

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS DE GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

MATHEUS ALEXANDRE DA SILVA

**DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR COR, UMA ANÁLISE DO ESTADO DE
MINAS GERAIS NO ANO DE 2023**

**Governador Valadares
2025**

Matheus Alexandre da Silva

**Diferenciais de rendimentos por cor, uma análise do estado de Minas Gerais no ano de
2023**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, *Campus* Governador Valadares, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof. Dra Amanda Ferrari Uceli

Governador Valadares
2025

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

da Silva, Matheus Alexandre.

Diferenciais de rendimentos por cor, uma análise do estado de Minas Gerais no ano de 2023 / Matheus Alexandre da Silva. -- 2025. 39 p.

Orientadora: Amanda Ferrari Uceli

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2025.

1. Desigualdade racial. 2. Discriminação. 3. Mercado de trabalho.
I. Uceli, Amanda Ferrari , orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO

ECO013GV MONOGRAFIA II

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Às 16 horas do dia 18 de agosto de 2025, () na sala (X) por webconferência, foi instalada a banca do exame de Trabalho de Conclusão de Curso para julgamento do trabalho desenvolvido pelo(a) discente Matheus Alexandre da Silva, matriculado(a) no curso de bacharelado em Ciências Econômicas. O(a) Prof.(a) Amanda Ferrari Uceli, orientador(a) e presidente da banca julgadora, abriu a sessão apresentando os demais examinadores, os professores: Saira Ferreira Pinheiro e Débora Chaves Meireles.

Após a arguição e avaliação do material apresentado, relativo ao trabalho intitulado: DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR COR, UMA ANÁLISE DO ESTADO DE MINAS GERAIS NO ANO DE 2023. a banca examinadora se reuniu em sessão fechada considerando o(a) discente:

() Aprovado (a)

(X) Aprovado (a) com correções

() Reprovado (a)

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e lavrada a presente ata que vai assinada pelos presentes.

Governador Valadares, 18 de agosto de 2025.

Orientador(a): Amanda Ferrari Uceli

Membro da Banca I: Saira Ferreira Pinheiro

Membro da Banca II: Débora Chaves Meireles

Aluno (a): Matheus Alexandre da Silva



Documento assinado eletronicamente por **Amanda Ferrari Uceli, Professor(a)**, em 20/08/2025, às 19:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do



art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Debora Chaves Meireles, Professor(a)**, em 21/08/2025, às 18:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sahra Ferreira Pinheiro, Professor(a)**, em 22/08/2025, às 12:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Matheus Alexandre da Silva, Usuário Externo**, em 22/08/2025, às 13:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2560468** e o código CRC **1DC4F3D1**.

RESUMO

A desigualdade de rendimento entre grupos raciais é uma característica persistente do mercado de trabalho brasileiro. Este trabalho tem como objetivo investigar a discriminação racial nos salários no estado de Minas Gerais em 2023, quantificando a parcela do diferencial de rendimentos entre trabalhadores brancos e negros que não pode ser explicada por características produtivas. A análise utiliza microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, IBGE, 2023) e emprega a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Os resultados indicam, em Minas Gerais, um diferencial de rendimento médio de aproximadamente 32% em favor dos trabalhadores brancos. A decomposição revela que 59,5% dessa disparidade de rendimentos não decorrem de diferenças em dotações como escolaridade e experiência, mas de retornos desiguais a essas qualificações. Em particular, o estudo evidencia que cada ano adicional de estudo resulta em um retorno de rendimento significativamente menor para trabalhadores negros em comparação com seus pares brancos. Conclui-se que a discriminação racial permanece como um fator estrutural e determinante da desigualdade no mercado de trabalho mineiro, sugerindo que políticas públicas devem ir além da promoção do acesso à educação, focando também em garantir equidade nos retornos do capital humano e em combater práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade de rendimentos; Discriminação Racial; Mercado de Trabalho; Oaxaca-Blinder; Minas Gerais.

ABSTRACT

Wage inequality between racial groups is a persistent feature of the Brazilian labor market. This paper aims to investigate racial discrimination in wages in the state of Minas Gerais in 2023, quantifying the portion of the income differential between white and black workers that cannot be explained by productive characteristics. The analysis uses microdata from the national household sample survey, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, IBGE, 2023) and employs the Oaxaca-Blinder decomposition methodology (1973). The results indicate, in Minas Gerais, an average wage differential of approximately 32% in favor of white workers. The decomposition reveals that 59.5% of this income disparity does not stem from differences in endowments such as education and experience, but rather from unequal returns to these qualifications. In particular, the study shows that each additional year of study results in a significantly lower wage return for black workers compared to their white peers. The study concludes that racial discrimination remains a structural and determining factor of inequality in the Minas Gerais labor market, suggesting that public policies must go beyond promoting access to education, also focusing on ensuring equity in the returns to human capital and combating discriminatory practices in the workplace.

Keywords: Income Inequality; Racial Discrimination; Labor Market; Oaxaca-Blinder; Minas Gerais.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DIFERENCIAIS RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO: EVIDÊNCIAS DA LITERATURA	8
2.1 DISCRIMINAÇÃO RACIAL DOS SALÁRIOS	11
2.2 DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	12
3 METODOLOGIA	17
3.1 BASE DE DADOS	17
3.2 MÉTODO	18
4 PRINCIPAIS RESULTADOS	20
4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS	20
4.2 DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER	25
5 CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
APÊNDICE	34

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de rendimentos entre diferentes grupos raciais¹ constitui um dos traços mais persistentes e desafiadores do mercado de trabalho brasileiro. Relatórios de instituições como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o DIEESE demonstram que trabalhadores negros auferem rendimentos inferiores aos de seus pares brancos, mesmo quando se controlam por fatores produtivos como escolaridade e experiência. É importante ressaltar que, para além da questão salarial, a disparidade desses fatores produtivos não apenas perpetua ciclos de pobreza e exclusão social, mas também subutiliza o potencial de uma vasta parcela da população, levantando questões cruciais sobre as barreiras que impedem a plena equidade econômica. Embora a literatura, com autores como Soares (2000) e Mariano *et al.* (2018), já aponte para a discriminação como um fator explicativo central, torna-se imperativo conduzir análises atualizadas e regionalizadas para compreender as dinâmicas contemporâneas desse fenômeno.

Essa manifestação da desigualdade é um tema recorrente nos debates sobre o mercado de trabalho brasileiro. Segundo relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) trabalhadores negros tendem a receber salários menores do que seus pares brancos. Em 2022, a renda das pessoas brancas era em média 87% maior que a renda das pessoas negras. Embora diversos fatores possam influenciar essas diferenças, como acesso à educação, experiência profissional e setor de atuação, parte da literatura, como Soares (2000), Paixão *et al.* (2010) e Mariano *et al.* (2018), sugere que a discriminação racial pode exercer influência sobre os resultados salariais. Nesse sentido, torna-se relevante investigar de que forma essas disparidades se manifestam e quais elementos contribuem para sua persistência.

Estudos mais recentes do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), indicam que essa disparidade é, não obstante, persistente. Em 2023, o rendimento médio dos negros era 40% inferior ao dos não negros. Já os negros com ensino superior ganham 32% a menos que os demais trabalhadores com o mesmo nível de ensino. Essas desigualdades sugerem que outros fatores não observáveis — como discriminação racial — podem estar influenciando os resultados salariais. Os estudos de Soares (2000) e Paixão *et al.* (2010) também evidenciam que as diferenças salariais entre

¹ Ressalta-se que, com a finalidade de padronização da linguagem aqui utilizada, neste estudo as terminologias “população negra”, “negros”, ou simplesmente “pretos e pardos” fazem referência à parcela da população que se auto declarou preta ou parda, enquanto as denominações “brancos” ou “população branca” se referem à população que se declarou como branca ou amarela. Neste trabalho, raça e cor serão utilizados como sinônimos para fins de padronização.

negros e brancos não podem ser explicadas apenas por fatores como educação ou experiência, sugerindo a existência de discriminação no tratamento recebido no mercado.

Embora esse fenômeno seja documentado ao nível nacional, análises regionais são fundamentais para compreender suas particularidades. O estado de Minas Gerais, pela sua relevância demográfica e econômica, apresenta-se como um objeto de estudo pertinente. Com uma população de mais de 20 milhões de habitantes, dos quais mais da metade se autodeclara negra (IBGE, 2022), o estado reflete a diversidade racial do Brasil. Historicamente, a formação econômica mineira foi profundamente marcada pelo ciclo do ouro e pela utilização intensiva de mão de obra escravizada, cujos legados estruturais podem influenciar as dinâmicas socioeconômicas até hoje (Schwarcz e Starling, 2015). Assim, investigar a discriminação na formação dos rendimentos em Minas Gerais permite verificar se os padrões nacionais se reproduzem nesse contexto específico e identificar as nuances de um dos mercados de trabalho mais importantes do país. Diante da persistência das desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro observadas por estudos anteriores, o presente trabalho tem como objetivo investigar se há discriminação racial nos salários observada no estado de Minas Gerais em 2023.

