



A mulher negra e o mercado de trabalho brasileiro: uma análise considerando os efeitos da pandemia de Covid-19

Maria Isabel da Silva Santos ^I
Marcia Regina Gabardo da Camara ^{II}
Magno Rogério Gomes ^{III}

Resumo

Este estudo tem como objetivo examinar a participação das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro em comparação com outros grupos, especialmente as mulheres brancas, com foco nas desigualdades salariais e nas disparidades em termos de ocupação, remuneração e condições de trabalho. A pesquisa explora os fatores que determinam as diferenças salariais por gênero e raça, com ênfase no impacto da pandemia de Covid-19. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19 do IBGE e a decomposição de Oaxaca-Blinder, o estudo quantifica a parcela das disparidades salariais entre mulheres negras e brancas que pode ser atribuída a características produtivas e à parcela decorrente de discriminação. Os resultados mostram que o salário-hora das mulheres negras foi significativamente inferior ao das mulheres brancas com o mesmo nível de escolaridade e que, durante a pandemia, as mulheres negras enfrentaram uma dupla vulnerabilidade, decorrente tanto do afastamento do trabalho quanto da falta de remuneração, além de apresentarem menor cobertura por planos de saúde.

Palavras-chave: Mulher negra; Mercado de trabalho; Discriminação; Covid-19.

Código JEL: J71; J31; J15; J16.

^I Mestrado em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL).
E-mail: mariaisabelsantosgt@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-6207-2593>

^{II} Doutora em Economia pela Universidade de São Paulo (USP). Professora da Universidade Estadual de Londrina (UEL).
E-mail: mgabardo@uel.br
<https://orcid.org/0000-0002-3710-1783>

^{III} Doutor em Economia Aplicada pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Professor da Universidade Estadual de Londrina (UEL).
E-mail: magnogomes@uel.br
<https://orcid.org/0000-0002-7536-8710>

Black women and the Brazilian labor market: an analysis considering the effects of the Covid-19 pandemic

Abstract

This study aims to examine the participation of black women in the Brazilian labor market compared to other groups, particularly white women, focusing on wage inequalities and disparities in occupation, remuneration, and working conditions. The research explores the factors determining wage differences by gender and race, with an emphasis on the Covid-19 pandemic's impact. Using data from the National Household Sample Survey - PNAD COVID19 conducted by IBGE and the Oaxaca-Blinder decomposition, the study quantifies the portion of wage disparities between black and white women that can be attributed to productive characteristics and the portion resulting from discrimination. The results show that the hourly wages of black women were significantly lower than those of white women with the same level of education and that, during the pandemic, black women faced a dual vulnerability, arising from both work absence and lack of remuneration, in addition to having lower health insurance coverage.

Keywords: Black woman; Labor market; Discrimination; Covid-19.

Introdução

As mulheres pretas foram historicamente inseridas nas periferias do mercado de trabalho, pois, em sua maioria sendo de classes populares, tinham baixa escolaridade, concentravam-se em atividades como a prestação de serviços em geral ou domésticos e nos empregos ligados à produção na indústria (Hasenbalg, Silva, 1984; Faria, Ferreira e Coutinho, 2014).

No entanto, a literatura indica que o avanço das mulheres negras no mercado de trabalho tem ocorrido de forma mais lenta. Duarte (2019) analisou a situação das mulheres negras, observando que elas ainda estavam majoritariamente concentradas em empregos domésticos, que exigem baixa qualificação e ofereciam menor proteção trabalhista. A autora identificou progresso, especialmente entre 2012 e 2014, quando houve uma diminuição na presença de jovens mulheres negras no trabalho doméstico, devido ao aumento da escolaridade, o que possibilitou a inserção em outras ocupações. Contudo, Duarte (2019) ressalta que esse processo tem sido retardado pela dupla discriminação enfrentada por esse grupo, resultante tanto de sua raça quanto de seu gênero.

De acordo com Feijó (2022), embora a participação das mulheres negras na População em Idade Ativa (PIA) tenha aumentado de 26% em 2012 para 28,3% em 2022, o acesso ao mercado de trabalho permaneceu restrito. Entre 2016 e 2019, a taxa de participação dessas mulheres oscilava em torno de 52%, mas caiu para



45,6% no segundo trimestre de 2020, em consequência da pandemia, atingindo o nível mais baixo desde 2012. Embora essa taxa tenha lentamente se recuperado para patamares próximos ao período pré-pandêmico, ela ainda não alcançou o nível observado no início de 2019¹.

