

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**FACULDADE DE ECONOMIA**

**LETÍCIA DA SILVA LOURENÇO**

**A INVISIBILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO**  
**BRASILEIRO**

**Juiz de Fora**  
**2021**

**LETÍCIA DA SILVA LOURENÇO**

**A INVISIBILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Me. Vanessa Ragone Azevedo

**Juiz de Fora  
2021**

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Lourenço, Letícia da Silva.

A invisibilidade da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro / Letícia da Silva Lourenço. -- 2021.

41 p.

Orientadora: Vanessa Ragone Azevedo  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Economia, 2021.

1. Racismo Estrutural. 2. Mulheres Negras. 3. Mercado de trabalho. 4. Desigualdade. I. Azevedo, Vanessa Ragone , orient. II. Título.



**FACULDADE DE ECONOMIA / UFJF**

**ATA DE APROVAÇÃO DE MONOGRAFIA II (MONO B)**

Ao Presidente da Comissão Coordenadora de Monografias

Na data de 09 / 09 / 2021, a Banca Examinadora, composta pelos professores

- 1 - Vanessa Ragone Azevedo - orientador(a);
- 2 - Aline da Costa Lourenço e
- 3 - \_\_\_\_\_,

reuniu-se para avaliar a monografia do acadêmico Letícia da Silva Lourenço,  
intitulada: A INVISIBILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.

Após primeira avaliação, resolveu a Banca sugerir alterações ao texto apresentado,  
conforme relatório sintético anexo.

Na data de 10 / 09 / 2021, voltou a Banca a reunir-se, avaliando novamente a  
monografia apresentada, após introduzidas as alterações propostas, resolvendo  
APROVAR (APROVAR / NÃO APROVAR) a referida monografia.

Juiz de Fora, 10 / 09 / 2021.

Prof.ª Vanessa Ragone Azevedo

Prof.ª Aline da Costa Lourenço

Prof.ª \_\_\_\_\_

Recebido em \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Presidente da C.C.M.

## **AGRADECIMENTO**

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a Deus pelo dom da vida e por sempre guiar meus passos, sem Ele nada em minha vida seria possível.

Agradeço imensamente aos meus professores, que me ensinaram de forma exemplar durante todo o curso, em especial a minha professora orientadora Vanessa Ragone Azevedo.

Agradeço também aos meus familiares e amigos, em especial ao meu pai e a minha madrinha, que sempre me incentivaram a ser uma pessoa melhor e acreditaram em mim, às vezes até mais do que eu mesma. Quando eu pensava em desistir, quando me sentia cansada, eles sempre me deram força, palavras de carinho e consolo e me mostraram que valia a pena continuar.

A todos os que me apoiaram, me incentivaram e me ajudaram de alguma forma eu agradeço imensamente.

“Somos o que fazemos, mas somos,  
principalmente, o que fazemos para mudar o  
que somos. ”

Eduardo Galeano

## RESUMO

Se compararmos o período da escravidão com os tempos atuais, ficam evidentes as mudanças realizadas na vida social das mulheres. Muitos direitos foram conquistados por elas, como por exemplo, o direito a educação, a liberdade de expressão e a inserção no mercado de trabalho. Porém, mesmo com uma grande evolução elas ainda sofrem com o preconceito e o machismo, e quando se trata da mulher negra essa discriminação se torna ainda maior, pois infelizmente o racismo ainda se faz presente em nossa sociedade. As mulheres negras sofrem duas vezes, por conta do sexo e por conta de sua cor, na pirâmide social elas continuam ocupando o último lugar, possuindo grandes desvantagens em todos os âmbitos de sua vida social. Apesar de as mulheres estarem entrando cada vez mais para o mercado de trabalho, ele sempre foi marcado por desigualdades salariais favorecendo os homens em detrimento das mulheres. Partindo desse contexto, este trabalho teve como principal objetivo explicar o porquê dessas diferenças salariais no mercado de trabalho brasileiro, onde são analisados os dados do período de 2012 a 2019. Para esta finalidade, foi utilizado o método de decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder, que mostrará essa diferença salarial e explicitou quanto dessa diferença pode ser explicada pelas variáveis de controle. Em relação aos dados utilizados nesta pesquisa, eles foram coletados com base na PNADC referente aos anos supracitados. Após a análise dos resultados obtidos na decomposição salarial, ficou claro que essas diferenças salariais são bem mais elevadas se compararmos as mulheres negras em relação ao restante da população, e quando comparamos apenas o sexo, essa diferença diminui. Também foi abordada a questão do colorismo, onde negros de pele mais clara possuem melhores condições no mercado de trabalho. Diante de todo o exposto, sugere-se a grande necessidade de que o Estado elabore e desenvolva políticas públicas voltadas para as mulheres negras para que assim essa discriminação, não somente no mercado de trabalho, mas na vida social como um todo, seja reparada.

Palavra-chave: mulheres, mulheres negras, racismo, mercado de trabalho, desigualdade.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. RACISMO ESTRUTURAL E A QUESTÃO DE GÊNERO	6
2.1. DESIGUALDADE DE GÊNERO	9
3. MULHERES NEGRAS À MARGEM	11
3.1. A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO	14
3.2. POSIÇÃO OCUPACIONAL E RENDIMENTOS	16
4. ESTRATÉGIA EMPÍRICA E BASE DE DADOS	19
4.1. VARIÁVEIS SELECIONADAS	20
4.2. DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER	22
5. ANÁLISE DAS ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	24
6. RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo mostrar os desafios e dificuldades da mulher negra no mercado de trabalho, haja vista que além do preconceito de raça ela também sofre com o preconceito de gênero e social. Considerando a ausência de estudos atuais que reforcem a importância desta questão, a presente monografia pretende a partir de dados da PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) investigar como as diferenças entre gênero e raça e como a interseccionalidade impactam na posição de mulheres negras no mercado de trabalho.

Como objetivo principal o presente estudo visa identificar os diferenciais salariais entre mulheres brancas e negras com características observáveis próximas, a partir de uma tentativa de isolar o efeito da questão racial; como objetivos específicos complementares ao objetivo geral: (i) identificar a diferença de posição de ocupação no mercado de trabalho de homens e mulheres considerando a questão racial; (ii) analisar como o desemprego impacta de forma diferente mulheres brancas e negras; (iii) retomar a discussão da agenda dos impactos da discriminação racial e de gênero no Brasil.

O racismo pode ser contextualizado em três perspectivas complementares: o racismo na perspectiva individualista, caracterizado pela discriminação sistemática de grupos sociais identificados por características físicas ou culturais; o racismo institucional em que as instituições reproduzem padrões discriminatórios e o racismo estrutural, objeto do presente trabalho, em que os arranjos da sociedade (como ela é constituída) reproduzem tanto na vida dos sujeitos como nas instituições parâmetros de discriminação racial, assim, o racismo se naturaliza como parte integrante do processo social (DE ALMEIDA, 2018).

Porém, o racismo apresenta-se com outro aspecto quando combinado com a definição de uma sociedade dominada por homens em posições de liderança econômica e política. Assim, naturalizou-se a opressão contra as mulheres, variando em seu formato e intensidade de acordo com cor e posição social das mulheres. Mulheres brancas podem atenuar a dominação em determinadas situações, apesar de sofrerem com o estereótipo de “esposa e mãe”, a mulher negra, em contrapartida não pode exercer o seu papel de esposa, com corpos sexualizados a partir da figura de amante (DE ALMEIDA BATISTA, 2020).

O feminismo como discurso em nome de todas as mulheres se pluraliza para além do reconhecimento da diferença entre mulheres brancas e negras. As mulheres negras empobrecidas, com dignidade restringida e a quem o sexismo estrutural nega condição humana, possuem experiências singulares que devem ser consideradas em uma abordagem

sobre as dissimetrias de poder existentes na sociedade brasileira (BONETTI E ABREU, 2011).

A realidade das mulheres negras no Brasil é marcada por grande necessidade de superação do etnocentrismo, do preconceito racial, do racismo transmitido pelo processo de socialização que se inicia na escola, nos meios de comunicação, por isso, entrar em contato com a literatura que contempla questões envoltas à mulher negra é um grande desafio, primeiro pela escassez de produções existente e segundo pela complexidade que a referida temática exige (MARTINS, 2019).

Para entender as relações de raça e gênero no contexto brasileiro é preciso um olhar amplo, que reflita de forma coerente a realidade em que estão inseridas as mulheres negras, entendendo como a mulher negra é inserida em um ciclo de marginalização e discriminação social, resultado de um contexto histórico que será abordado na seguinte seção.

O presente estudo possui características de uma análise quantitativa e qualitativa, descrevendo as características da população ativa no mercado de trabalho brasileiro, estabelecendo uma relação entre tais características e os fatores que serão analisados, como por exemplo gênero, raça, nível de renda, escolaridade, profissionalização, entre outros. Nesse caso, dando ênfase as mulheres negras e sua invisibilidade no mercado de trabalho. A abordagem da pesquisa será quantitativa, usando como fonte principal para coleta de dados a PNADC (Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios) entre os anos de 2012 e 2019.

A metodologia utilizada será a decomposição de rendimentos de Oaxaca-Blinder, que mostrará essa diferença salarial e quanto dessa diferença poderá ser explicada pelas variáveis de controle (como anos de estudo e experiência, por exemplo) e quanto não poderá ser explicada, sendo esta parte associada a discriminação.

Esta pesquisa foi organizada em sete seções. A primeira traz a introdução, a segunda expõe a questão do racismo estrutural e a desigualdade de gênero e a terceira foca na desigualdade vivida pela mulher negra no mercado de trabalho, mostrando os referenciais teóricos. A seção seguinte é destinada à estratégia empírica e base de dados, onde são explicados os processos metodológicos que foram utilizados. A quinta seção mostra a análises das estatísticas descritivas, a sexta seção destina-se à apresentação dos resultados alcançados a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. E por fim, na sétima seção, são apresentadas as considerações finais do presente trabalho, expondo as principais conclusões bem como suas limitações e sendo feitas as recomendações necessárias.

## **2. RACISMO ESTRUTURAL E A QUESTÃO DE GÊNERO**

A Lei Áurea (1888) transformou grande parte das relações sociais do Brasil, 750 mil pessoas que até aquela data não possuíam nenhum direito civil passaram a ser cidadãos dotados de todos os direitos e garantias institucionais. Porém, do ponto de vista econômico, 750 mil cativos foram obrigados a entregar o produto de seu trabalho ao senhor tornando-se donos de sua força de trabalho e dos ganhos gerados por este, mas também responsáveis pela obtenção daquilo que necessitavam para viver. Os libertos não tinham nenhum recebimento ligado a alforria e a todo o trabalho previamente executado, trabalhadores com conhecimento e capacidade de produção sem qualquer construção prévia baseada nesse esforço (CALDEIRA, 2017).

Nesse contexto, a população negra apesar de liberta seguiu o caminho à margem da sociedade, sem qualquer política pública de inserção no mercado de trabalho, no sistema econômico ou vida social. Não se deu prosseguimento na discussão que deveria garantir a inclusão dos ex-escravos e seus descendentes no tecido social ou político. A presença negra, após o fim do debate sobre o processo de trabalho nas propriedades rurais, esvaía-se como objeto de intervenções públicas que objetivassem sua inclusão, pelo contrário, o processo de embranquecimento garantiria a extinção da população negra, sendo um obstáculo superado (THEODORO, 2008).