Em Minas Gerais, assim como em outras regiões do país, observa-se uma diferença nos rendimentos médios recebidos por trabalhadores de diferentes raças e cor da pele (SIS - IBGE, 2023). Segundo dados da PNAD Contínua de 2023, a média de rendimento mensal habitual das pessoas brancas no estado foi superior à das pessoas pretas e pardas, mesmo quando considerados níveis semelhantes de escolaridade. Sendo assim, torna-se necessário investigar de forma mais aprofundada como essas disparidades se manifestam em nível estadual, considerando as particularidades econômicas e sociais de Minas Gerais. Diante disso, este trabalho se propõe a responder à seguinte questão: Em 2023, persistia a discriminação racial nos rendimentos dos trabalhadores em Minas Gerais? Em caso positivo, em que medida a diferença de rendimentos entre trabalhadores brancos e negros no mercado de trabalho de Minas Gerais, em 2023, pode ser atribuída à discriminação racial?

Para isso, será realizada uma revisão da literatura recente sobre a temática da desigualdade racial no mercado de trabalho, com foco em trabalhos empíricos que utilizaram ferramentas econométricas para estimar os efeitos da raça nos rendimentos. Em seguida, a análise empírica será conduzida com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2023, disponibilizada pelo IBGE. O método utilizado será a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), amplamente empregada em estudos de discriminação salarial, por permitir separar a parcela da diferença salarial que é explicada

por características observáveis (como educação, experiência e setor de atuação) daquela que não é explicada, podendo estar associada à discriminação (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973).

A análise buscará, portanto, identificar indícios da existência da discriminação racial no mercado de trabalho mineiro, considerando variáveis de controle relevantes e amplamente utilizadas, além de uma base de dados representativa da população ocupada no estado. Espera-se como resultado que, assim como demonstrado em pesquisas anteriores, uma parte significativa da diferença salarial entre brancos e negros permaneça inexplicada por fatores produtivos, o que poderá ser interpretado como um sinal da continuidade de práticas discriminatórias no mundo do trabalho.

Do ponto de vista acadêmico, este estudo preenche uma lacuna ao oferecer uma análise regionalizada e temporalmente específica, contribuindo com evidências empíricas robustas. Espera-se, com este estudo, fornecer evidências sobre a existência do racismo estrutural no mercado de trabalho mineiro ainda no ano de 2023, contribuindo para o debate acadêmico e para a formulação de políticas públicas mais eficazes no combate à desigualdade racial.

Este trabalho está estruturado em cinco seções. Além desta introdução, a segunda seção apresenta o problema de pesquisa e uma revisão da literatura sobre desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. A terceira seção detalha a base de dados e a metodologia econométrica empregada. A quarta seção expõe e discute os principais resultados encontrados. Por fim, a quinta seção apresenta as conclusões do estudo e sugere pesquisas futuras.

2 DIFERENCIAIS RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO: EVIDÊNCIAS DA LITERATURA

Gary Becker, em sua obra clássica *The Economics of Discrimination* (1957), introduz o conceito de discriminação como uma "preferência por discriminar", ou seja, um comportamento em que empregadores, colegas de trabalho ou consumidores atribuem um "custo" adicional às interações com indivíduos de determinados grupos (como mulheres ou minorias étnicas), independentemente de sua produtividade. Essa aversão subjetiva cria um "coeficiente de discriminação", que se traduz em menores salários ou menores oportunidades para os grupos discriminados, mesmo quando não há diferenças objetivas de desempenho, resultando em ineficiências de mercado e na perpetuação das desigualdades.

A discriminação racial no mercado de trabalho constitui violação dos direitos humanos fundamentais e um significativo entrave ao desenvolvimento socioeconômico equitativo no Brasil. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024) revelam que a população negra (preta e parda) auferе rendimentos inferiores à branca, uma disparidade que persiste mesmo quando se controlam variáveis como escolaridade, experiência e setor de atuação (Soares, 2000). Essa realidade não apenas perpetua ciclos de pobreza e exclusão social, mas também subutiliza o potencial produtivo de uma parcela expressiva da nação, demandando investigações aprofundadas e constantemente atualizadas.

A primeira década do século XXI foi marcada por estudos que consolidaram a evidência da discriminação racial como fator explicativo das disparidades salariais no Brasil, mesmo após o controle de variáveis que são valorizadas no mercado de trabalho. Sergei Soares (2000), utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder, demonstraram que uma parcela significativa da disparidade de rendimentos entre brancos e negros não era justificada por diferenciais em escolaridade, experiência ou setor de ocupação. Esses trabalhos reforçaram a tese de que a discriminação "pura" no mercado de trabalho era um componente crucial na perpetuação da desigualdade, indicando que, mesmo com qualificações semelhantes, trabalhadores negros enfrentavam desvantagens salariais significativas, um reflexo de barreiras estruturais e preconceito racial.

De maneira semelhante, na última década a persistência da desigualdade salarial racial continuou a ser um tema central na agenda de pesquisa, com estudos buscando não apenas quantificar a discriminação, mas também analisar suas nuances e a efetividade de políticas de

promoção da igualdade. Resultados diretos de pesquisas domiciliares, como as diversas edições da síntese "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil" do IBGE (e.g., IBGE, 2019) e de estudos empíricos como os de Campante, Crespo e Leite (2004), Augusto, Roselino e Ferro (2015), e de Mariano *et al* (2018), reiteram e demonstram que, apesar de avanços em indicadores educacionais para a população negra, a conversão de escolaridade em renda permanecia desigual. Os estudos evidenciaram que fatores não observáveis, comumente associados à discriminação explicam, em análises de decomposição, uma porção considerável do hiato salarial, indicando a solidez das barreiras raciais quanto ao acesso a melhores remunerações e posições no mercado de trabalho, mesmo em um período de maior discussão sobre políticas afirmativas.

Campante, Crespo e Leite (2004) demonstraram que o componente discriminatório do diferencial de salários variava significativamente entre as macrorregiões. Em seu estudo, a discriminação explicava 41% do hiato salarial na Região Sudeste, mas apenas 18% na Região Nordeste. Essa constatação reforça a importância de investigações regionalizadas, como a proposta neste trabalho para Minas Gerais, a fim de capturar as dinâmicas específicas de um dos principais mercados de trabalho do país e verificar se os padrões nacionais se reproduzem em seu contexto.

Augusto, Roselino e Ferro (2015), ao compararem dados da PNAD de 2002 e 2012, observaram que embora o diferencial salarial total entre brancos e negros tenha se reduzido no período, a proporção desse diferencial atribuída à discriminação aumentou, passando de 39% em 2002 para 53% em 2012. Esse resultado sugere que, mesmo com os avanços educacionais da população negra, os retornos a essa educação no mercado de trabalho eram desiguais. De forma similar, Mariano *et al.* (2018), analisando dados de 2014, corroboraram que a discriminação permanecia como um fator explicativo central, respondendo por mais da metade (52,1%) da diferença salarial entre trabalhadores brancos e negros no Brasil.

Como visto, é consenso entre estudos socioeconômicos brasileiros a existência de desigualdade racial no mercado de trabalho no Brasil, seja causada por discriminação, seja por problemas estruturais inerentes às condições da população negra na formação histórica e econômica do país. Os pesquisadores que se debruçam sobre os dados de distribuição de renda e discriminação racial frequentemente se deparam com dados que sugerem uma melhora nessas discrepâncias, mas nunca uma extinção. É importante reforçar que, como apontado pelo estudo de Augusto, Roselino e Ferro (2015), embora a diferença total dos salários tenha se reduzido, a parcela dessa diferença que não é explicada pelas características produtivas cresceu. A abordagem mais comumente utilizada para a avaliação de qualquer

discriminação se dá através do método de decomposição de Oaxaca-Blinder, com a inclusão de *dummies* para controlar o efeito das variações regionais e setoriais dentro dos dados. O Brasil é um país bastante vasto e heterogêneo do ponto de vista regional, assim, é impossível assumir que o perfil da discriminação salarial seja o mesmo em todas as macrorregiões do país. Neste trabalho, o foco da análise será voltado apenas ao estado de Minas Gerais.

Dessa forma, compreender a desigualdade racial no mercado de trabalho exige também um olhar atento sobre a estrutura da renda no Brasil, uma vez que os salários constituem a principal fonte de rendimento da população. Se os diferenciais salariais entre grupos raciais permanecem significativos, mesmo diante de avanços educacionais e políticas de inclusão, é natural que tais disparidades se reflitam de maneira direta na composição da renda nacional. Assim, antes de aprofundar a análise específica sobre Minas Gerais, faz-se necessário contextualizar os componentes que formam a renda no país e o papel central que o trabalho exerce nesse processo.

