população negra está mais concentrada em setores mais vulneráveis e precários, ela sofre mais nesses momentos.

Referências:

AIGNER, D. J.; CAIN, G. G. – Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets – Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 2, pp 175-187, Janeiro de 1977.

ALLPORT, G. W. – The Nature of Prejudice – Garden City, N.Y., 1954.

BARROS, RICARDO PAES; MENDONÇA, ROSANE; HENRIQUES, RICARDO - A Estabilidade Inaceitável: Desigualdade e Pobreza no Brasil - Rio de Janeiro: IPEA, Junho de 2001.

BECKER, G. S. – The Economics of Discrimination – Chicago: University of Chicago Press, 1957.

FEAGIN, J. R. – The Continuing Significance of Race: Antiblack Discrimination in Public Places – American Sociological Review, Vol. 56, No. 1, pp 101-116, Fevereiro de 1991.

FERREIRA, FRANCISCO H.G - Os Determinantes da Desigualdade de Renda no Brasil: Luta de Classes ou Heterogeneidade Educacional? - Rio de Janeiro: Departamento de Economia, PUC - Rio, Fevereiro de 2000.

JAHAN, SELIM. United Nations Development Programme (Org.). Human Development Report. New York: Communications Development Incorporated, 2016. 272 p.

NORRIS, DABLA; KOCHHAR, KALPANA; SUPHAPHIPHAT, NUJIN; RICKA, FRANTISEK;

SPENCE, MICHAEL – Job Market Signaling – The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3, pp. 355-374, Agosto de 1973.

PRONI, MARCELO WEISHAUPT; GOMES, DARCILENE CLAUDIO. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. Estud. av., São Paulo, v. 29, n. 85, p. 137-151, dez. 2015.

TSOUNTA, EVRIDIKI – Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective – International Monetary Fund, Junho de 2015.