Ou seja, aos libertos não foram dadas escolas, terras ou empregos, após o período de euforia da libertação, muitos ex-escravos regressaram a suas fazendas ou fazendas vizinhas para retomar o trabalho por baixo salário. Dezenas de anos após a abolição, os descendentes de escravos ainda estavam nas fazendas, com uma vida um pouco melhor do que a de seus antepassados. Para os que escolheram a vida nas cidades, estes engrossaram a massa de população sem emprego fixo, relegados aos trabalhos mais brutos e mais mal pagos. Todo esse contexto gerou consequências duradouras para a população negra que até hoje ocupa posições inferiores em todos os indicadores de qualidade de vida: educação, emprego e salário e ascensão social (CARVALHO, 2002).

A história da inserção da população negra na sociedade embasa a criação do preconceito que pode ser definido como uma consciência preconcebida nas qualidades morais, intelectuais, físicas, psíquicas ou estéticas de alguém baseada na ideia de raça, manifestando-se de modo verbal, reservado ou público, ou comportamental caracterizado como discriminação (GUIMARÃES, 2004).

Assim, a discriminação racial consiste no tratamento diferencial de pessoas baseado na ideia de raça, tal comportamento pode gerar segregação e desigualdade de oportunidades intrínsecas a estrutura de uma sociedade, que podem ser aferidas estatisticamente na

educação, saúde pública, emprego, renda e moradia (GUIMARÃES, 2004).

O racismo mantém-se como mecanismo de produção e reprodução social na lógica capitalista não apenas por uma leitura subjetiva, mas através de uma dimensão estrutural, manifestando-se por meio de práticas conscientes ou inconscientes de discriminação que geram em desvantagens e privilégios (DE ALMEIDA, 2018). Entender a estrutura social brasileira requer analisar como este fenômeno afeta todas as formas de desigualdades de renda, acesso e educação.

A ofensa racial considerada “piada” é uma forma de legitimação do racismo estrutural, garantindo que toda a questão seja reduzida a críticas rasas que são utilizadas como argumento da democracia racial e do sistema de justiça como forma de resistência ao reconhecimento do racismo, entendendo que existe uma neutralidade na questão racial (DE ALMEIDA, 2018).

Dentro dessa perspectiva ainda é possível entender como a discussão da meritocracia afeta diretamente a legitimidade dessa discussão. No contexto de desigualdade da sociedade brasileira, o domínio das classes dominantes nos meios científicos, de liderança econômica e social, a meritocracia avaliza a desigualdade, miséria e violência dificultando a tomada de posições efetivas contra a discriminação racial por parte do poder estatal (DE ALMEIDA, 2018).

Apesar da Constituição de 1988 ser um marco, garantindo diversas conquistas no âmbito dos direitos políticos e sociais, as práticas políticas e econômicas vigentes dificultam a existência de um Estado Democrático de Direito, produzindo e ampliando as desigualdades, assim, a capacidade do grupo dominante de institucionalizar seus interesses, impondo a toda a sociedade regras, padrões de conduta e modos de racionalidade impede que prática e direito caminhem lado a lado (DE ALMEIDA, 2018).

A dificuldade em reconhecer a questão étnico-racial contribui para a sua invisibilidade, sendo fundamental dentro das instituições atualizações que sejam eficazes na luta antirracista. Deve-se compreender a complexa interrelação entre raça, classe e gênero, uma vez que a formação brasileira é marcada pelo afastamento das mulheres dos espaços de produção do conhecimento, do trabalho formal e dos processos de poder, fomentando o desenvolvimento de desigualdades de gênero (SOUZA E RAPOSO, 2019).

Assim, temos instituições que são fundadas em sua origem como um espaço livre de mulheres, com o objetivo de garantir a segurança da propriedade dos homens brancos, apesar de não haver mais essa função deliberada de exclusão feminina, os traços fundacionais perpetuam uma visão estereotipada tradicionalista que contribui para a perpetuação da

desigualdade de gênero (MARQUES E MELLO, 2019).

As desigualdades entre brancos e negros existentes na estrutura social brasileira podem ser entendidas pelas diferenças nos campos de possibilidade de ascensão social (do indivíduo e/ou família). As diferenças de renda entre negros e brancos são apenas um dos indicadores de desigualdade social, porém é importante salientar que negros não são pobres apenas por nascerem pobres. Essa parcela da população é aprisionada na pobreza por barreiras que impedem sua ascensão, ou seja, movimentar-se na estrutura social para extratos sociais mais altos saindo de uma condição inferior, fortalecendo o ciclo-intergeracional da pobreza (VALLE SILVA, 2000).

Torna-se evidente o papel do Estado, uma vez que o Estado é a forma política do mundo contemporâneo, o racismo é alimentado pelas estruturas estatais, sendo por meio do Estado que a classificação de pessoas e a divisão dos indivíduos em classes e grupos é realizada, assim, os regimes escravistas e colonialistas não poderiam existir sem a participação do Estado (DE ALMEIDA, 2018).

Como importante marco, apenas com a criação da Lei nº 10.639/2003, a educação brasileira começa a introduzir temáticas referentes à história da África e da cultura afro-brasileira nos currículos escolares. Este marco legal reflete uma conquista do movimento negro na luta contra o racismo, sendo o espaço escolar vital para abolir as diversas formas de preconceito e discriminações (ROSAS, BORGES E ALVES, 2019).

Os estudos sobre as desigualdades sociais que marcam a sociedade brasileira contemplam, necessariamente, a compreensão do processo de estratificação social e seus mecanismos de produção e reprodução. Assim, as dimensões de raça e gênero se configuram como marcadores sociais chave na hierarquização das posições que os sujeitos ocupam em uma sociedade cindida em classes (LEONE *et al.*, 2017).

O preconceito e a forma como nossa sociedade foi estruturada enfatizam o favorecimento do homem em todos os segmentos sociais. É de grande importância expor esse tema, mostrando os impactos e discussões atuais sobre o preconceito e desigualdade de gênero.

## 2.1.DESIGUALDADE DE GÊNERO

O tema desigualdade de gênero é amplamente discutido no Brasil, com muitos estudos abordando o desenvolvimento como condição para o progresso feminino, além disso estudos mais recentes indicam a importância da autonomia feminina para o desenvolvimento indicando que o processo de empoderamento feminino está positivamente relacionado com

o desenvolvimento econômico como fenômenos que reforçam um ao outro (DUFLO, 2012; ALVES E CAVENAGHI, 2013).

A história de formação econômica e social do Brasil elucidada, de certa forma, o contexto de uma estrutura marcada por uma transição de uma economia de base agrária e rural para uma economia urbana, com base na indústria e prestação de serviços, marcada por uma transição demográfica (redução das taxas de mortalidade e natalidade) e epidemiológica. As mudanças nos padrões de família e arranjos domiciliares são elementos que acompanham e reforçam as transições sociais, com mudanças significativas nas relações de gênero com maior autonomia e empoderamento das mulheres (ALVES E MATINE, 2010).

Mas, tais mudanças e avanços para o movimento feminista, no geral, são recentes na história. Durante a maior parte do século XX, o Brasil conviveu com os princípios discriminatórios e patriarcais do Código Civil de 1916, apenas a partir da Constituição de 1988 consagrou-se a igualdade entre os gêneros como um direito fundamental (ALVES E CAVENAGHI, 2013).

Um estudo realizado para a realidade brasileira investigou os indicadores das desigualdades socioeconômicas e de pobreza para homens e mulheres, brancos e negros. Os resultados indicaram uma sobre representação de mulheres e negros nos estratos inferiores da sociedade. Abaixo a tabela apresenta uma das principais variáveis para a apreensão das desigualdades socioeconômicas: a diferença de renda, a tabela é segmentada por sexo e grupo de cor/raça na sequência histórica entre 1996-2007 (PINHEIRO *et al.*, 2008).

Tabela 1 – Média da renda da ocupação principal por sexo, segundo cor/raça (1996-2007)

Cor/Raça	Masculino										
	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004 <sup>1</sup>	2005	2006	2007
Branca	1.326,1	1.339,3	1.315,9	1.211,5	1.212,2	1.177,5	1.118,5	1.096,1	1.139,2	1.238,4	1.278,3
Negra	599,0	594,2	586,2	551,2	566,0	565,4	514,6	540,2	569,9	611,7	649,0
Cor/Raça	Feminino										
	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004 <sup>1</sup>	2005	2006	2007
Branca	753,3	750,9	759,9	714,3	732,8	724,8	666,4	673,9	717,6	778,3	797,1
Negra	357,9	343,4	353,5	330,7	356,7	355,1	336,1	348,7	364,2	402,1	436,5

Fonte: Pinheiro *et al.* (2008).

A partir dos dados analisados é possível perceber que a diferença de renda entre os quatro grupos apresentou pouca variância durante esses onze anos, homens e mulheres brancas se mantêm em um nível de renda bem superior em relação aos negros. Esse dado demonstra não só a desigualdade de raça entre homens e mulheres, mas uma desigualdade ainda mais relevante quando olhamos para as mulheres negras em relação as brancas, haja vista que as mulheres negras possuem rendimentos até 50% inferiores.

<sup>1</sup>Em 2004 a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

A partir dos dados é possível indicar que as categorias de cor e sexo se combinam num quadro em que os homens brancos estão no topo do ranking da renda média da ocupação principal, muito superior aos grupos intermediários (mulheres brancas e homens negros).

Há um crescimento significativo, impulsionado pelos avanços educacionais, da presença de mulheres em ocupações não manuais, caracterizadas por melhores rendimentos, no polo oposto, crescem ocupações de menor qualidade e maior informalidade baixa renda voltadas para pessoas com baixa escolaridade. Porém, as mulheres que conseguem ocupar posições de nível superior são predominantemente brancas, enquanto há uma intensa ocupação de mulheres negras no serviço doméstico (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2000).

As mulheres negras arcam com grande parte do peso da discriminação, por unirem cor e gênero, além disso, sofrem discriminação setorial-regional-ocupacional que homens da mesma cor e a discriminação salarial das brancas do mesmo gênero (SOARES, 2000).

O conceito de interseccionalidade é utilizado para definir a situação da mulher negra na sociedade, uma vez que o problema busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação. Ou seja, esse conceito trata da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (CRENSHAW, 2002).

Assim, o conceito de interseccionalidade trata de não poder haver primazia de uma opressão sobre as outras e que sendo estas estruturantes, é preciso romper com a estrutura. É preciso pensar que raça, classe e gênero não podem ser categorias pensadas de forma isolada, mas de modo indissociável (RIBEIRO, 2016).

Na seção seguinte será abordado como o conceito de interseccionalidade e as diferentes formas de opressão e subordinação da mulher negra impactam em seus ganhos educacionais, salariais e ocupacionais através de uma leitura sistemática de trabalhos acadêmicos sobre o tema.