A renda possui dois componentes principais: os rendimentos derivados do trabalho e a renda do capital. Os rendimentos do trabalho incluem salários, lucros, gratificações, bônus, renda do trabalho não assalariado, entre outros. Já a renda do capital engloba aluguéis, dividendos, juros, lucros, ganhos de capital, royalties e outros rendimentos obtidos pelo simples fato de ser dono do capital, seja em terras, imóveis, ativos financeiros, equipamentos industriais, entre outros (Mélega, 1994). Os salários, por sua vez, são o principal componente da renda individual no Brasil, como mostram os dados de Medeiros (2004). Segundo o autor, mais de 70% da renda era composta por rendimentos do trabalho. Salários são, por definição, a remuneração atribuída ao trabalho prestado por uma pessoa a um empregador, seja ele da esfera pública ou privada. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43), em seu artigo 458, define que:

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado [...] (BRASIL, 1943).

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2019 demonstram que 72,5% do rendimento domiciliar per capita médio daquele ano foi composto por rendimento de todos os trabalhos, o que, indo de encontro aos resultados de Medeiros (2004), demonstra a persistência do trabalho como fonte primária da renda domiciliar no país e da fundamentação das desigualdades sociais como reflexo daquelas existentes no mercado de trabalho.

Analisando os dados da PNAD de 2003, Abramo (2006) aponta que os rendimentos de indivíduos negros eram sistematicamente inferiores aos dos indivíduos brancos, inclusive quando comparamos níveis similares de escolaridade. Por hora trabalhada, os trabalhadores negros de ambos os sexos recebem, em média, a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos. Segundo o autor, além das diferenças de rendimentos no trabalho principal, negros de ambos os sexos possuem menor participação no mercado de trabalho, quando comparado aos trabalhadores brancos, a taxa de desemprego de homens negros é consideravelmente superior à de homens brancos e a taxa de desemprego das mulheres negras é quase o dobro da dos homens brancos.

O presente trabalho buscará analisar se em Minas Gerais no ano de 2023 ainda existiam diferenças salariais significativas associáveis à discriminação racial e, em caso positivo, se essa discriminação é suficiente para influenciar consideravelmente no hiato entre a renda individual de brancos e negros.

2.1 DISCRIMINAÇÃO RACIAL DOS SALÁRIOS

Este capítulo apresenta uma revisão da literatura sobre os diferenciais raciais no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase na persistência das desigualdades de rendimentos entre trabalhadores brancos e negros. São discutidas evidências históricas e recentes que demonstram que, embora avanços educacionais e políticas de inclusão tenham contribuído para a redução parcial dessas disparidades, uma parcela significativa da diferença de rendimentos permanece não explicada por fatores produtivos como escolaridade, experiência ou setor de atuação, sendo associada à discriminação racial. Ao reunir estudos clássicos e contemporâneos, o capítulo evidencia a complexidade estrutural do problema, bem como suas variações regionais, destacando a importância de análises desagregadas. Nesse contexto, o objetivo central é fundamentar a investigação empírica proposta para Minas Gerais em 2023, a fim de verificar se, nesse mercado específico, a cor ou raça do trabalhador ainda exerce influência significativa sobre seus rendimentos.

Como apontado na literatura discutida na seção anterior, a renda individual não deve ser confundida com o salário, apesar de ser este a maior parcela daquela. Todavia, quando considerados os indivíduos pretos e pardos, observa-se o estreitamento entre essas grandezas, resultante da desigualdade racial estabelecida no mercado de trabalho (Ramos e Reis, 1995; IBGE, 2019).

Nesse sentido, Nogueira e Marinho (2006) estabelecem que quando se comparam

trabalhadores negros com o mesmo nível de escolaridade dos trabalhadores brancos, há uma redução, mas não a extinção da diferença entre suas densidades de salários. Sendo assim, embora uma parcela considerável da diferença salarial entre raças ocorra por diferenças estruturais que se refletem no nível educacional, ainda persiste uma parcela da diferença não explicada pela educação, que pode ser atribuída, justamente, à discriminação. Ainda, os resultados da estimação das densidades de salários e da regressão quantílica realizada em seu estudo apontaram que a discriminação salarial é maior para mulheres negras do que para homens negros. Esses resultados concordam com os apontados em Abramo (2006), que defende que, apesar do nível de escolaridade dos trabalhadores negros, no seu conjunto, ser significativamente menor que o nível de escolaridade dos trabalhadores brancos, a diferença de escolaridade não é suficiente para explicar a diferença de rendimentos. Portanto, há outros fatores que explicam essa divergência, entre eles os mecanismos de segregação ocupacional, baseados na raça/cor das pessoas, e uma série de mecanismos diretos e indiretos de discriminação. De maneira complementar, Soares (2000) aponta que o hiato que é explicado pela discriminação é maior para os centésimos mais elevados da distribuição de salários, o que, em suma, indica que quanto maior for a média salarial, maior a diferença percentual salarial entre negros e brancos associada à discriminação.

Estudos mais recentes, como o de Silveira e Muniz (2014), reforçam os resultados acima apresentados concluindo que as características atribuídas, como a cor da pele e/ou o sexo, ainda eram fatores-chave na diferenciação salarial, embora trabalhos como o de Augusto, Roselino e Ferro (2015) reforcem uma tendência de decrescimento nas diferenças salariais entre 2002 e 2012. Parte dessa tendência, segundo os autores, se deve às políticas de inserção da população preta e parda no mercado de trabalho, bem como políticas que buscam atenuar as desigualdades raciais do mercado, especialmente no que tange ao salário.

2.2 DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Historicamente, o Brasil é apontado como um dos países mais desiguais do mundo. Essa informação é destacada no relatório divulgado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2019), onde o Brasil aparece como sétimo país mais desigual do mundo. A desigualdade de oportunidades causada pela formação histórica do Brasil se reflete nas desigualdades de renda e situação de exclusão observadas de forma persistente na sociedade, que não são (ou não podem ser) corrigidas apenas com a ascensão profissional individual (Pastore, Silva e Cardoso, 2000).

Para a desigualdade estritamente relacionada a questões raciais, Zucchi (2006) explica que a desigualdade racial nos salários é um fenômeno persistente e preocupante, que reflete e perpetua a desigualdade de renda e a pobreza nas sociedades. Esse problema é particularmente visível em países com histórias marcadas pelo racismo estrutural e pela discriminação racial, onde as disparidades salariais entre diferentes grupos raciais são evidentes e têm consequências de longo alcance. A autora constatou ainda que na década de 1990 e no início do século XXI, o Brasil apresentava diferenças consideráveis nos salários tanto do setor privado, quanto do setor público, diferenças que foram associadas à discriminação racial.

Estudos como o de Augusto, Roselino e Ferro (2015) apontam para a continuidade do problema na primeira década deste século. Os autores utilizaram os PNAD de 2002 e 2012 para comparar o diferencial entre o salário de brancos e o de negros por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Os resultados apontaram a existência de discriminação por cor no mercado de trabalho brasileiro. Apesar de o diferencial de salários reduzir no período estudado, a parte associada à discriminação aumentou de forma proporcional, passando de 39% para 53% do diferencial de salários observado. Para os autores, esses resultados reforçam a necessária percepção da complexidade da questão racial brasileira, pois ainda que a população negra tenha aumentado seu acesso a fatores que criam melhores oportunidades no mercado de trabalho, persistia o fato de o componente de desigualdade não ser explicado por esses fatores, sugerindo que mecanismos perpetuadores de desigualdades raciais permanecem presentes em nossa sociedade.

Segundo o DIEESE, em 2018, os pretos e pardos representavam em torno de 54% da força de trabalho brasileira, porém possuíam uma representatividade maior dentre os desempregados e subocupados (mais de 64% dos desempregados e 66% dos subocupados eram negros). Esse é mais um argumento para que a análise dos resultados deste trabalho sejam analisados em conjunto com dados da população economicamente ativa, incluindo os desempregados com renda nula na análise, pois embora seja capaz de captar o efeito da subocupação, a verificação limitada ao rendimento efetivo de todos os trabalhos da população ocupada desconsidera uma grande parcela de negros sem renda e dispostos a trabalhar e que não conseguem emprego devido às preferências dos empregadores, que podem estar ou não relacionadas à discriminação racial.

Ainda de acordo com estudos do DIEESE, no segundo trimestre de 2021, o desemprego atingiu cerca de 20% das mulheres negras, seguido pelas taxas de desocupação de 13,8% para mulheres brancas, 13,2% para homens negros e 9,8% para o caso da

população branca do sexo masculino. Com relação ao “subemprego”, este foi observado principalmente entre indivíduos negros e do sexo feminino, sendo 40,9% da população de mulheres negras ocupadas trabalhavam menos de 40 horas semanais e enquanto para mulheres não negras esse indicador recuava para 27,7%. Entre homens negros e não negros ocupados essa diferença também foi observada, apontando as taxas de subutilização de 26,9% e 18,5% respectivamente.

Como apontado pela segunda edição do estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, divulgado em novembro de 2022 pelo IBGE, a população na linha da pobreza² no Brasil em 2021 era formada principalmente por representantes negros e pardos. Para fins de comparação, 18,6% da população branca se encontrava nessa situação, enquanto entre pardos e pretos essa porcentagem foi de 38,4% e 34,5% respectivamente. A primeira edição do estudo apontou que em 2018 15,4% da população branca e 32,9% da população negra brasileira se encontrava nessa situação. A mesma pesquisa apontou que em 2022 a taxa de desocupação da população preta e parda era consideravelmente maior que a da população branca. Enquanto pretos e pardos possuíam respectivamente 16,5% e 16,2% de desocupados, a taxa de desocupação da população branca estava na casa dos 11,3%. No que tange à informalidade, em 2022 32,7% dos brancos ocupados encontravam-se em empregos considerados informais, enquanto para pretos e pardos esses percentuais foram de 43,4% e 47% respectivamente. No total, a população de desocupados negros formava maioria, sendo 64,8% de toda a população desocupada.

Segundo Neri (2019), entre os anos de 2014 e 2019 a renda dos 10% mais pobres do país caiu 17%, enquanto a do 1% mais rico cresceu 10%. Por sua vez, os microdados da PNAD Contínua, referentes, à 2019, apontaram que, dentre os 10% da população com os menores rendimentos do país, uma fatia de 77% era composta por pretos ou pardos, enquanto entre os 10% com os maiores rendimentos, essa participação era de apenas 27%.

Pesquisas do IBGE³ apontam que no ano de 2020 a taxa de desemprego era maior entre a população negra, independentemente do nível de escolaridade dos indivíduos. É importante ressaltar também que as atividades onde a população negra possui maior participação possuem menor remuneração por hora trabalhada. Os dados indicam, ainda, que, em 2020, a remuneração média por hora trabalhada é consideravelmente menor para a população negra quando comparada com a de brancos com o mesmo nível educacional. Ou

² Para países de renda média-alta o Banco Mundial considera na linha de pobreza famílias cujo rendimento per capita é de R\$486 mensais.

³ Dados da Síntese de Indicadores Sociais (SIS), divulgada anualmente com a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) pelo IBGE.

seja, indivíduos brancos têm maior participação no mercado de trabalho, além de maiores salários que indivíduos negros com o mesmo nível de escolaridade. Porém, entre indivíduos com as mesmas características, o nível de escolaridade desempenha um papel de protagonismo na empregabilidade. É importante ressaltar que, apesar da diferença salarial entre a população branca e a negra reduzir com o aumento do grau de escolaridade, a literatura aponta que ela continua significativa mesmo entre pessoas com o ensino superior concluído, sendo a remuneração média da população branca 40% maior que a de pardos e 50% maior que a de pretos. A diferença da média salarial salta para a casa dos 70% quando considerados indivíduos sem ensino superior.

Segundo estudos da DIEESE (2021), no segundo trimestre de 2021 a renda média real estimada de homens brancos era 76% maior que a de homens negros, e 114% maior que a de mulheres negras. Esses dados concordam com o já referido estudo do IBGE, que apontou que no ano de 2022 a renda média de pessoas brancas era 75,7% maior que a de pessoas negras. Uma parte dessa diferença pode ser explicada porque os cargos gerenciais (que são sabidamente melhor remunerados) são ocupados principalmente por pessoas brancas, que somam 69% desses empregados, apesar de representarem menos da metade (46,2%) da população formalmente empregada no Brasil. Além disso, os dados levantados pelo estudo do IBGE apontam que a representação de negros em cargos gerenciais é cada vez menor à medida que se elevam os rendimentos, ao ponto de que, na maior faixa de rendimentos observada, apenas 14,6% desses cargos eram ocupados por pessoas pardas ou negras.

Essa realidade é agravada pelo fato de que pessoas negras enfrentam maiores desafios para acessar educação de qualidade e redes de contatos profissionais, fatores cruciais para a progressão na carreira. A falta de representatividade em cargos gerenciais não apenas limita as oportunidades de crescimento individual, mas também influencia negativamente a percepção de igualdade e inclusão no ambiente de trabalho (Madeira e Gomes, 2018).

Ao se analisar a discriminação, é crucial levar em conta também as diferenças regionais. A região sudeste, por exemplo, lidera quando se compara o seu componente discriminatório com relação ao da região nordeste, 41% contra 18% (Campante, Crespo e Leite, 2004). Além disso, em cada cidade existem estruturas sociais e geográficas definidas, mas que também têm uma relação com fatores culturais e que influenciam na desigualdade racial, seja ela dos salários ou qualquer outra (Silveira, Muniz, 2014). Reconhecendo a heterogeneidade do Brasil, estudos como o de Soares (2000) buscam contornar o problema com a inclusão de variáveis *dummy* para regiões, ou simplesmente realizam análises de maneira separada por sub-região, como em Cavalieri e Fernandes (1998).

Como observado, os negros enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho, inferindo que a discriminação racial ainda é um problema no Brasil, geralmente traduz-se como a uma maior probabilidade de que pessoas pretas e pardas se encontrem em situação de informalidade, cargos hierarquicamente mais baixos, ou simplesmente cargos com menores remunerações, o que ajuda a explicar a menor renda mensal média desse grupo de trabalhadores. Por isso, no Brasil existem políticas públicas e ações afirmativas (não apenas na esfera pública, mas também na privada) com o objetivo de amenizar os impactos dessa desigualdade de oportunidades de emprego e promover a igualdade racial.

Visto isso, o principal objetivo deste trabalho é verificar se no estado de Minas Gerais no ano de 2023 a cor da pele do indivíduo ainda tendia a influenciar no rendimento dos seu trabalho, como apontado por Abramo (2006), especialmente no que tange à discriminação racial de salários.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a metodologia utilizada para investigar a existência e a magnitude de diferenciais raciais de rendimentos no mercado de trabalho mineiro em 2023. Primeiramente, descreve-se a base de dados construída a partir dos microdados da PNAD Contínua, destacando os critérios de seleção da amostra e as variáveis empregadas na análise. Em seguida, expõe-se o método econométrico adotado (a decomposição de Oaxaca-Blinder, 1973) amplamente utilizada na literatura para mensurar a parcela das diferenças de rendimentos explicada por características produtivas, como escolaridade e experiência, e a parcela não explicada, interpretada como evidência de discriminação. O objetivo central deste capítulo é, portanto, detalhar os procedimentos que fundamentam a análise empírica, assegurando transparência e rigor científico na identificação das desigualdades raciais no mercado de trabalho.

Este trabalho analisa o rendimento efetivo do trabalho principal apenas da população ocupada (POC) em Minas Gerais. Sendo assim, desconsidera-se parte da população economicamente ativa (PEA), parcela que se resume em pessoas em idade produtiva, mas com renda proveniente do trabalho igual a zero. Quando limitamos o estudo apenas à população ocupada, as desigualdades geradas quando há um aumento generalizado do desemprego ficam disfarçadas nos dados (Hoffman, 2020). Por isso recomenda-se a análise dos resultados deste texto em complemento com os dados da PEA. Em adição a isso, é importante lembrar que os dados da PNAD Contínua também apontam para uma maior representação da população negra dentre os desempregados do país.

3.1 BASE DE DADOS

A base de dados utilizada será montada a partir dos microdados do terceiro trimestre da PNAD Contínua de 2023, realizada e divulgada pelo IBGE. Para o estudo, foram selecionados indivíduos residentes no estado de Minas Gerais, na faixa etária entre 10 aos 65 anos, desde que empregados na semana de referência, desconsiderando militares. Sobre o rendimento, será considerado apenas o valor pecuniário bruto proveniente do trabalho principal. O Tabela 1 mostra as variáveis escolhidas e suas definições:

Tabela 1 - Descrição das variáveis

Variável	Definição
Salário	logaritmo natural do salário bruto em reais no mês de referência
Educação	anos de estudo no total
Experiência	anos de trabalho do indivíduo
Experiência ao quadrado	anos de trabalho do indivíduo ao quadrado
Masculino	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo tenha se declarado homem
Carteira assinada	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe no setor privado e tenha carteira assinada
Horas trabalhadas	quantidade de horas trabalhadas por semana
Administração pública	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe na administração pública, defesa e seguridade social
Agro	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe em empresa do setor da agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
Alojamento e alimentação	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe em empresa do setor de alimentação ou alojamento
Construção	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe em empresa do setor de construção
Comércio	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe em empresa do comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas
Indústria	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe em empresa do setor industrial geral
Logística	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe em empresa de transporte, armazenagem e correio
Serviços administrativos	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo trabalhe em empresas de serviços de comunicação ou atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas
Gerência	<i>dummy</i> que assume valor 1 caso o indivíduo seja gerente ou diretor da empresa onde trabalha

Fonte: Elaboração própria

3.2 MÉTODO

Para este estudo “salário” irá se referir apenas ao valor pecuniário bruto proveniente do trabalho.

Para analisar o efeito de possível discriminação racial no mercado de trabalho será utilizado o método de decomposição de Oaxaca-Blinder em dois grupos, sendo um formado

por negros e outro por brancos conforme realizado em Cavalieri e Fernandes (1998). Esse método é comumente usado na literatura para mensurar o comportamento do diferencial salarial por raça.