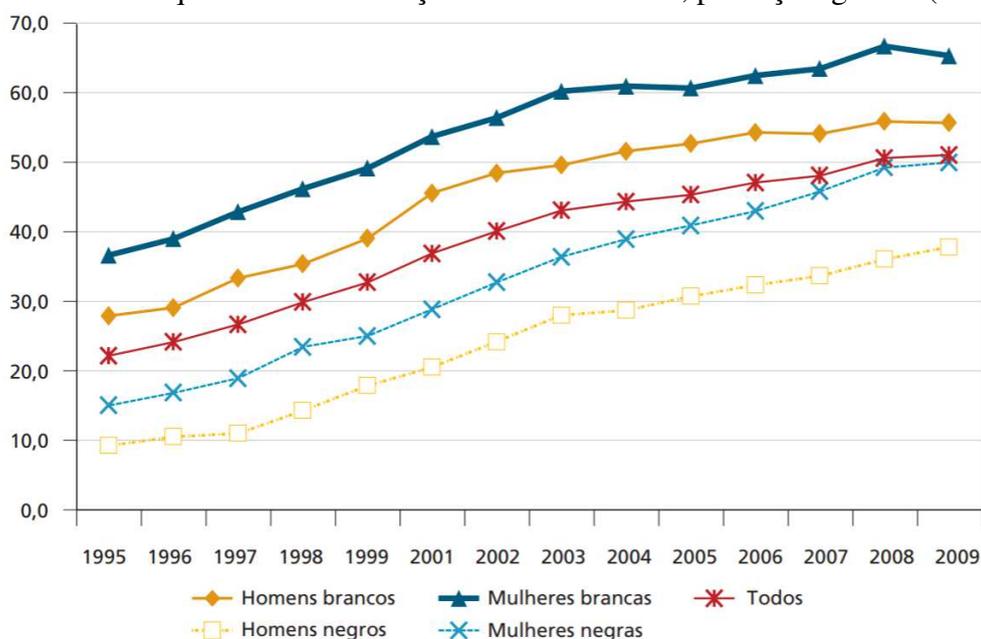
### **3. MULHERES NEGRAS À MARGEM**

A ausência de atenção à relação entre raça e gênero no feminismo acadêmico brasileiro deve-se em grande parte à forma como se desenvolveu o campo dos estudos sobre mulheres no país. Ao contrário do feminismo acadêmico de países como Estados Unidos e Inglaterra, onde a discussão racial é mais presente, as pesquisadoras brasileiras ainda têm incorporado lentamente o estudo da raça aos estudos sobre mulheres e à teoria feminista (CALDWELL, 2000).

O processo de transmissão intergeracional da desigualdade social ocorre a partir de um processo cumulativo de desvantagens, associado aos mecanismos discriminatórios no decorrer da trajetória, caracterizando a desigualdade no Brasil. Ou seja, os determinantes das desigualdades devem ser analisados a partir dos chamados fatores produtivos (educação, experiência) e fatores não produtivos (cor, sexo e região) para o entendimento completo dos fenômenos de discriminação e segmentação (HASENBALG E SILVA, 2005; MARCONDES, 2013).

Ao analisar os dados sobre ensino médio, observa-se fortes desigualdades nas taxas de escolarização, analisando os dados para o período entre 1995-2009 é possível perceber que houve crescimento para todos os grupos, com maior impacto da universalização do ensino fundamental sobre o grupo masculino negro, com o grupo feminino negro apresentando a mesma tendência ao longo de todo o período.

Gráfico 1 – Taxa Líquida de escolarização no ensino médio, por raça e gênero (1995-2009)

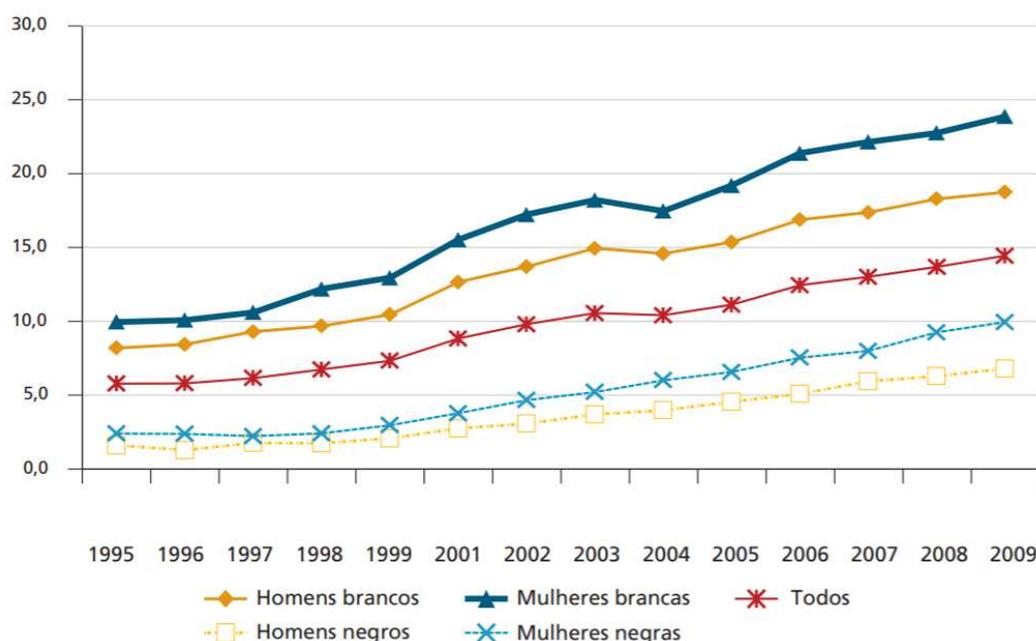


Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)

No nível superior, para o mesmo período, podemos observar uma segmentação ainda mais presente do que a verificada no ensino médio. Até 1999 mulheres e homens negros possuem taxas muito baixas, estáveis e próximas, a partir de 2001 observa-se um pequeno crescimento da participação das mulheres negras e apenas em 2003, elas ultrapassam a taxa de 5%, a mesma tendência é percebida para os homens três anos depois. No caso do ensino superior, o degrau racial é o mais expressivo, separando e concentrando brancos nas principais posições de poder e acesso a educação de nível superior, importante diferencial na busca salarial.

Gráfico 2 – Taxa Líquida de Escolarização no Ensino Superior, por raça e gênero (1995-

2009)



Fonte: PNAD/IBGE

Ainda que o período recortado apresentar tendências de universalização do ensino básico e políticas de acesso ao ensino superior com critério raciais, existe um positivo avanço para negros e mulheres, mas a persistência de expressivas desigualdades categoriais. As políticas educacionais resultaram em incrementos marginais na realização educacional das mulheres negras, o que não é suficiente para eliminar as desigualdades nesse campo (MARCONDES, 2013).

O perfil educacional da população ocupada levanta importantes questões e destaca a relação entre o acesso a maiores níveis de escolaridade que impacta na qualificação dos profissionais e os cargos ocupados. Em 1995 mais da metade dos negros ocupados possuía até quatro anos de estudo, em 2009, 62,1% tinham mais de cinco anos de escolaridade. Observando os dados para mulheres, apesar de apresentarem a maior taxa de crescimento para as faixas superiores de escolaridade, com as mulheres negras acompanhando tal tendência, apenas em 2009 mulheres negras alcançaram valores próximos àqueles que as brancas apresentam desde 1995 (13,5% das mulheres negras possuíam 12 anos ou mais de estudo em 2009 contra 18,1% das mulheres brancas com o mesmo nível de estudo em 1995).

Tabela 2 – Variação percentual da escolaridade dos ocupados e população com 25 anos ou mais – (1995-2009)

Raça/Gênero	Anos de Escolaridade	População Ocupada			População Total		
		1995	2009	Varição	1995	2009	Varição
Mulheres Brancas	Menos de 1 ano	9,9	4,3	-57,0	14,5	9,0	-37,6

	1 a 4 anos	31,5	15,7	-50,2	35,3	22,1	-37,4
	5 a 8 anos	21,1	18,3	-13,4	21,4	19,3	-9,9
	9 a 11 anos	19,3	32,3	67,4	16,8	28,3	69,0
	12 anos ou mais	18,1	29,5	62,5	12,1	21,3	76,3
Mulheres Negras	Menos de 1 ano	25,3	11,0	-56,6	30,9	17,1	-44,6
	1 a 4 anos	35,2	22,3	-36,6	35,3	25,8	-26,9
	5 a 8 anos	18,9	22,6	19,2	18,6	22,0	18,1
	9 a 11 anos	15,0	30,6	104,8	11,7	25,8	121,4
	12 anos ou mais	5,6	13,5	140,2	3,5	9,3	162,4
Homens Brancos	Menos de 1 ano	10,7	6,1	-42,8	12,6	8,3	-34,4
	1 a 4 anos	34,0	19,7	-42,0	35,2	22,7	-35,5
	5 a 8 anos	24,3	21,7	-10,7	23,3	20,8	-10,4
	9 a 11 anos	17,1	30,7	79,7	16,1	28,4	76,3
	12 anos ou mais	13,9	21,7	56,6	12,9	19,9	54,0
Homens Negros	Menos de 1 ano	28,6	15,0	-47,6	30,7	17,8	-42,1
	1 a 4 anos	37,2	26,3	-29,4	36,7	27,2	-25,8
	5 a 8 anos	20,1	23,9	19,3	19,4	23,0	18,4
	9 a 11 anos	10,9	26,7	145,7	10,2	24,6	142,2
	12 anos ou mais	3,3	8,1	147,1	3,1	7,4	141,7
<b>Total</b>	<b>Menos de 1 ano</b>	<b>17,5</b>	<b>9,3</b>	<b>-47,1</b>	<b>20,7</b>	<b>13,0</b>	<b>-37,4</b>
	<b>1 a 4 anos</b>	<b>34,4</b>	<b>21,3</b>	<b>-38,3</b>	<b>35,6</b>	<b>24,4</b>	<b>-31,4</b>
	<b>5 a 8 anos</b>	<b>21,6</b>	<b>21,8</b>	<b>0,9</b>	<b>20,9</b>	<b>21,2</b>	<b>1,5</b>
	<b>9 a 11 anos</b>	<b>15,7</b>	<b>29,9</b>	<b>90,8</b>	<b>14,2</b>	<b>26,8</b>	<b>89,4</b>
	<b>12 anos ou mais</b>	<b>10,8</b>	<b>17,8</b>	<b>65,2</b>	<b>8,7</b>	<b>14,6</b>	<b>68,7</b>

Fonte: PNAD/IBGE

Outra questão importante reforçada por esses dados é a importância da educação para a participação no mercado de trabalho uma vez que a partir da distribuição da população segundo as faixas de escolaridade, a população ocupada concentra uma maior proporção de pessoas entre os mais escolarizados comparados ao total da população. Mesmo assim, mulheres negras são as que representam o grupo que menos obteve vantagens dos avanços educacionais.

Apesar do crescimento de 121% de mulheres que frequentam ensino médio para o período e 162% que frequentam o ensino superior, o crescimento percentual entre a população ocupada de mulheres que frequentaram o ensino médio é de 104% enquanto as que frequentaram ensino superior é de 140%, contrastando com os demais grupos. Os dados para o período evidenciam que mesmo com nítidos avanços educacionais da população feminina brasileira, ainda existem fortes barreiras para a conversão em maiores vantagens no mercado de trabalho (MARCONDES, 2013).

### 3.1.A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

O Brasil é considerado o país que concentra o maior percentual de população negra fora do continente africano. A estimativa dessa população, no ano de 2005, era de 91 milhões de pessoas aproximadamente, segundo informou a PNAD, representando, desta forma, quase

a metade da população no país. Contudo, tal proporção não é verificada neste mesmo compasso no mercado de trabalho, principalmente em relação à mulher negra (TRIPPIA E BARACAT, 2014).

Há décadas a mulher negra vem sendo apontada como aquela que experimenta a maior precariedade no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto os estudos que aprofundaram a perspectiva de gênero raramente levam em consideração a variável cor. Frequentemente tais estudos homogeneizam a força de trabalho tratando-a como se o fator racial inexistisse enquanto diferencial de direitos ou como se as especificidades que afetam a mulher negra pudessem ser esgotadas no quadro dos problemas gerais concernentes as mulheres (BENTO, 1995).

As mulheres tendem a permanecer mais nas escolas do que os homens. Mas, por outro lado, elas acabam participando menos no mercado de trabalho, o que indica uma inflexão distinta na trajetória feminina e masculina no mercado de trabalho. Acrescenta-se neste resultado, também, as atribuições familiares incumbidas pela sociedade às mulheres em geral, o que, certamente, reflete nesta trajetória (TRIPPIA E BARACAT, 2014).