Primeiramente será realizada a estimação de uma equação minceriana, fundamentada na Teoria do Capital Humano de Mincer (1974), que postula que os salários de um indivíduo são um retorno de seus investimentos em qualificação, como educação e experiência profissional. Assim, é possível fazer inferências sobre o retorno de cada variável explicativa sobre o logaritmo natural do salário ($\ln W$), o qual é explicado por um vetor de variáveis (X_i) de controle e de discriminação. A variável de discriminação será a cor. O grupo de referência (grupo1), aqui sinalizado por um “A” subscrito, será formado por indivíduos brancos, e o de comparação (grupo 2), sinalizado por um “B” subscrito, será formado por indivíduos negros.

$$\ln W = \beta_i X_i + u_i \quad (1)$$

Após esse primeiro passo, são estimadas equações de salários para ambos os grupos em análise, nesse caso brancos e negros, seguindo o estudo de Cavalieri e Fernandes (1998).

$$\ln W = \beta_A X_A + u_A \quad (2)$$

$$\ln W = \beta_B X_B + u_B \quad (3)$$

Onde $\ln W$ é o logaritmo natural do rendimento de todos os trabalhos, X é o conjunto de variáveis explicativas e u o termo de erro aleatório. Com isso, chegamos à seguinte decomposição:

$$\overline{W}_A - \ln \overline{W}_B = (\overline{X}_A - \overline{X}_B) \hat{\beta}_A + \overline{X}_B (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \quad (4)$$

O termo $(\overline{X}_A - \overline{X}_B) \hat{\beta}_A$ na Equação (4) é a parte do diferencial atribuída às características produtivas dos indivíduos, avaliando o diferencial em função das características observadas. O termo $\overline{X}_B (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$ representa a parte do diferencial que é atribuída à diferença nos retornos das características individuais, sendo aqui considerado como o efeito da discriminação de negros na sua renda, semelhante à interpretação de Mariano *et al* (2018).

4 PRINCIPAIS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados e discutidos os principais resultados da pesquisa, que tem como foco a análise das desigualdades salariais entre negros e brancos no mercado de trabalho de Minas Gerais, a partir dos microdados da PNAD Contínua de 2023. Primeiramente, é feita uma análise descritiva dos dados, destacando as diferenças de rendimentos médios entre os grupos raciais em diversos recortes, como setor de atividade, posição no mercado de trabalho, ocupação e nível de escolaridade, evidenciando a sistemática desvantagem dos trabalhadores negros. Em seguida, aplica-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973), a qual possibilita mensurar em que medida as disparidades são explicadas por características observáveis, como escolaridade e experiência, e em que medida se devem a retornos desiguais a essas mesmas características. O objetivo central é demonstrar não apenas a existência de um hiato salarial entre negros e brancos, mas também identificar os fatores que o explicam e a parcela relacionada a possíveis mecanismos de discriminação no mercado de trabalho.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Este trabalho utilizou os dados da PNAD contínua de 2023 para avaliar as diferenças salariais entre negros e brancos no mercado de trabalho. Primeiramente foram segregados os dados de negros e brancos por posição no mercado de trabalho, por setor da empresa onde trabalham, por posição hierárquica na empresa, e por nível de escolaridade para fins de comparação salarial. Os dados foram filtrados para incluir apenas residentes do estado de Minas Gerais com idade entre 14 e 65 anos, dentro da população ocupada, excluindo militares. Na amostra analisada, 59,17% das observações eram de pessoas que se declararam pretas ou pardas, totalizando 9.302 pessoas negras. Entre os homens, 59,57% se declararam pretos ou pardos. Entre as mulheres, 58,59% se identificaram com essa característica. As tabelas 1, 2 e 3 a seguir detalham o número de observações e salário médio de diferentes recortes da população regional.

A Tabela 2 apresenta as médias de salário e das características produtivas da população total, e os dados separados por cor da pele. Ao analisar os dados, verifica-se que os salários médios de pretos e pardos é o menor dentre os grupos da amostra. Em termos de salários de 2023, a média salarial de negros no mercado de trabalho foi de, aproximadamente, 68% dos salários médios dos brancos. Por sua vez, considerando toda a amostra, os salários

médios representam menos de 81% dos salários dos brancos. Essa relação demonstra como o hiato salarial entre negros e brancos, bem como da participação de ambos no mercado de trabalho, afeta a média salarial dos ocupados, reduzindo-a em termos gerais e relativos. Sobre a distribuição dos salários por hora trabalhada, os dados apontam uma média salarial de R\$15,91 por hora trabalhada. Quando avaliados apenas o grupo de negros, a média salarial foi de R\$13,27 por hora, enquanto para o grupo de pessoas brancas, o salário hora foi, em média, de R\$19,74, ou seja, pretos e pardos recebem por hora, em média, cerca de 67% do salário-hora de pessoas brancas. Além disso, é importante ressaltar que a diferença entre os salários médios dos grupos é proporcionalmente maior que a diferença entre as horas de trabalho semanais dos grupos, o que pode indicar que os retornos proporcionais das horas trabalhadas não são os mesmos para negros e para brancos. Nota-se também que tanto a diferença salarial média mensal quanto a por hora trabalhada é proporcionalmente maior que a diferença das médias das outras características produtivas entre os grupos. Essa informação pode indicar a existência de retornos desiguais em termos salariais dessas características produtivas entre os grupos estudados.

Tabela 2 - Características da amostra, incluindo residentes de Minas Gerais, ocupados, com idade entre 14 e 65 anos, exceto militares.

	Total		Negros		Brancos	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Salário bruto	2.455,27	3.764,48	2.047,46	2.768,08	3.046,15	4.797,04
Horas trabalhadas	40,01	11,54	39,77	11,30	40,36	11,88
Idade	28,36	13,74	27,58	13,48	29,49	14,04
Experiência	23,81	15,58	23,54	15,466	24,2	15,75
Anos de estudo	11,55	4,15	11,03	4,09	12,29	4,11
Salário/Hora	15,91	22,33	13,27	16,96	19,74	27,93

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023

Como pode ser observado na Tabela 3 - Divisão setor de trabalho por raça, em todos os setores analisados predomina a mão de obra de negros em relação à de pessoas brancas. A diferença mais proeminente está no setor da construção civil, onde pretos e pardos somam 68,56% da força de trabalho total e a menor está no setor de serviços administrativos, onde eles são aproximadamente 51,77% do total de trabalhadores.

Tabela 3 - Divisão setor da empresa de trabalho por raça, incluindo residentes de Minas Gerais, ocupados, com idade entre 14 e 65 anos, exceto militares.

	Brancos			Negros		
	Qtd	Sal. Méd.	DP	Qtd	Sal. Méd.	DP
Agro	1.190	2.084,52	3.064,49	1.561	1.617,42	2.516,80
Indústria	779	3.618,12	5.906,66	1.242	2.453,95	3.022,48
Construção	359	2.678,07	3.377,21	783	1.833,50	1.660,48
Comércio	1.104	2.938,32	3.465,13	1.477	2.234,54	2.589,34
Logística	285	3.080,77	3.044,05	416	2.623,02	2.042,16
Alojamento e alimentação	281	2.770,38	8.600,87	478	1.636,42	1.675,81
Serviços administrativos	723	5.163,72	10.083,12	776	3.275,10	6.173,48
Administração pública	767	4.978,99	5.449,08	962	3.513,22	4.109,22
Saúde, educação e serviços sociais	811	4.272,51	4.486,91	920	3.073,06	3.943,09
Outros	611	1.816,039	1.958,90	1.302	1.395,34	1180,96

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023. “Qtd” abrevia a palavra “quantidade”, “Sal” abrevia “salário” e “DP” quer dizer “desvio padrão”

Ainda, é possível verificar que tanto negros quanto brancos são mais representados em empresas do setor agropecuário, seguido pelo setor do comércio. O setor de serviços de alimentação e alojamento é o que menos aloca trabalhadores brancos, enquanto o que menos aloca trabalhadores negros é o setor de logística.

Destaca-se que, apesar de maioria, a média salarial dos pretos e pardos é menor em todos os setores avaliados nessa amostra, o que pode indicar pessoas nestes grupos estão alocadas em cargos com uma remuneração mais baixa que aqueles ocupados por pessoas brancas. A maior diferença está no setor de serviços de alojamento e alimentação (69,30%), e a menor diferença está no setor de logística (17,45%).

A Tabela 4 - Quantidades de brancos e negros e salários médio por posição no mercado de trabalho indica uma super-representação da população negra dentre os trabalhadores domésticos. É importante ressaltar que, embora análises de gênero não sejam o foco desta pesquisa, esse indicador é influenciado especialmente pela alta incidência de mulheres negras no setor. Aproximadamente 18,7% das mulheres pretas entrevistadas eram trabalhadoras domésticas, contra 9,87% das mulheres brancas. Entre os homens, os trabalhadores domésticos eram 9,03% dos negros entrevistados e 4,81% dos brancos. Sendo assim, mulheres negras eram, sozinhas, 62,32% de toda a força de trabalho do setor de domésticos. Os pretos e pardos apenas foram minoria entre os entrevistados que se

declararam como empregadores. Além disso, é importante ressaltar também a diferença na proporção entre a quantidade de trabalhadores negros e a quantidade de trabalhadores brancos que trabalhavam sem carteira assinada no setor privado: os negros com essa característica representaram cerca de 63% de toda a força de trabalho sem carteira assinada no setor privado. Isso combinado à alta proporção de negros entre os domésticos e a baixa proporção entre os empregadores é um forte indício de precarização do trabalho.

Tabela 4 - Quantidades de brancos e negros e salários médio por posição no mercado de trabalho, incluindo residentes de Minas Gerais, ocupados, com idade entre 14 e 65 anos, exceto militares.

	Brancos			Negros		
	Qtd	Sal. Med	DP	Qtd	Sal. Med	DP
Empregador	466	6.380,65	10.254,96	333	5.587,21	10.473,50
Carteira assinada setor priv.	2.156	3.530,69	5.935,99	3.573	2.531,34	2.529,52
Carteira não assinada setor priv.	745	2.446,33	4.767,62	1.314	1.356,39	1.556,55
Doméstico	309	1.262,91	872,10	840	1.152,01	830,078
Servidor público	273	3.588,71	3.449,62	428	2.638,64	3.213,89
Autônomo	1.974	2.274,44	3.031,11	2.275	1.606,65	1.667,80
Outros	496	5.738,61	6.149,88	539	4.199,58	4.581,11

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023. “priv.” é uma abreviação para a palavra “privado”, “Qtd” abrevia a palavra “quantidade”, “Sal” abrevia “salário” e “DP” quer dizer “desvio padrão”

Mais uma vez, em todos os grupos avaliados, a média salarial dos negros é inferior à média salarial das pessoas brancas. A maior diferença se encontra entre os trabalhadores sem carteira assinada, onde a população branca recebia, em média, 80,36% a mais que a população negra. A menor diferença salarial estava entre os trabalhadores domésticos (9,63% favorável aos brancos).

Com relação ao grupamento ocupacional dentro da empresa onde trabalham, a Tabela 5 - Quantidades de brancos e negros e salários médio por grupamento ocupacional indica uma menor representatividade da população negra entre os diretores, gerentes e pesquisadores, que por sua vez são os grupos hierárquicos mais bem remunerados da amostra. Além disso, existe uma super representação dos pretos e pardos entre os trabalhadores operacionais, que por sua vez é o grupo com a menor média salarial dentre os avaliados.

Na tabela a seguir, a diretores e gerentes diz respeito aos indivíduos que declararam ser diretores ou gerentes na sua empresa de trabalho; pesquisadores se refere àqueles que se declararam profissionais das ciências e intelectuais; técnicos são os declarantes que afirmaram ser técnicos e profissionais de nível médio; apoio administrativo faz referência aos

trabalhadores de apoio administrativo, prestadores de serviço e vendedores são aqueles que se declararam como trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; trabalhador qualificado faz referência àqueles que se diziam trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca, trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios; e trabalhador operacional se refere aos indivíduos que se declararam operadores de instalações e máquinas e montadores ou que ocupavam ocupações elementares.

Tabela 5 - Quantidades de brancos e negros e salários médio por grupamento ocupacional, incluindo residentes de Minas Gerais, ocupados, com idade entre 14 e 65 anos, exceto militares.

Variáveis	Branco			Negro		
	Qtd	Sal Méd.	DP	Qtd	Sal. Méd.	DP
Diretores e gerentes	290	8.598,18	10.735,91	202	7.029,35	11.940,93
Pesquisadores	918	6.427,33	6.829,65	589	4.919,24	5.481,61
Técnicos	518	4.564,29	9.561,81	631	3.620,46	3.850,42
Apoio administrativo	504	2.569,26	2111,49	662	2.237,13	1.700,02
Prestadores de serviço e vendedores	1.202	2.589,81	4.883,68	1.843	1.936,68	2.200,68
Trabalhador qualificado	1.547	2.194,99	2.883,61	2.127	1.884,45	2.310,05
Trabalhador operacional	1.440	1.778,35	1.341,21	3.248	1.555,66	1.156,86

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023, “Qtd” abrevia a palavra “quantidade”, “Sal” abrevia “salário” e “DP” quer dizer “desvio padrão”

Com relação às médias salariais, em todos os grupamentos ocupacionais a média salarial dos brancos foi maior que a dos negros. A maior diferença estava no grupo de prestadores de serviço e vendedores, onde o salário médio dos brancos era 33,72% maior que a dos negros, e a menor diferença foi observada entre os trabalhadores operacionais, onde brancos recebiam em média 14,31% a mais que pretos ou pardos.

Ao analisar a distribuição desses trabalhadores por anos de estudo, verifica-se que a população negra é maior nos agrupamentos de menor escolaridade. A diferença tende a reduzir à medida que elevamos o nível de escolaridade. Os brancos só são maioria no grupo com 16 anos ou mais de escolaridade. Ademais, quando observados os salários médios por nível de escolaridade, conforme o Tabela 6 - Faixas de salário por faixa de anos de estudo, é possível notar que a população branca têm aumentos mais expressivos na sua representação entre os maiores salários à medida que se aumenta o nível de escolaridade. Isso pode indicar que pretos e pardos têm menor retorno em termos salariais por ano investido em estudos se comparados com brancos.

Tabela 6 - Faixas de salário por faixa de anos de estudo, incluindo residentes de Minas Gerais, ocupados, com idade entre 14 e 65 anos, exceto militares.

Escolaridade	Faixa de Salário	Branços	Negros
Sem escolaridade até 4 anos de estudo	0 a 2 salários mínimos	27,82%	72,18%
	2 a 5 salários mínimos	34,01%	65,99%
	5 a 10 salários mínimos	38,46%	61,54%
	10 salários mínimos ou mais	-	-
Entre 5 e 11 anos de estudo	0 a 2 salários mínimos	34,82%	65,18%
	2 a 5 salários mínimos	40,84%	59,16%
	5 a 10 salários mínimos	49,23%	50,77%
	10 salários mínimos ou mais	37,50%	62,50%
Entre 12 e 15 anos de estudo	0 a 2 salários mínimos	36,23%	63,77%
	2 a 5 salários mínimos	45,34%	54,66%
	5 a 10 salários mínimos	56,59%	43,41%
	10 salários mínimos ou mais	64,71%	35,29%
Acima de 16 anos de estudo	0 a 2 salários mínimos	53,29%	46,71%
	2 a 5 salários mínimos	57,94%	42,06%
	5 a 10 salários mínimos	70,90%	29,10%
	10 salários mínimos ou mais	68,87%	31,13%

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023, “-” indica ausência de dados.

4.2 DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER

Tendo em vista que este trabalho tem por objetivo determinar a ocorrência de discriminação racial no mercado de trabalho, bem como mensurar os efeitos de características observáveis sobre a desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil, esta seção apresenta e interpreta os resultados obtidos por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), tomando como variável dependente o logaritmo natural do salário mensal. Esse procedimento permite separar as diferenças salariais observadas entre dois grupos (grupo 1, compostos por indivíduos brancos e grupo 2, composto pelos que se declararam pretos ou pardos) em três componentes: diferenças de dotação (*endowments*), diferenças nos retornos (*coefficients*) e interação entre dotação e retorno (*interaction*).

Os resultados robustos completos da decomposição são apresentados no Apêndice. Na Tabela 7 a seguir estão dispostos os resultados agregados do modelo de Oaxaca-Blinder estimado, onde se observa que o grupo de brancos apresenta média de rendimento igual a R\$2.197,25, enquanto o grupo de negros apresenta média de R\$1.660,92. Ou seja, a diferença

salarial média entre negros e brancos, em termos percentuais, é de cerca de 27,98% favorável aos brancos.

Tabela 7 - Resultados Agregados do Modelo Oaxaca-Blinder Estimado.

Variáveis	Coefficiente	P> z
Brancos	7,694961 (0,0112287)	0,000
Negros	7,41513 (0,00853)	0,000
Diferença	0,2798311 (0,0141012)	0,000
Dotação	0,1133552 (0,0093001)	0,000
Coefficientes	0,1298951 (0,010950)	0,000
Interação	0,0365808 (0,0060723)	0,000

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023. Entre parênteses são apresentados os erros padrões das estimativas.

A decomposição mostra que cerca de 40,51% da diferença é explicada pelas diferenças nas características observáveis dos indivíduos (valor componente *endowments* dividido pelo valor da diferença total), enquanto 46,42% são atribuídos aos diferentes retornos dessas características no mercado de trabalho (valor do componente *coefficients* dividido pelo valor da diferença total). Os 13,07% restantes são explicados pela interação entre essas duas abordagens (componente *interaction*). O p-valor associado à diferença total confirma a significância da diferença observada entre os grupos raciais. Da mesma forma, todos os componentes da decomposição (*endowments*, *coefficients* e *interaction*) são estatisticamente significativos, confirmando que cada parte contribui de forma robusta para a desigualdade.