A mulher negra no mercado de trabalho é discriminada de diversas formas, desde a sua grande dificuldade de ingressar em um emprego, nas atividades que ela desenvolve, nos salários desiguais e nos cargos em que ocupam. É importante salientar também a questão de que, por conta de vários fatores, como a classe social, as mulheres negras possuem uma dificuldade substancial em concluir o ensino superior, o que acarreta empregos mais precários e menores salários.

A discriminação no mercado de trabalho também é maior sobre a mulher, pois a questão estética como avaliação social é mais rigorosa para ela. Em funções que são impostas alguns atributos estéticos pré-estabelecidos, como por exemplo, secretária e recepcionista, as mulheres brancas têm uma superioridade de contratação absurda se comparadas as negras, de quatro a cinco vezes mais.

Embora nem sempre as empresas e seus representantes explicitem seus critérios raciais esse tipo de prática discriminatória no ambiente de trabalho ocorre de maneira sistemática e determina a dramática situação de vida da mulher negra hoje. Tais práticas bloqueiam visivelmente o acesso das negras a determinados tipos de empresas ou de empregos, impedem a mobilidade profissional, acarretam avaliações de desempenho tendenciosas e influenciam nos processos de demissão (BENTO, 1995).

Ascender socialmente é algo muito difícil para a mulher negra, são muitos obstáculos a serem superados. O período escravocrata deixou como herança o pensamento popular, em

que, elas só servem para trabalhar como domésticas ou exibindo seus corpos. As que se destacam, tiveram que provar mais vezes do que as mulheres brancas a sua competência, por isso, é que é possível afirmar que a questão de gênero é um complicador, mas se esta for somada a questão de raça, o resultado é maior exclusão e dificuldades (SANTOS, 2009).

A discriminação contra negras em cargo de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada subordinada ocupando o comando de outros brancos. A hierarquia social baseada na raça e igualmente no gênero estabelece que a uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros homem/mulher deve corresponder uma posição inferior no trabalho onde o lugar de um jamais seja ocupado pelo outro (BENTO, 1995).

Apesar dos avanços alcançados pelas mulheres no mercado de trabalho, ocupando posições importantes a nível profissional, este avanço é muito reduzido quando se observa o universo negro. Há poucas mulheres negras trabalhando como executivas, médicas, enfermeiras, juízas, dentre outras profissões de destaque; o que se verifica ainda é a grande maioria realizando trabalhos domésticos e recebendo baixos salários. Mesmo as que possuem diploma universitário, sofrem as discriminações do mercado. Muitas não conseguem exercer a profissão que se dedicaram na universidade e sem opção continuam exercendo as mesmas profissões de outrora (SANTOS, 2009).

### 3.2.POSIÇÃO OCUPACIONAL E RENDIMENTOS

Em geral, as mulheres concentram-se em atividades não remuneradas, trabalhadores domésticos e funcionários públicos, já entre o sexo masculino há predominância em cargos de posição social mais elevado (assalariados com e sem carteira), pessoas que trabalham por conta própria (autônomos) e empregadores (MARCONDES, 2013).

Os estudos de Abramo (2010) buscam avaliar as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho através da PNAD, no período de 1992 a 2006, os resultados indicaram que durante esse período as mulheres negras apresentavam a menor proporção no conjunto dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada: enquanto 38,5% dos homens brancos ocupados possuíam carteira assinada em 2006, isso ocorria com apenas 22,0% das mulheres negras (ABRAMO, 2010).

O setor informal reproduz a desigualdade existente nos postos formalizados, além de ser o que oferece as menores remunerações. Assim, em 2006, uma mulher negra num posto informal recebia, em média, R\$2,88 por hora, equivalentes a apenas 28% do rendimento médio por hora de um homem branco num emprego formal. Em 2006, uma mulher branca

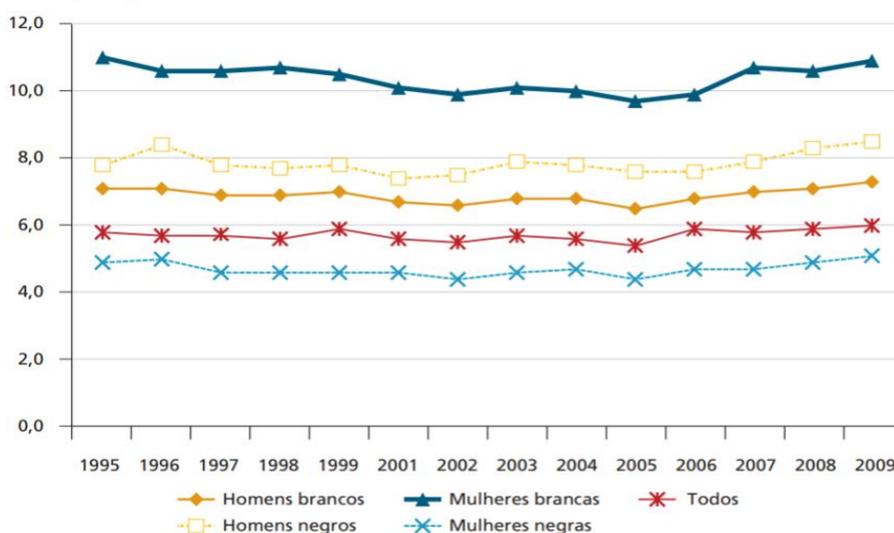
sem instrução ganhava, em média, 71% do que recebia um homem branco sem instrução. Mas, tendo grau de escolaridade superior, passava a receber apenas 56%, em média, da remuneração dos homens brancos com nível superior. Para as mulheres negras com o mesmo grau de escolaridade, os rendimentos equivaliam a 41% e, para os homens negros, a 73% daqueles recebidos pelos homens brancos com nível superior (ABRAMO, 2010).

Ou seja, o aumento de escolaridade tem resultados positivos em relação aos níveis de remuneração, mas o esforço de escolarização de mulheres e negros, paradoxalmente, resulta em um efeito perverso sobre a igualdade. Diante de todo o exposto, é inegável que a mulher negra se comparada a mulher branca, possui dificuldades bem maiores no mercado de trabalho. Estando na maioria das vezes em níveis bem mais baixos e precários.

Para a população negra, a principal característica de inserção são os chamados “guetos ocupacionais”, profissões que possuem grande parte do total de pessoas ocupadas sendo negros (indústria da construção, seguranças, garis, serviços gerais) no caso do sexo masculino, já considerando a questão da interseccionalidade (mulheres negras), estas possuem padrão de inserção fortemente ligado ao serviço doméstico e áreas de educação e saúde (LIMA, 2001).

Observando os dados para a categoria de funcionários públicos e militares até o ano de 2009 podemos observar que mesmo em uma categoria onde a inserção depende de “critérios impessoais” como grau de escolaridade e meritocracia dentro dos critérios avaliados no concurso público, apesar das mulheres brancas possuírem boa inserção, chegando a superar os homens, as diferenças de possibilidade de ascensão social prévias impedem uma competição de fato meritocrática às mulheres negras.

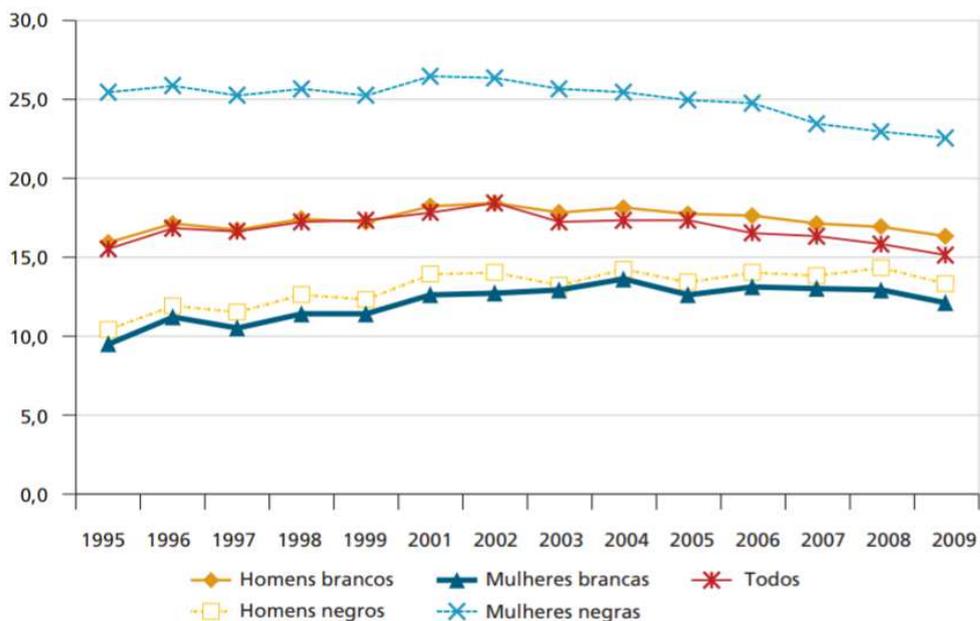
Gráfico 3 – Percentual de participação entre funcionários públicos e militares (1995-2009)



Fonte: PNAD/IBGE

Os dados para empregados sem carteira assinada reforçam a questão da interseccionalidade, indicando que a união de preconceitos de raça e gênero possuem impactos com diferenças significativas entre mulheres brancas e negras. Enquanto homens e mulheres brancos disputam os menores percentuais, homens negros encontram-se dentro da média e mulheres negras representam a maioria da população ocupada em funções sem carteira assinada, normalmente tal vínculo é ligado ao subemprego, com vulnerabilidade de direitos e salários abaixo dos exigidos pela lei.

Gráfico 4 – Empregados sem carteira assinada – (1995-2009)



Fonte:FPNAD/IBGE

Quando observamos dados de renda, as desigualdades se pronunciam. Para dados de 2009, a renda das mulheres negras não chegava nem à metade daquela auferida pelos homens brancos e correspondia a apenas 56% dos rendimentos das mulheres brancas. Considerando escolaridade, a renda das mulheres brancas, no agragado é maior, dada a maior escolaridade do grupo. No entanto, a maior escolaridade de mulheres em geral não se converte em vantagem na remuneração do trabalho, quando os dados do rendimento são controlados por escolaridade (SILVA, 2013).

É possível afirmar que as desigualdades raciais e de gênero moldam uma hierarquia no mercado de trabalho que prevalece mesmo entre grupos com a mesma escolaridade, o que seria, em tese, o principal fator para melhor posicionamento no mercado de trabalho. A ideia de meritocracia é diluída pelo fato de antes mesmo do lugar alcançado no mercado de

trabalho, as relações de raça, gênero e classe se impõem em algum nível sobre o acesso à escolaridade e sobre as escolhas e opções “acessíveis” de educação e ocupação (IPEA, 2009; SILVA, 2013).

Estudo do Ministério do Trabalho e Emprego indicou que apenas 10% do total de 5,9 milhões de trabalhadoras domésticas são brancas. A ausência de políticas públicas voltadas à escolarização e à distribuição de renda igualitária às famílias fazem com que a média de estudos nesse segmento seja de seis anos e meio, além disso, apenas a partir de 2016, por meio de emenda constitucional ocorreu o reconhecimento dos direitos dessas trabalhadoras (LEONA *et al.*, 2017; MTE, 2016).

Cria-se um cenário em que as mulheres têm menos participação no mercado de trabalho e são mais acometidas pelo desemprego. Porém, considerando a questão racial, a taxa de desocupação das mulheres brancas em 2011 é mais de 70% superior a dos homens brancos, já para mulheres negras excede 130% este parâmetro. Com vínculos mais frágeis com o mercado de trabalho, as mulheres negras são afastadas de possibilidades mais eficazes para a saída da pobreza (OSORIO *et al.*, 2011).