Analisando os componentes individualmente, no componente *endowments* o principal fator explicativo da diferença salarial é a educação, cujo resultado indica que se negros possuísem escolaridade de nível similar aos brancos, o seu salário médio seria em torno de 9,94% maior que a média atual, conforme indicado na Tabela 8. Isso aponta que parte importante da disparidade se deve ao maior nível educacional médio dos trabalhadores

brancos em relação aos negros. As variáveis de experiência, horas de trabalho semanais e as *dummies* que controlam cargos de gerência e empregos formais do setor privado também foram estatisticamente significantes. A experiência comportou-se como o previsto pelo modelo minceriano, apresentando uma relação positiva com os salários no termo linear e negativa no termo quadrático. Os resultados da variável que controla gerentes indicaram que se negros fossem tão representados entre os gerentes quanto os brancos, o nível médio de salário desse grupo seria 1,41% maior, assim, é possível inferir que gerentes são menos frequentes no grupo de negros que no grupo de brancos. Entre as *dummies* de setor usadas para controle, as que controlam trabalhadores do agro, da indústria, do setor de construção, e de serviços administrativos foram significativas.

Tabela 8 - Resultados dos Componentes de *Endowments* e *Coefficients* no Modelo Oaxaca-Blinder Estimado.

Variáveis	Endowments		Coefficients	
	Coefficiente	P> z	Coefficiente	P> z
Educação	0,0994726 (0,0061842)	0,000	0,2914737 (0,0438484)	0,000
Experiência	0,0186925 (0,0071986)	0,009	0,0224639 (0,0564084)	0,690
Experiência ao quadrado	-0,0128813 (0,0047361)	0,007	0,0053341 (0,0374841)	0,887
Carteira assinada	-0,0179776 (0,0025094)	0,000	-0,0433801 (0,0102642)	0,000
Horas trabalhadas	0,0108215 (0,0044889)	0,016	-0,1762936 (0,0547493)	0,001
Gerência	0,0141088 (0,0022482)	0,000	-0,0016088 (0,0016735)	0,336

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023. Entre parênteses são apresentados os erros padrões das estimativas.

No componente *coefficients*, conforme Tabela 8, novamente se destaca a educação, indicando que brancos recebem em média 29,15% a mais que negros por cada ano extra de estudo. Sendo assim, mesmo quando em níveis semelhantes de escolaridade, os trabalhadores brancos auferem rendimentos significativamente superiores aos dos negros. Os resultados da variável de horas trabalhadas demonstram que a adição (em termos proporcionais da renda) de uma hora extra de trabalho no salário de pessoas pretas e pardas é maior que no salário de

peessoas brancas. A explicação desse coeficiente está na média salarial substancialmente mais baixa de pessoas negras. Embora o salário de uma hora extra de trabalho desse grupo seja inferior ao salário de uma hora extra de trabalho do grupo de brancos, esse valor é maior em termos proporcionais da renda total do grupo de negros. As *dummies* de setor não apresentaram coeficientes estatisticamente significativos. Mais uma vez, a *dummy* que controla trabalhadores com carteira assinada foi significativa, e seu resultado indica que possuir carteira assinada é mais importante, em termos proporcionais da renda, para pessoas pretas e pardas do que para pessoas brancas. Em outras palavras, a informalidade tende a impactar o rendimento das pessoas negras de maneira mais incisiva que o das pessoas brancas. Além disso, utilizando o resultado dessa mesma variável no componente de *endowments*, pode-se inferir que pessoas brancas estão menos frequentemente empregadas em trabalhos formais no setor privado, uma vez que se pretos e pardos fossem formalizados em proporções semelhantes, a média salarial desse grupo seria em torno de 1,79% menor.

Na seção de interações, as variáveis de anos de educação e carteira assinada foram estatisticamente significativas. Com relação à formalização do trabalho no setor privado, pretos e pardos são mais frequentes e têm retornos proporcionalmente maiores quando apresentam essa característica. Com relação à educação, o resultado indica uma dupla vantagem para o grupo dos brancos: esse grupo não somente apresenta mais anos de estudo na média em relação ao grupo de pretos, mas também possui retornos salariais significativamente maiores para cada ano extra de educação, o que reforça o papel central da educação na estrutura das desigualdades raciais e salariais.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho se propôs a investigar a existência da discriminação racial nos salários do mercado de trabalho em Minas Gerais no ano de 2023. Utilizando microdados da PNAD Contínua e a metodologia de decomposição de Oaxaca-Blinder, buscou-se quantificar não apenas a diferença salarial entre trabalhadores brancos e negros, mas também a parcela dessa disparidade que pode ser atribuída a diferenças em dotações produtivas e a retornos desiguais sobre essas mesmas dotações, um indicador da presença de discriminação.

Os resultados confirmaram a existência de uma acentuada desigualdade salarial na amostra observada. A análise descritiva revelou que trabalhadores negros em Minas Gerais recebem, em média, salários inferiores em todos os setores de atividade, posições ocupacionais e níveis de escolaridade quando comparados aos trabalhadores brancos. Além disso, observou-se uma sub-representação de negros em cargos de liderança e uma sobrerrepresentação em ocupações mais precárias e informais, pintando um quadro claro de segregação ocupacional.

A análise econométrica aprofundou essa constatação, oferecendo evidências robustas. A decomposição de Oaxaca-Blinder indicou que a diferença salarial média entre os grupos era de aproximadamente 32%. Desse total, cerca de 40,51% puderam ser explicados por diferenças nas características observáveis (o componente de *endowments*), como o maior nível de escolaridade médio da população branca. Contudo, a maior parte da desigualdade, correspondente a 46,42% (componente de *coefficients*), não foi explicada por essas diferenças. Este componente "não explicado" sugere que, mesmo que os trabalhadores negros possuíssem os mesmos atributos produtivos dos brancos, a maior parte do hiato salarial ainda persistiria.

O achado mais contundente refere-se aos retornos desiguais da educação: a análise demonstrou que cada ano adicional de estudo resulta em um acréscimo salarial significativamente menor para um trabalhador negro do que para um branco. Isso revela a presença de um teto para a ascensão profissional de pessoas negras, onde o investimento em capital humano não se traduz em ganhos de renda na mesma proporção que para seus pares brancos, um sinal claro de discriminação sistêmica e de racismo estrutural.

Ao abordar essas questões, Barbosa (2014) afirma que é essencial que políticas públicas e empresariais sejam implementadas visando a promoção da diversidade e inclusão racial no mercado de trabalho. Isso inclui programas de capacitação e desenvolvimento

profissional para pessoas negras, além de medidas para garantir processos seletivos mais justos e transparentes. Porém, os resultados da pesquisa indicam que apenas incentivos ao desenvolvimento profissional e integração desses profissionais podem não ser suficientes para igualar os rendimentos. Portanto, mais do que garantir acesso igualitário à capacitação, é necessário que as políticas públicas foquem em garantir equidade nos retornos dessas qualificações dentro do mercado de trabalho.

Em suma, a pesquisa conclui que as políticas públicas voltadas para a redução da desigualdade racial no mercado de trabalho, embora devam continuar a focar na ampliação do acesso à educação de qualidade para a população negra, são insuficientes se não forem acompanhadas de medidas que combatam a discriminação no processo de determinação dos salários e nas oportunidades de promoção. É imperativo que as políticas públicas e as iniciativas do setor privado foquem em garantir não apenas a igualdade de oportunidades, mas também a equidade nos retornos das qualificações.

Como sugestões para pesquisas futuras, recomenda-se a aplicação de análises longitudinais para acompanhar a evolução dessas disparidades ao longo do tempo, bem como estudos que incorporem a interseccionalidade com o gênero, aprofundando a compreensão sobre a dupla desvantagem enfrentada pelas mulheres negras. Recomenda-se também verificar se o comportamento da amostra se repete na população, utilizando as variáveis de ponderação da PNAD Contínua. Somado a isso, podem ser feitas análises que incluam toda a população em idade ativa, a fim de incluir os desempregados com renda nula na análise. Investigar as diferenças entre os setores público e privado e realizar análises qualitativas para entender os mecanismos da discriminação em processos de seleção e promoção também representariam contribuições valiosas para a superação de um dos mais graves desafios à construção de uma sociedade justa e equitativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; FARRANHA, Ana Cláudia. Desigualdades de Gênero e Raça: eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no Brasil. *In: INSTITUTO ETHOS. O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial*. São Paulo: Instituto Ethos, 2006. p. 33-42.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 452-477, São Paulo, ago. 2013.

AUGUSTO, Natália; ROSELINO, José Eduardo; FERRO, Andrea Rodrigues. A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 89-112, 2015.

BARBOSA, Jane Rangel Alves *et al.* O impacto da gestão da diversidade nas relações raciais no ambiente organizacional: um fator crítico de sucesso. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 11., 2014, Resende. **Anais [...]**. Resende: AEDB, 2014. p. 1-16.

BLOCH, Herman D. BECKER, GARY S., "The Economics of Discrimination"(Book Review). **Social Research**, v. 25, n. 1, p. 240, 1958.

BLINDER, Alan S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, Madison, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: rendimento de todas as fontes 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 18 maio 2025.

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

CAVALIERI, Claudia Helena; FERNANDES, Reynaldo. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 158-175, 1998.

FERNANDEZ, Raquel; ROGERSON, Richard. **Public education and the dynamics of income distribution**. 1992. Mimeo, Boston University.