#### **4. ESTRATÉGIA EMPÍRICA E BASE DE DADOS**

Nestaseção apresentaremos os procedimentos metodológicos que serão utilizados. Para analisarmos a relação entre raça, sexo e desigualdade no mercado de trabalho utilizaremos como base os dados anuais da PNAD (Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios) contínua, realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Com relação aos microdados, reuniremos informações como gênero da pessoa, raça, idade, escolaridade, remuneração e desemprego.

A PNAD Contínua (PNADC) visa acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país. Para atender a tais objetivos, a pesquisa foi planejada para produzir indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes (como trabalho e outras formas de trabalho, cuidados de pessoas e afazeres domésticos, tecnologia da informação e da comunicação etc.), investigados em um trimestre específico ou aplicados em uma parte da amostra a cada trimestre e acumulados para gerar resultados anuais, sendo produzidos, também, com periodicidade variável, indicadores sobre outros temas suplementares. Tem como unidade de investigação o domicílio (IBGE, 2021).

Para o presente trabalho, coletaremos os dados da PNADC em um período de sete

anos, mais precisamente de 2012 a 2019, tal período foi definido pela característica dos dados, como a PNADC foi a campo em caráter experimental em 2011, sendo implantada em definitivo a partir de 2012 para substituir tanto a antiga PNAD quanto a Pesquisa Mensal do Emprego (PME), que fornecia estatísticas mensais de mercado de trabalho para seis regiões metropolitanas.

Em relação à antiga PNAD, a nova PNADC possui amostras maiores, com cerca de 210 mil domicílios entrevistados por trimestre, e mais espalhadas ao longo do território brasileiro, além de novidades em conceitos, no questionário e no próprio processo de coleta e processamento dos dados. Por isso, os resultados para várias variáveis não são diretamente comparáveis com os da série histórica da PNAD.

Infelizmente, uma das maiores quebras metodológicas ocorreu justamente com os dados sobre rendimentos. Em comparação com a PNAD, a PNADC reporta níveis mais elevados de renda e desigualdade. Até o momento não há consenso sobre procedimentos de compatibilização que permitam o encadeamento das duas fontes de dados (SHIKIDA, MONASTERIO E NERY, 2021).

#### 4.1. VARIÁVEIS SELECIONADAS

As variáveis escolhidas para serem analisadas neste trabalho foram com base no referencial teórico utilizado nos capítulos anteriores e na revisão da literatura, tendo como objetivo maior comprovar o efeito dessas variáveis principalmente na vida profissional da mulher negra brasileira. Os dados foram coletados da PNADC no período de 2012 a 2019, tendo cuidado em selecionar os trabalhadores com idade entre 15 e 65 anos, que são aqueles que se enquadram na PEA (População Economicamente Ativa), parcela da população apta a trabalhar no setor produtivo/força de trabalho.

A tabela a seguir expõe quais variáveis foram escolhidas para serem analisadas no modelo e qual o tratamento cada uma delas terá, tendo como principal objetivo descrever o perfil da mulher negra economicamente ativa e como as questões de gênero e raça impactam negativamente na sua vida profissional.

Quadro 1 -Descrição das variáveis de interesse:

Variável		Valor assumido no modelo
Gênero	Homem	1

	Mulher	0
Cor ou Raça	Branco	1
	Negro	0
Idade		Variável contínua
Anos de Estudo	0 a 4 anos	1
	5 a 8 anos	2
	9 a 12 anos	3
	13 ou mais	0
Sabe ler e escrever	Sim	1
	Não	0
Nível de Escolaridade	Ensino fundamental	1
	Ensino Médio	2
	Superior - Graduação	0
Nível de renda	0 a 0,5 SM	1
	0,6 a 1 SM	2
	1,1 a 2 SM	3
	2,1 ou mais SM	0
Setor de Atuação (cargo ou função)	Empregador	4
	Conta própria	3
	Trabalhador doméstico	2
	Empregado setor público ou privado	1
	Desempregado	0
Trabalho Formal	Com carteira assinada	1
	Sem carteira assinada	0
Horas trabalhadas semanais	0 a 44	1
	45 ou mais	0
Posição Familiar	Chefe de família	1
	Não chefe	0

Número de componentes do domicílio	1 a 3 pessoas	1
	4 a 6 pessoas	2
	7 ou mais pessoas	0

Fonte: Tabela elaborada pela autora com base nos dados da PNDC

Com o objetivo de analisar como a mulher negra possui impactos ocupacionais referentes a interseccionalidade das discriminações (raça e gênero) será utilizado o modelo de Oaxaca- Blinder. Ou seja, este método tenta simular através da semelhança de características observáveis entre os indivíduos de grupos opostos como os ganhos salariais diferem-se apenas pela diferença de raça e gênero, sob a hipótese de identificação baseada na seleção dos observáveis.

#### 4.2.DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER

Uma metodologia utilizada frequentemente para estudar os resultados do mercado de trabalho por grupos (sexo, raça e outros) é decompor as diferenças de médias nos salários logarítmicos com base em modelos de regressão baseados em contrafactual. O procedimento é conhecido na literatura como Decomposição de Oaxaca-Blinder (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973) e divide o diferencial salarial entre dois grupos em uma parte que pode ser “explicada” através de características observáveis pelas diferenças de produtividade do grupo como, por exemplo, educação, anos de experiência e por uma parte residual que não pode ser explicada por tais diferenças nos determinantes dos salários (JANN *et. al*, 2008).

A parte que não pode ser explicada é frequentemente usada como uma medida de discriminação, a maioria das aplicações do método são encontradas para diferenças salariais no mercado de trabalho conjuntamente com a literatura de discriminação (STANLEY E JARREL, 1998; WEICHSELBAUMER E WINTER-EBMER, 2005). O método também pode ser usado para analisar diferenças de grupo em qualquer variável de resultado, mas dadas as suas características, enquadra-se bem no objeto de discussão do presente estudo.

Considerando os dois grupos de interesse A (mulheres brancas) e B (mulheres negras), Y representa a variável de resultado – logaritmo do salário no mercado de trabalho e o conjunto de preditores que serão usados para controle das características observáveis (escolaridade, experiência, estado civil, número de filhos,...). Observaremos o tamanho da diferença do resultado médio.

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (1)$$

em que  $E(Y)$  denota o valor esperado da variável de resultado (log salário) e é contabilizado pela diferença do grupos causada pelos preditores.

A partir de um modelo linear, podemos reescrever:

$$Y_t = X'_l \beta_l + \varepsilon_l, \quad E(\varepsilon_l) = 0, \quad l \in \{A, B\} \quad (2)$$

onde  $X$  é um vetor contendo os preditores e uma constante,  $\beta$  contém a inclinação dos parâmetros e o intercepto, e  $\varepsilon$  é o erro, a diferença do resultado médio pode ser expressa como a diferença na predição linear nas médias específicas do grupo de regressores. Isso é:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (3)$$

sendo

$$E(Y_l) = E(X'_l \beta_l + \varepsilon_l) = E(X'_l \beta_l) + E(\varepsilon_l) = E(X_l)' \beta_l$$

com  $E(\beta_l) = \beta_l$  e  $E(\varepsilon_l) = 0$ , por suposição.

Para identificar a contribuição das diferenças de grupo em preditores para o resultado da diferença geral, a equação (3) pode ser reorganizada, por exemplo, conforme: Winsborough e Dickinson, 1971; Jones e Kelley, 1984; Daymont e Andrisani, 1984:

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta_B + E(X_B)' (\beta_A - \beta_B) + [E(X_A) - E(X_B)]' (\beta_A - \beta_B) \quad (4)$$

Esta é uma decomposição tripla, ou seja, a diferença do resultado é dividida em três partes:

$$R = E + C + I$$

A primeira parte, relacionada ao termo “E”:

$$E = [E(X_A) - E(X_B)] \beta_B$$

equivale a parcela do diferencial que é devido às diferenças de grupo nos preditores (efeito das dotações). O segundo componente “C”:

$$C = E(X_B) (\beta_A - \beta_B)$$

mede a contribuição das diferenças nos coeficientes (incluindo diferenças no intercepto). A terceira parcela “I”:

$$I = [E(X_A) - E(X_B)] (\beta_A - \beta_B)$$

que forma um termo de interação responsável pela diferença em dotações e coeficientes existirem simultaneamente entre os dois grupos.

A decomposição (4) é formulada do ponto de vista do Grupo B, ou seja, as diferenças dos preditores são ponderadas pelos coeficientes do Grupo B para determinar o efeito dotações (“E”). Assim, o coeficiente E mede a mudança esperada no resultado médio do Grupo B, se o Grupo B tivesse os mesmos níveis preditores do Grupo A. Da mesma forma, para o componente “C”, as diferenças nos coeficientes são ponderadas pelo níveis dos

preditores do Grupo B, indicando a mudança esperado no resultado médio do Grupo B, se o Grupo B tivesse os coeficientes do Grupo A. Naturalmente, o diferencial pode ser expresso analogamente do ponto de vista do Grupo A, produzindo uma decomposição tripla reversa.

A análise da regressão reversa segue a análise anterior, o efeito dotações equivale à mudança esperada da média do Grupo A caso este grupo tivesse os mesmos preditores do Grupo B; o efeito dos coeficientes quantifica a mudança esperada no resultado médio do Grupo A, se o Grupo A tivesse os coeficientes do Grupo B.

Na literatura sobre discriminação existe uma decomposição alternativa que resulta do conceito de que existe algum vetor de coeficientes não discriminatórios que deve ser usado para determinar a contribuição das diferenças nos preditores. Assim,  $\beta$  torna-se um vetor de coeficientes não discriminatórios, podendo ser escrito como:

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^* + E(X_A)' (\beta_A - \beta^*) + [E(X_B)]' (\beta^* - \beta_B) \quad (5)$$

formando uma decomposição dupla:

$$R = Q + U$$

onde o primeiro componente:

$$Q = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^*$$

é a parte do diferencial de resultado que é explicada pelas diferenças de grupo nos preditores (o “efeito quantidade”) e o segundo componente:

$$U = E(X_A)' (\beta_A - \beta^*) + -E(X_B)' (\beta^* - \beta_B) \quad (6)$$

é a parte “inexplicada”, sendo atribuída à discriminação, mas é importante reconhecer que captura todos os efeitos potenciais das diferenças em variáveis não observadas.

## 5. ANÁLISE DAS ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

O trabalho é o instrumento por excelência para que as pessoas possam superar a situação de pobreza e alcançar condições de vida dignas. A força de trabalho é o recurso produtivo mais relevante entre aqueles que se encontram em situação de pobreza, já que têm acesso muito limitado a outros meios como terra, tecnologia ou crédito. No entanto, o fato de se ter acesso a uma ocupação não significa, necessariamente, dispor de melhores condições de vida. A precarização do mercado de trabalho e o alto grau de informalidade contribuem para que as famílias mais pobres, por não desfrutarem das garantias asseguradas pelas leis trabalhistas, não encontrem formas de superar a pobreza. Entre os pobres, muitos possuem algum tipo de ocupação precária, e o mercado de trabalho, na maioria das vezes, reproduz os padrões de desigualdade social encontrados entre a população como um todo (ABRAMO, 2010).

Nos últimos anos ocorreram grandes transformações no mercado de trabalho brasileiro, entre elas está a crescente e significativa participação das mulheres nesse meio, buscando por mais oportunidades profissionais e por igualdade salarial. Dando assim uma maior visibilidade na discussão sobre a desigualdade de gênero e racial.

Motivadas pelo desejo de serem autossuficientes, pelo crescimento profissional, uma boa remuneração e em muitos casos pela necessidade de ajudar financeiramente em seus lares e até mantê-los sozinhas, está ocorrendo uma substancial inserção das mulheres ao mercado de trabalho.

Apesar da grande participação feminina, infelizmente, se compararmos os dados analisados no período de 1996 a 2007, no que diz respeito a média de rendimento efetivo no mercado de trabalho do nosso país, com os dados mais atuais (2012 a 2019), veremos que o cenário continua o mesmo. Homens e mulheres brancas seguem tendo melhores oportunidades profissionais e salariais se comparados a população negra economicamente ativa.

Analisando os dados presentes na tabela 3, é explícita e incontestável a discriminação que a população negra sofre no mercado de trabalho. E essa discriminação tem um peso maior quando se trata das mulheres negras.

No período em questão, a média de rendimento de um homem branco é mais que o dobro se comparada à média de rendimento de uma mulher negra. E se confrontarmos a renda de uma mulher branca com a de uma mulher negra, vemos que a desigualdade permanece. No ano de 2012, por exemplo, a mulher branca teve em média um rendimento 60% superior ao de uma mulher negra. Ao longo do tempo, e no ano mais recente da pesquisa (2019) essa discrepância de salários se manteve. A taxa média de desigualdade se manteve entre 50 e 60%.

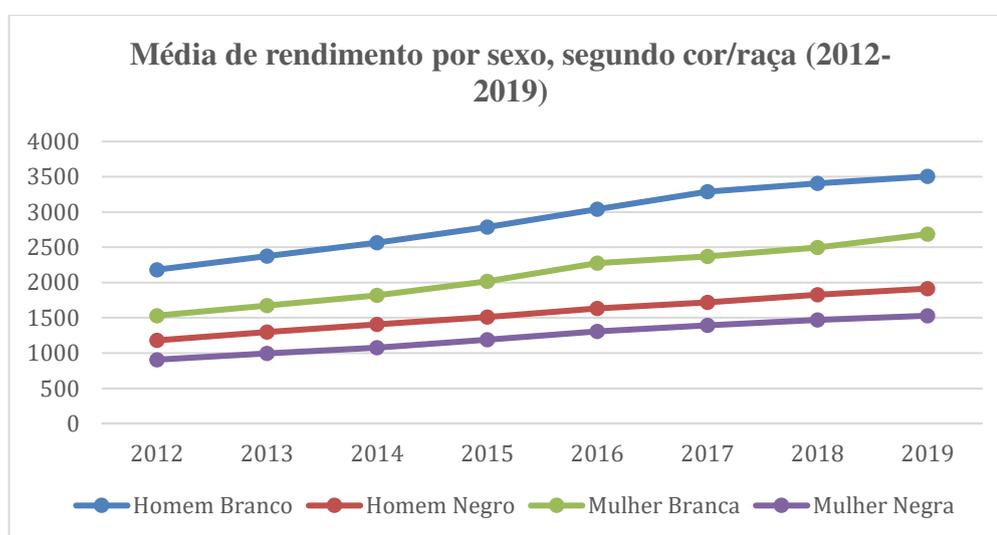
**Tabela 3 – Média de rendimento por sexo, segundo cor/raça (2012-2019)**

Cor/Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Masculino								
Branca	2.182,48 (10,250)	2.373,27 (12,168)	2.563,17 (12,897)	2.788,66 (14,841)	3041,10 (25,865)	3.289,28 (44,956)	3.404,43 (20,683)	3.504,63 (19,434)
Negra	1.180,30 (3,624)	1.298,08 (3,803)	1.408,56 (4,407)	1.509,89 (5,223)	1.631,11 (6,987)	1.720,66 (6,574)	1.826,76 (6,768)	1.914,50 (7,200)
Feminino								
Branca	1.531,37	1.674,55	1.817,26	2.019,86	2.275,34	2.372,39	2.496,43	2.686,23

	(7,153)	(7,408)	(8,600)	(10,881)	(13,898)	(12,786)	(17,369)	(19,964)
Negra	907,12	994,35	1.077,16	1.190,87	1.306,16	1.395,35	1.471,16	1.530,03
	(3,212)	(3,432)	(3,791)	(4,717)	(4,735)	(5,447)	(6,524)	(5,594)

Conforme se verifica no gráfico 5, e conforme dito na análise da tabela 3, a média de rendimentos para homens e mulheres brancas é muito superior à da população negra. Ficando a mulher negra em último lugar e apresentando o menor salário desses quatro grupos.

Gráfico 5 – Média de Rendimento por sexo, segundo cor/raça



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNADC

No Brasil, as discriminações associadas a gênero e raça estão na matriz das desigualdades, contribuindo para a permanência da pobreza e da exclusão social. Foram produzidas historicamente e são reproduzidas cotidianamente no mercado de trabalho e na sociedade. Incorporar a dimensão de gênero e raça à análise do mercado de trabalho implica assumir que a posição da mulher e dos negros é desigual em relação aos homens e aos brancos e que questões como emprego e desemprego, trabalho precário e remuneração, entre outras, manifestam-se e são vividas de forma desigual entre esses trabalhadores e trabalhadoras (ABRAMO, 2010).

No que diz respeito a educação, as mulheres mesmo estando em maior número quando se trata de ensino superior completo, elas ainda enfrentam desigualdade no mercado de trabalho se comparadas aos homens.

Tomando por base os percentuais da tabela 4, a população com 13 anos ou mais de estudo no período analisado, se pegarmos o último ano de estudo (2019), por exemplo, as

mulheres somam 41% enquanto os homens somam 31%. Entretanto, se compararmos os dados da população negra em relação à branca os números mudam e os percentuais são muito inferiores: apenas 10% entre os homens negros e 14% entre mulheres negras.

Infelizmente os resultados educacionais não são necessariamente levados em igual consideração no âmbito do mercado de trabalho. Se as mulheres estudaram mais que os homens, o justo seria que elas tivessem uma remuneração maior que a deles, pois a variável principal para que se explique o nível salarial de alguém é seu grau de instrução.

Se compararmos somente o nível de escolaridade entre as mulheres, veremos também que as desigualdades são fortes. O percentual de mulheres brancas com mais de 13 anos de estudo (ensino superior completo) é duas vezes maior que as mulheres pretas. Fica evidente que a cor da pessoa influencia diretamente as suas chances de concluir o ensino superior.

Geralmente a maior parcela de pessoas desempregadas são aquelas que possuem um nível baixo de escolarização, analfabetas ou tendo no máximo o ensino fundamental completo. Por outro lado, as taxas mais baixas de desemprego são equivalentes as pessoas com níveis mais altos de instrução. Para as mulheres negras, sua maior chance de ficar em uma situação menos desfavorável no mercado de trabalho é quando as mesmas concluem o ensino superior, o que ainda assim não é garantia de melhores condições e salários.

**Tabela 4 – Percentual de anos de estudo por sexo, segundo cor/raça (2012-2019)**

Anos de estudo	Sexo/Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0 a 4 anos	Homem Branco	0,29	0,27	0,26	0,20	0,28	0,25	0,27	0,17
	Homem Negro	0,43	0,37	0,40	0,29	0,38	0,36	0,35	0,14
	Mulher Branca	0,31	0,26	0,17	0,28	0,23	0,26	0,24	0,11
	Mulher Negra	0,39	0,39	0,37	0,36	0,35	0,33	0,25	0,23
5 a 8 anos	Homem Branco	0,23	0,11	0,23	0,22	0,21	0,14	0,08	0,13
	Homem Negro	0,20	0,27	0,17	0,22	0,25	0,26	0,25	0,13
	Mulher Branca	0,18	0,08	0,20	0,20	0,19	0,19	0,19	0,20
	Mulher Negra	0,25	0,25	0,16	0,16	0,20	0,24	0,23	0,23
9 a 12 anos	Homem Branco	0,30	0,30	0,31	0,31	0,32	0,32	0,32	0,38
	Homem Negro	0,25	0,23	0,27	0,28	0,30	0,31	0,32	0,32
	Mulher Branca	0,30	0,31	0,31	0,31	0,32	0,32	0,32	0,34
	Mulher Negra	0,26	0,29	0,27	0,31	0,29	0,30	0,11	0,40

13 ou mais	Homem Branco	0,15	0,16	0,17	0,18	0,18	0,19	0,18	0,21
	Homem Negro	0,05	0,05	0,05	0,01	0,06	0,07	0,08	0,10
	Mulher Branca	0,06	0,19	0,20	0,21	0,05	0,22	0,24	0,27
	Mulher Negra	0,07	0,07	0,08	0,09	0,08	0,10	0,11	0,14

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNADC

Analisando os números de trabalhos por sexo, cor/raça podemos ver que o percentual entre os quatros grupos é bem próximo, porém a população negra em sua grande maioria ocupa cargos inferiores aos da população branca.

Para a população negra, ter uma representação proporcional igual ou maior que a população branca e estar presente no mercado de trabalho, não significa necessariamente que as oportunidades trabalhos tenham se distribuído de forma igualitária ou se ampliado na mesma proporção para ambos os grupos.

**Tabela 5 – Percentual de número de trabalhos por sexo, segundo cor/raça (2012-2019)**

Nº de trabalhos	Sexo/Raça	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1 (um)	Homem Branco	96,37	96,68	96,80	96,69	96,96	96,54	96,05	96,09
	Homem Negro	97,03	97,39	97,48	97,32	97,79	97,48	97,15	97,02
	Mulher Branca	96,13	96,46	96,61	96,40	96,80	96,48	95,99	95,60
	Mulher Negra	96,63	96,99	97,08	96,87	97,34	97,03	96,67	96,66
2 (dois)	Homem Branco	3,35	3,02	2,94	3,06	2,75	3,11	3,59	3,52
	Homem Negro	2,84	2,47	2,37	2,54	2,10	2,39	2,69	2,83
	Mulher Branca	3,64	3,29	3,20	3,38	2,98	3,28	3,67	3,94
	Mulher Negra	3,25	2,89	2,83	3,01	2,53	2,83	3,17	3,21
3 (três)	Homem Branco	0,28	0,03	0,26	0,25	0,03	0,35	0,36	0,39
	Homem Negro	0,13	0,14	0,15	0,15	0,11	0,13	0,15	0,15
	Mulher Branca	0,24	0,25	0,19	0,21	0,22	0,24	0,34	0,46
	Mulher Negra	0,12	0,13	0,04	0,12	0,13	0,14	0,16	0,13

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da PNADC

A situação de desigualdade das mulheres manifesta-se de formas variadas: ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; remuneração desigual em ocupações de igual categoria; discriminação na admissão, promoção e qualificação. Soma-se a isso o fato de que as mulheres têm que aprender a conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando assim uma dupla ou tripla jornada de trabalho. Apesar de as mulheres terem sido incorporadas às novas atividades produtivas, as relações de poder entre mulheres e homens nesses espaços não têm sido muito discutidas. (ABRAMO, 2010).

Nessa associação de gênero e trabalho, podemos notar facilmente que as funções exercidas pelos homens, principalmente pelos brancos, recebem muito mais reconhecimento e valor se comparadas as atividades exercidas pelas mulheres. As mulheres, principalmente as negras, geralmente ocupam cargos vistos como inferiores pela sociedade, como por exemplo faxineira, diarista, assistente ou auxiliar. Genericamente, todas essas funções são pouco valorizadas e principalmente com uma má remuneração.

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta parte do trabalho serão apresentados os resultados das diferenças salariais no mercado de trabalho a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder.