FIGUEIREDO, Erik Alencar de; SILVA, Cleiton Roberto da Fonseca; REGO, Herbert de Oliveira. Desigualdade de oportunidades no Brasil: efeitos diretos e indiretos. **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 237-254, 2012.

HIRAIDE, Lídia. **Desigualdade social**. 2013. Disponível em: http://www.bishopstopfords.enfield.sch.uk/wpcontent/uploads/2014/11/social_inequality.pdf. Acesso em: 8 agosto 2023.

HOFFMANN, Rodolfo. Desigualdade de renda no Brasil, 1995-2019: diversas distribuições e o impacto do desemprego. **RBEST - Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, Campinas, v. 2, p. e020007, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. Acesso em: 11 maio 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira 2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 44).

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 18 maio 2025.

MADEIRA, Zelma; GOMES, Daiane Daine de Oliveira. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 133, p. 463-479, set./dez. 2018.

MARIANO, Francisca Zilania *et al.* Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Ñopo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, São Paulo, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.

MEDEIROS, Marcelo. **Medidas de desigualdade e pobreza**. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2012.

MEDEIROS, Marcelo. **O que faz os ricos ricos**: o outro lado da desigualdade brasileira. Brasília, DF: IPEA, 2004. (Texto para Discussão, n. 1045). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1983>. Acesso em: 18 maio 2024.

MINCER, Jacob A. The human capital earnings function. *In: Schooling, experience, and earnings*. Cambridge, MA: NBER, 1974. p. 83-96.

NERI, Marcelo. **A escalada da desigualdade**: Qual foi o Impacto da crise sobre distribuição de renda e pobreza? Rio de Janeiro: FGV Social, 2019.

NISHI, Lisandro Fin. **Coeficiente de Gini**: uma medida de distribuição de renda. Florianópolis: Universidade do Estado de Santa Catarina, 2010.

NOGUEIRA, Jacqueline *et al.* Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 34., 2006, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: ANPEC, 2006.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais. **Synthesis Report of the Secretary-General on the Post-2015 Agenda**. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Panorama laboral 2022**: América Latina y el Caribe. Lima: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 12 dezembro 2023.

PAIXÃO, Marcelo; CARVALHO, Marcelo Gomes de; ROSSETTO, Ivanilda. **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil – 2009-2010**. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

PASTORE, José; SILVA, Nelson do Valle; CARDOSO, Fernando Henrique. **Mobilidade social no Brasil**. São Paulo: Makron Books, 2000.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório do Desenvolvimento Humano de 2019**: além do rendimento, além das médias, além do presente: desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI. 2019. Disponível em: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019pt.pdf>. Acesso em: 10 maio 2024.

RAMOS, Lauro; REIS, José Guilherme A. Salário mínimo, distribuição de renda e pobreza no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Brasília, v. 25, n. 1, p. 99-114, 1995.

SABOIA, João; HALLAK, João. Salário mínimo e distribuição de renda no Brasil a partir dos anos 2000. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 1, p. 265-285, jan./abr. 2018.

SCHWARCZ, Lilia M.; STARLING, Heloisa M. **Brasil**: uma biografia. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SOARES, Sergei. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília, DF: IPEA, 2000. (Texto para Discussão, n. 757).

SOARES, Sergei S. D. O significado da discriminação racial no mercado de trabalho. Brasília, DF: IPEA, 2000. (Texto para Discussão, n. 729).

SOARES, Sergei S. D. A discriminação de rendimentos por raça/cor no mercado de trabalho brasileiro. *In*: HENRIQUES, R. (org.). **Desigualdade racial no Brasil**: evolução das condições de vida na década de 90. Rio de Janeiro: Ipea, 2002.

APÊNDICE

Tabela 9 - Resultado geral do modelo de Oaxaca-Blinder robusto

Salário	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Branços	7,694961	0,0112287	685,29	0,000	7,672953	7,716969
Negros	7,41513	0,00853	869,3	0,000	7,398411	7,431848
Diferença	0,2798311	0,0141012	19,84	0,000	0,2521932	0,307469

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023

Tabela 10 - Resultado de *Endowments* do modelo de Oaxaca-Blinder robusto

Salário	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Educação	0,0994726	0,0061842	16,08	0,000	0,0873518	0,1115934
Experiência	0,0186925	0,0071986	2,6	0,009	0,0045836	0,0328015
Experiência ao quadrado	-0,0128813	0,0047361	-2,72	0,007	-0,022164	-0,0035987
Masculino	-0,0027318	0,0022483	-1,22	0,224	-0,0071385	0,0016748
Carteira assinada	-0,0179776	0,0025094	-7,16	0,000	-0,0228959	-0,0130593
Horas trabalhadas	0,0108215	0,0044889	2,41	0,016	0,0020234	0,0196196
Agro	-0,0034901	0,0014506	-2,41	0,016	-0,0063332	-0,0006471
Indústria	0,0014047	0,0006764	2,08	0,038	0,0000789	0,0027305
Construção	0,002123	0,0008142	2,61	0,009	0,0005271	0,0037189
Comércio	-0,0020007	0,0010305	-1,94	0,052	-0,0040205	0,000019
Logística	0,0000138	0,0000568	0,24	0,808	-0,0000974	0,000125
Alojamento e alimentação	0,0013871	0,000747	1,86	0,063	-0,0000769	0,0028511
Serviços Administrativos	0,0022072	0,0009131	2,42	0,016	0,0004176	0,0039968
Administração pública	0,0022056	0,0012014	1,84	0,066	-0,000149	0,0045602
Gerência	0,0141088	0,0022482	6,28	0,000	0,0097024	0,0185152
Total	0,1133552	0,0093001	12,19	0,000	0,0951274	0,131583

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023

Tabela 11 - Resultado de *Coefficients* do modelo de Oaxaca-Blinder robusto

Salário	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Educação	0,2914737	0,0438484	6,65	0,000	0,2055324	0,3774149
Experiência	0,0224639	0,0564084	0,4	0,690	-0,0880945	0,1330224
Experiência ao quadrado	0,0053341	0,0374841	0,14	0,887	-0,0681334	0,0788015
Masculino	0,0173512	0,015709	1,1	0,269	-0,0134379	0,0481402
Carteira assinada	-0,0433801	0,0102642	-4,23	0,000	-0,0634975	-0,0232627
Horas trabalhadas	-0,1762936	0,0547493	-3,22	0,001	-0,2836003	-0,0689869
Agro	0,0011886	0,0068607	0,17	0,862	-0,0122582	0,0146354
Indústria	0,0008055	0,0057053	0,14	0,888	-0,0103767	0,0119876
Construção	0,0018556	0,0042354	0,44	0,661	-0,0064457	0,0101569
Comércio	0,0029846	0,0062388	0,48	0,632	-0,0092431	0,0152124
Logística	-0,0026941	0,0025471	-1,06	0,290	-0,0076863	0,0022981
Alojamento e alimentação	-0,0029054	0,0029292	-0,99	0,321	-0,0086466	0,0028357
Serviços Administrativos	0,0002687	0,003751	0,07	0,943	-0,0070831	0,0076204
Administração pública	0,0009137	0,0024045	0,38	0,704	-0,003799	0,0056263
Gerência	-0,0016088	0,0016735	-0,96	0,336	-0,0048888	0,0016712
Constante	0,0121377	0,0824088	0,15	0,883	-0,1493806	0,173656
Total	0,1298951	0,0109503	11,86	0,000	0,1084328	0,1513573

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023

Tabela 12 - Resultado de *Interaction* do modelo de Oaxaca-Blinder robusto

Salário	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Educação	0,0331301	0,0052911	6,26	0,000	0,0227599	0,0435004
Experiência	0,0006449	0,0016379	0,39	0,694	-0,0025653	0,003855
Experiência ao quadrado	0,0002713	0,0019092	0,14	0,887	-0,0034707	0,0040133
Masculino	-0,0002932	0,0003582	-0,82	0,413	-0,0009953	0,000409
Carteira assinada	0,0061487	0,0016598	3,7	0,000	0,0028956	0,0094018
Horas trabalhadas	-0,0020268	0,0010476	-1,93	0,053	-0,00408	0,0000264
Agro	0,0001143	0,0006612	0,17	0,863	-0,0011817	0,0014102
Indústria	-0,0000781	0,000554	-0,14	0,888	-0,001164	0,0010078
Construção	-0,000601	0,0013749	-0,44	0,662	-0,0032958	0,0020937
Comércio	0,0002327	0,0004996	0,47	0,641	-0,0007466	0,001212
Logística	0,0000768	0,0002139	0,36	0,720	-0,0003425	0,0004961
Alojamento e alimentação	0,0003877	0,0004385	0,88	0,377	-0,0004719	0,0012472
Serviços Administrativos	0,0000949	0,0013251	0,07	0,943	-0,0025023	0,0026921
Administração pública	0,0001499	0,0004024	0,37	0,710	-0,0006387	0,0009385
Gerência	-0,0016714	0,0017486	-0,96	0,339	-0,0050986	0,0017558
Total	0,0365808	0,0060723	6,02	0,000	0,0246794	0,0484822

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua de 2023