As tabelas a seguir demonstram a decomposição salarial para o mercado de trabalho brasileiro entre o período de 2012 a 2019. Para um melhor entendimento dos resultados, vale ressaltar que a variável de rendimento usada é mensal e a variável de horas trabalhadas é semanal. Então, os resultados foram gerados pelo ln (logarítmo neperiano) do rendimento mensal ponderado pelas horas trabalhadas semanais informadas<sup>2</sup>.

**Tabela 6 – Resultado da decomposição salarial da mulher negra comparada ao restante da população (2012-2019)**

	Média salarial população		Média salarial mulher negra		Diferença salarial		Total explicado		Total não explicado	Total Geral
	Ln	expo	ln	expo	ln	Expo	Ln	ln	%	Ln
2012	3,3132	R\$9,01	2,9701	R\$8,07	0,3431	R\$0,93	0,0442	0,2989	87,12	0,3431
2013	3,4026	R\$9,25	3,0596	R\$8,32	0,3431	R\$0,93	0,0428	0,3002	87,52	0,3430
2014	3,4642	R\$9,42	3,1283	R\$8,50	0,3359	R\$0,92	0,0439	0,2920	86,93	0,3359

<sup>2</sup> Valores da diferença salarial e dos percentuais do total não explicado podem conter algumas diferenças em relação à soma total, devido aos arredondamentos

2015	3,5732	R\$9,71	3,2431	R\$8,81	0,3301	R\$0,90	0,0428	0,2878	87,05	0,3306
2016	3,6526	R\$9,93	3,3251	R\$9,04	0,3274	R\$0,89	0,0409	0,2865	87,51	0,3274
2017	3,7063	R\$10,07	3,4001	R\$9,24	0,3062	R\$0,83	0,0324	0,2737	89,41	0,3061
2018	3,7493	R\$10,19	3,4423	R\$9,36	0,3070	R\$0,83	0,0293	0,2777	90,46	0,3070
2019	3,7828	R\$10,28	3,4793	R\$9,45	0,3035	R\$0,83	0,0234	0,2801	92,29	0,3035

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da PNADC

Na tabela 6, a primeira coluna mostra a média salarial mensal, por horas semanais, de toda a população brasileira, com exceção das mulheres negras. Já a segunda coluna exibe a média salarial mensal, por horas semanais, das mulheres negras e a terceira coluna a diferença salarial entre eles.

Quando o resultado da diferença é positivo, indica que a média salarial é desfavorável para as mulheres negras e favorável para o restante da população. Esse valor da diferença é exposto na escala logarítmica, pois foi utilizada como variável dependente o logaritmo dos salários por horas semanais.

Nas colunas 1, 2 e 3 também são apresentados os valores da decomposição transformados em reais, sua forma original, onde foi aplicada a equação inversa ao logaritmo, isto é, em sua forma exponencial, pois  $\ln(x) = e^x$ .

A quarta coluna apresenta o total explicado na decomposição, já a quinta coluna apresenta o total que não pôde ser explicado e seu percentual, referindo-se as variáveis que não foram consideradas pelo modelo. Na sexta e última coluna, temos o total geral, que é a soma dos componentes explicados e dos não explicados.

Se o sinal do total que pôde ser explicado pelo modelo for positivo, significa que as variáveis de controle ajudaram a elevar as diferenças salariais a favor dos homens, evidenciando que se os homens ganharam um melhor salário foi porque eles possuíam um melhor nível de escolaridade ou experiência se comparados as mulheres. Por outro lado, se o total explicado tiver sinal negativo, significa que ao invés de contribuir com o aumento dessas diferenças salariais, ajudaram a diminuir, pois nesse caso que possuía melhor escolaridade e experiência eram as mulheres, e assim elas quem deveriam receber um salário melhor.

Como podemos ver em 2012, o valor da diferença salarial entre as mulheres negras e o restante da população foi de aproximadamente R\$0,83 e o percentual do total não explicado foi de 92,29%. O valor do total explicado não conseguiu deixar claras as diferenças salariais

a favor dos homens, haja vista que grande parte dessa decomposição não pôde ser explicada pelas variáveis de controle, sendo sua maior parte atribuída ao racismo e discriminação salarial contra as mulheres negras.

**Tabela 7 – Resultado da decomposição salarial considerando apenas o sexo como discriminação (2012-2019)**

	Média salarial homens		Média salarial mulheres		Diferença salarial		Total explicado	Total não explicado		Total Geral
	ln	expo	Ln	expo	ln	Expo	ln	ln	%	Ln
2012	3,2896	R\$8,94	3,1811	R\$8,65	0,1085	R\$0,29	-0,1612	0,2697	248,57	0,1085
2013	3,3794	R\$9,19	3,2684	R\$8,88	0,1110	R\$0,31	-0,1561	0,2672	240,50	0,1111
2014	3,4438	R\$9,36	3,3284	R\$9,05	0,1154	R\$0,31	-0,1471	0,2625	227,47	0,1154
2015	3,5486	R\$9,65	3,4452	R\$9,36	0,1035	R\$0,29	-0,1559	0,2594	250,63	0,1035
2016	3,6197	R\$9,84	3,5357	R\$9,61	0,0839	R\$0,23	-0,1575	0,2415	287,50	0,0840
2017	3,6719	R\$9,98	3,5976	R\$9,78	0,0743	R\$0,20	-0,1546	0,2289	308,07	0,0743
2018	3,7135	R\$10,09	3,6394	R\$9,89	0,0741	R\$0,20	-0,1563	0,2304	310,93	0,0741
2019	3,7442	R\$10,18	3,6773	R\$10,00	0,0668	R\$0,18	-0,1603	0,2271	339,97	0,0668

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da PNADC

Se não considerarmos a cor, mas apenas o sexo como discriminação no mercado de trabalho brasileiro, podemos notar que a diferença salarial diminuiu em média 28,21% no período analisado, ficando em torno de R\$0,25, isso porque na tabela 7 estão englobadas as mulheres brancas e as negras.

Porém, o total não explicado se elevou substancialmente, observando o ano de 2012, passou de 92,29% na Tabela 6 para 339,97% na tabela 7, o que significa que as variáveis de controle, como por exemplo, a escolaridade, não puderam explicar essa diferença, ou seja, o diferencial salarial não pôde ser explicado pelas características observáveis analisadas.

Podemos notar também que o total que pôde ser explicado apresenta sinal negativo, isso significa que as variáveis de controle do modelo não auxiliaram na elevação dessas diferenças salariais, pelo contrário, ajudaram a reduzir. Nesse caso, evidencia-se que as mulheres que possuíam melhor nível de escolaridade e, assim sendo, deveriam receber um ajuste positivo em seus salários.

**Tabela 8 – Resultado da decomposição salarial do homem negro comparada ao restante**

**da população (2012-2019)**

	Média salarial população		Média salarial homem negro		Diferença salarial		Total explicado		Total não explicado	Total Geral
	ln	expo	Ln	expo	ln	Expo	ln	ln	%	Ln
2012	3,3197	R\$9,02	3,0697	R\$8,34	0,2500	R\$0,68	0,2726	-0,0226	-9,04	0,2500
2013	3,4080	R\$9,26	3,1630	R\$8,60	0,2449	R\$0,66	0,2675	-0,0225	-9,18	0,2450
2014	3,4673	R\$9,42	3,2310	R\$8,78	0,2363	R\$0,64	0,2540	-0,0177	-7,49	0,2364
2015	3,5825	R\$9,74	3,3286	R\$9,05	0,2539	R\$0,69	0,2699	-0,0160	-6,30	0,2539
2016	3,6671	R\$9,97	3,3963	R\$9,23	0,2708	R\$0,74	0,2730	-0,0022	-0,81	0,2708
2017	3,7196	R\$10,11	3,4591	R\$9,40	0,2605	R\$0,71	0,2635	-0,0030	-1,15	0,2605
2018	3,7592	R\$10,22	3,5064	R\$9,53	0,2528	R\$0,69	0,2612	-0,0084	-3,32	0,2528
2019	3,7938	R\$10,31	3,5397	R\$9,62	0,2541	R\$0,69	0,2574	-0,0033	-1,30	0,2541

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da PNADC

Analisando a discriminação salarial para o homem negro, podemos notar que ela é menor que a da mulher negra, entretanto é maior que a do sexo feminino quando não considerarmos a cor como discriminação, somente o sexo. No ano de 2012, por exemplo, essa diferença foi de aproximadamente R\$0,29 para mulheres e R\$0,68 para os homens negros. Fazendo uma média dessa diferença para os oito anos analisados, chegamos ao valor de R\$0,25 para mulheres e R\$0,69 para homens negros. Existe uma grande diferença entre o acesso de brancos e negros à educação e essa desigualdade educacional sem dúvida alguma reflete em menores oportunidades no mercado de trabalho e nessa diferença salarial.

Na Tabela 8, o total que pôde ser explicado apresenta sinal positivo e o total não explicado apresenta sinal negativo, a partir dessa análise podemos concluir que grande parcela dos homens negros possuem um baixo nível de instrução, o que influencia diretamente em suas oportunidades profissionais e salários. As variáveis de controle do modelo ajudaram substancialmente a elevar essas diferenças salariais enquanto as variáveis que não puderam ser explicadas ajudaram a diminuir.

**Tabela 9 – Resultado da decomposição salarial da população preta comparada ao restante da população (2012-2019)**

	Média salarial população		Média salarial população preta		Diferença salarial		Total explicado		Total não explicado	Total Geral
	ln	Expo	Ln	expo	ln	Expo	ln	ln	%	Ln

2012	3,4609	R\$9,41	3,0596	R\$8,32	0,4012	R\$1,09	0,2368	0,1645	41,00	0,4012
2013	3,5522	R\$9,65	3,1646	R\$8,60	0,3876	R\$1,05	0,2265	0,1611	41,56	0,3876
2014	3,6099	R\$9,81	3,2172	R\$8,74	0,3927	R\$1,07	0,2226	0,1701	43,31	0,3927
2015	3,7266	R\$10,13	3,3318	R\$9,06	0,3948	R\$1,07	0,2398	0,1550	39,26	0,3948
2016	3,8142	R\$10,37	3,3928	R\$9,22	0,4214	R\$1,15	0,2379	0,1835	43,54	0,4214
2017	3,8642	R\$10,50	3,4663	R\$9,42	0,3979	R\$1,08	0,2235	0,1744	43,83	0,3979
2018	3,9079	R\$10,62	3,5016	R\$9,52	0,4063	R\$1,10	0,2240	0,1823	44,87	0,4063
2019	3,9260	R\$10,67	3,5204	R\$9,57	0,4056	R\$1,10	0,2196	0,1859	45,83	0,4056

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da PNADC

Nas tabelas 9 e 10, estão expostos os valores para a decomposição salarial da população preta e parda, respectivamente, para que possamos abordar um pouco sobre o colorismo também. Basicamente, o colorismo classifica a tonalidade de pele das pessoas em tons claros ou escuros.

Essa classificação afeta substancialmente a vida social das pessoas, haja vista que negros que possuem a pele em tom mais claro são vistos como menos negros, mais semelhantes aos brancos, e obviamente a eles são dadas melhores oportunidades, pois possuem uma certa aceitação em nossa sociedade. Enquanto, negros com o tom de pele mais escuro, possuem uma maior dificuldade de inserção não somente no mercado de trabalho, mas nos espaços sociais em geral.

**Tabela 10 – Resultado da decomposição salarial da população parda comparada ao restante da população (2012-2019)**

	Média salarial população		Média salarial população parda		Diferença salarial		Total explicado		Total não explicado		Total Geral
	ln	Expo	Ln	expo	ln	Expo	ln	ln	%	Ln	
2012	3,4063	R\$9,26	3,0243	R\$8,22	0,3819	R\$1,04	0,2180	0,1639	42,91	0,3819	
2013	3,5002	R\$9,51	3,1143	R\$8,47	0,3860	R\$1,04	0,2168	0,1692	43,83	0,3860	
2014	3,5562	R\$9,67	3,1847	R\$8,66	0,3714	R\$1,01	0,2052	0,1662	44,75	0,3714	
2015	3,6711	R\$9,98	3,2871	R\$8,93	0,3840	R\$1,05	0,2137	0,1702	44,33	0,3839	
2016	3,7516	R\$10,20	3,3624	R\$9,14	0,3892	R\$1,06	0,2172	0,1720	44,19	0,3892	
2017	3,8011	R\$10,33	3,4280	R\$9,32	0,3730	R\$1,01	0,2075	0,1656	44,38	0,3731	

2018	3,8396	R\$10,44	3,4748	R\$9,45	0,3648	R\$0,99	0,2023	0,1625	44,54	0,3648
2019	3,8728	R\$10,53	3,5090	R\$9,54	0,3638	R\$0,98	0,1928	0,1710	47,00	0,3638

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados da PNADC

Ao analisarmos as duas tabelas, é possível concluir que a diferença salarial está maior para a população preta em relação a população não preta. No ano mais recente, 2019, essa diferença foi de R\$1,10 para pretos e de R\$0,98 para não pretos. Fazendo uma média para os oito anos de estudo, a diferença salarial comparando os dois grupos foi de R\$0,07 (1,09 - 1,02).

Na tabela 9 (população preta) a média do percentual não explicado é de 42,90 % e na tabela 10 (população parda) essa média é de 44,49%, demonstrando que essas porcentagens estão relacionadas a fatores que não estão ligados a características educacionais ou de trabalho, apenas fator discriminação.

Apesar de o total explicado e não explicado para as duas decomposições salariais estarem bem próximos, o que explicaria essa diferença salarial seria de fato o colorismo, indicando que pessoas negras com tom de pele mais claro, mesmo que tenham o mesmo nível de escolaridade e experiência que pessoas negras retintas, são beneficiadas pela sociedade. Elas encontram menos obstáculos, principalmente no mercado de trabalho, e isso lhes dão uma maior possibilidade de ascender socialmente.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como principal objetivo explicar as diferenças salariais no mercado de trabalho brasileiro no período de 2012 a 2019, com base nos dados obtidos pela PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua).

Para que o objetivo deste trabalho fosse atingido, foi realizada a decomposição salarial a partir do modelo de Oaxaca-Blinder. A partir dessa decomposição verificou-se o impacto nas diferenças salariais atribuídas as variáveis de controle do modelo, a parte não explicada não foi atribuída a esses componentes, sendo assim foi qualificada como discriminação salarial.

As diferenças salariais para o mercado de trabalho brasileiro no período analisado foram explicadas, em grande parte, pela existência da discriminação contra a mulher negra, já que as variáveis de controle, como o nível de escolaridade, experiência e idade, não

conseguiram explicar em grande parte essas diferenças a favor dos homens, onde tais variáveis, na verdade, contribuíram para que essas desigualdades diminuíssem.

Fazendo uma análise temporal dessas diferenças salariais, podemos dizer que a evolução dos salários a favor das mulheres negras se comparadas ao restante da população ficaram bem próximas. Em 2012 a diferença salarial era de R\$0,93 e em 2019 ela reduziu para R\$0,83, aproximadamente 10,75%. Apesar dessa pequena melhora, os resultados indicam que diferença foi reduzida devido a características observáveis (maior acesso à educação, possibilidade de mais anos de estudos), uma vez que o componente que capta o elemento discriminatório se elevou, haja vista que o percentual não explicado que era de 87,12% em 2012 passou para 92,29% em 2019.

Cabe ressaltar também que apesar de o salário da mulher negra ter aumentado nesse período, passando de R\$8,07 para R\$9,45 (aumento de aproximadamente 14,60%), o do restante da população também se elevou (em torno de 12,35%), passando de R\$9,01 para R\$10,28. A diferença salarial entre os dois grupos ao final do período (2019) foi de 8,07%. Ou seja, as mulheres negras continuaram sendo prejudicadas, mantendo-se o padrão da desigualdade.

Quando analisamos as diferenças salariais levando em consideração somente o sexo, esse percentual diminuiu. Apesar da desigualdade salarial se manter, em termos de aumento percentual de salário houve uma pequena diferença beneficiando as mulheres. Em 2012 a média salarial dos homens era de R\$8,94 e das mulheres de R\$8,65, já em 2019 a média era de R\$10,18 e R\$10,00, respectivamente. Em termos percentuais, podemos dizer que houve um aumento salarial de 12,18% para o sexo masculino e de 13,50% para o feminino, e a diferença salarial ao final de 2019 era de 1,77%. Note que quando englobamos mulheres negras e brancas, a diferença reduz substancialmente.

Há muito tempo a luta das mulheres negras no Brasil encontra obstáculos que vão muito além da cor da pele. Nosso país é regado por uma cultura machista, onde o mercado de trabalho e os cargos de maior e melhor remuneração e evidência, são predominantemente ocupados pelo gênero masculino. Concordar com que mulheres sejam igualadas a eles, ainda mais quando se trata da mulher negra, é uma grande transformação. Entretanto, as mulheres têm sido persistentes, buscando o direito básico a igualdade e conquistando vitórias expressivas, como a conclusão do ensino superior, assumindo cargos que possuem uma maior relevância, assumindo também a chefia de suas famílias, entre muitos outros avanços.

É importante ressaltar que o conjunto de políticas públicas que são adotadas pelo governo de um país para se chegar a resultados positivos no desenvolvimento econômico,

possui uma grande influência no destino da parcela da população que vive em situação de pobreza, com menos oportunidades, dessa forma, impactando diretamente na vida das mulheres. É notório que a pobreza não é vivenciada da mesma forma por homens e mulheres. No Brasil a discriminação de gênero e raça são eixos que qualificam a base da desigualdade social, então se torna evidente que mulheres negras possuem muito mais obstáculos a garantia básica de direitos iguais.

Diante de todo o exposto, cabe ressaltar que as políticas de crescimento econômico do nosso país devem levar em consideração essas diferenças de gênero e raça e não podem ser neutras, pois dessa forma elevaria essas desigualdades. Se a principal forma de superar a pobreza e conseguir ascender socialmente é o trabalho, a igualdade é a principal chave para se alcançar um trabalho decente.

Faz-se extremamente necessário que formuladores de políticas públicas pautem suas ações de desenvolvimento econômico com foco na igualdade de gênero (abrangendo principalmente a perspectiva étnico-racial) visando proporcionem uma melhor condição social para as trabalhadoras.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, p. 66-70, 2010
- ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 18, n. 1, p. 83-105, 2013.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Mulher negra no mercado de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 479, 1995.
- BLINDER, Alan S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, p. 436-455, 1973.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de pesquisa*, n. 110, p. 67-104, 2000.
- CALDEIRA, Jorge. *História da riqueza no Brasil*. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2017.
- CALDWELL, Kia Lilly. Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil. **Estudos feministas**, p. 91-108, 2000.
- CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil*. **O longo Caminho**, v. 3, 2002.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da

discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

DAYMONT, Thomas N.; ANDRISANI, Paul J. Job preferences, college major, and the gender gap in earnings. **Journal of Human Resources**, p. 408-428, 1984.

DE ALMEIDA, Silvio Luiz. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018

DE ALMEIDA BATISTA, Elicardo Heber. Processos de branqueamento, racismo estrutural e tensões na formação social brasileira. **Geografia em Atos (Online)**, v. 4, n. 19, p. 11-37, 2020.

DUFLO, Esther. Women empowerment and economic development. **Journal of Economic literature**, v. 50, n. 4, p. 1051-79, 2012.

GONÇALVES, Renata. A invisibilidade das mulheres negras no ensino superior. **Poiésis-Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, v. 12, n. 22, p. 350-367, 2018.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Preconceito e discriminação: queixas de ofensas e tratamento desigual dos negros no Brasil**. Editora 34, 2004.

HASENBALG, C. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: o que é. IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 24 fev. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. PNAD 2008: primeiras análises – juventude, desigualdade racial. Comunicado da Presidência, Brasília, n. 36, 2009.

JANN, Ben et al. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **Stata journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

JONES, Frank L.; KELLEY, Jonathan. Decomposing differences between groups: A cautionary note on measuring discrimination. **Sociological Methods & Research**, v. 12, n. 3, p. 323-343, 1984.

LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. **São Paulo: secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas, São Paulo: Unicamp**, 2017.

MARCONDES, Mariana Mazzini et al. Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. 2013.

MARQUES, Danusa; MELLO, Janine. Elementos para uma tipologia de gênero da atuação estatal: visões do estado sobre as mulheres e políticas públicas no Brasil. Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília/Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

MARTINS, Lucienia Libania Pinheiro. *AFRORRESILIENTES: a resiliência de mulheres afrodescendentes de sucesso educacional*. 2019.

OAXACA, R. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14: 693–709.

OAXACA, R. L.; M. RANSOM. 1998. Calculation of approximate variances for wage decomposition differentials. *Journal of Economic and Social Measurement* 24: 55–61.

OAXACA, R. L.; M. R. RANSOM. 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics* 61: 5–21.

———. 1999. Identification in Detailed Wage Decompositions. *The Review of Economics and Statistics* 81: 154–157.

PINHEIRO, L. et al. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. 3. ed. Brasília: Ipea/SPM/Unifem, 2008.

RIBEIRO, Djamila. Feminismo negro para um novo marco civilizatório. **Revista internacional de direitos humanos**, v. 13, n. 24, p. 99-104, 2016.

ROSAS, Magela; BORGES, Florencia Valentina Silva; ALVES, Simone Silva. EDUCAR E COMBATER O SILÊNCIO: O QUE É RACISMO ESTRUTURAL?. **Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 10, n. 2, 2019.

SANTOS, Walkyria Chagas da Silva. A mulher negra brasileira. *Revista África e Africanidades – Ano 2 - n. 5 - Maio*. 2009.

SHIKIDA, Claudio D.; MONASTERIO, Leonardo; NERY, Pedro Fernando. *Guia brasileiro de análise de dados: armadilhas & soluções*. 2021.

SILVA, Tatiana Dias. Mulheres negras, pobreza e desigualdade de renda. **Dossiê Mulheres Negras**, p. 109, 2013.

SOARES, S. S. D. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – Homens negros, mulheres brancas, mulheres negras. Brasília: Ipea, 2000. p. 26. (Textos para Discussão, n. 769).

SOUZA, Maciana de Freitas E.; RAPOSO, Patricia Lorena. Algumas considerações sobre o racismo estrutural e a luta feminista. **Revista Espirales**, v. 2, n. 4, p. 122-125, 2019.

STANLEY, Tom D.; JARRELL, Stephen B. Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis. **Journal of Human Resources**, p. 947-973, 1998.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**, v. 120, p. 15-44, 2008.

TRIPPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. A discriminação da mulher negra

no mercado de trabalho e as políticas públicas. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas**, 2014.

WEICHSELBAUMER, Doris; WINTER-EBMER, Rudolf. A meta-analysis of the international gender wage gap. **Journal of Economic Surveys**, v. 19, n. 3, p. 479-511, 2005.

WINSBOROUGH, H. H.; DICKINSON, Peter. Components of negro-white income differences. **Proceedings of the Social Statistics**, v. 25, n. 34, p. 35-44, 1971.