Os efeitos da pandemia de Covid-19 acentuaram ainda mais a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho. Na Coreia do Sul, o número de mulheres que se afastaram do trabalho foi o dobro do registrado entre os homens (Ham, 2021). Na Europa, o gênero se destacou como fator determinante na exposição ao vírus, superando a educação ou idade; as mulheres foram as mais expostas, uma vez que as ocupações exercidas por elas envolviam maior interação interpessoal e o trabalho remoto não era uma opção viável (Lewandowski; Lipowska; Magda, 2021). Nos Estados Unidos, a situação foi ainda mais crítica para as mulheres negras, que ocupavam cargos com menores remunerações e estavam mais vulneráveis aos impactos da pandemia, resultando em taxas de desemprego significativamente superiores às das mulheres brancas e dos homens (Holder; Jones; Masterson, 2021).

No contexto brasileiro, de acordo com a PNAD Contínua de 2018, as mulheres representaram 50,22% da população negra do país. Esse dado, quando analisado sob a perspectiva da lei da transitividade, indica que as mulheres negras enfrentaram uma vulnerabilidade significativamente maior em comparação com outros grupos sociais. Segundo a PNAD COVID-19 de maio de 2020, no mês de referência, a distribuição dos ocupados por gênero mostrava 57,21% de homens e 42,79% de mulheres, evidenciando a desigualdade de acesso ao mercado de trabalho entre os gêneros (IBGE, 2020a; 2020b).

As medidas adotadas pelo Estado para conter a rápida disseminação da Covid-19, como o “afastamento” social, promoveram uma forma de segregação, beneficiando principalmente alguns grupos. O trabalho remoto, por exemplo, foi viável apenas para ocupações de maior qualificação, que em sua maioria são desempenhadas por pessoas não negras. Segundo Silva e Silva (2020), nos setores que adotaram o *home office*, apenas um terço dos trabalhadores eram negros. A falta de informações precisas sobre o vírus levou à implementação de diversas medidas para evitar a contaminação generalizada, como o afastamento do trabalho, políticas governamentais de proteção social e ao consumo, isolamento social e outras ações que transformaram o cotidiano e o significado da existência de uma parte significativa da população (Portal Geledés [...], 2020).

Embora o vírus não faça distinção entre os indivíduos, certos grupos estiveram estruturalmente mais expostos ao contágio. A população que não pôde aderir ao distanciamento social, seja pela impossibilidade de exercer suas atividades de forma remota ou pela falta de um ambiente adequado para isolamento, ficou particularmente vulnerável. Isso inclui pessoas que dependiam de ambientes compartilhados, como escolas ou locais de trabalho, para acesso a alimentação e outras necessidades básicas. Essa realidade aumentou sua suscetibilidade à

exposição ao vírus e às consequências da infecção, além de agravar os desafios trazidos pela pandemia.

Diante desse cenário, torna-se essencial compreender a situação das mulheres negras no contexto de vulnerabilidade acentuada pela pandemia, somada à precariedade já existente no mercado de trabalho. Este estudo buscou analisar em que medida as mulheres negras foram impactadas em comparação com as mulheres brancas, com foco nas desigualdades salariais, participação ocupacional e condições de trabalho.

Este estudo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda seção contextualiza a situação histórica e contemporânea das mulheres negras no mercado de trabalho, a terceira, descreve a base de dados e a metodologia adotada para alcançar os objetivos propostos, a quarta seção, apresenta os resultados e a discussão, e, por fim, a quinta seção traz as considerações finais.

Mulher Negra e o Mercado de Trabalho

A trajetória das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro tem sido caracterizada por desigualdades estruturais e um progresso lento². O histórico de inserção em atividades de baixa qualificação, como o trabalho doméstico e a indústria, limitou o acesso dessas mulheres a oportunidades de mobilidade social e ascensão profissional. Esta seção examina a literatura que aborda o papel das mulheres negras no mercado de trabalho, além das dificuldades de inclusão e progresso profissional enfrentadas ao longo das últimas décadas no Brasil.

Angela Davis (1981 *apud* Ribeiro, 2018) já evidenciava que a situação da mulher negra era totalmente diferente da mulher branca, principalmente nas pautas de luta do movimento, enquanto mulheres brancas lutavam pelo direito ao voto e ao trabalho, mulheres negras queriam ao menos ser consideradas pessoas. Em *Mulheres, raça e classe*, de 1981, é feita uma provocação para utilizar outros parâmetros para a feminilidade, além de denunciar o racismo existente no movimento feminista (Ribeiro, 2018).

A mulher negra permaneceu à margem do mercado de trabalho por diversos fatores, como a dificuldade de acesso à educação, o que limitou suas chances de competir por ocupações que exigem maior qualificação, dificultando assim a mobilidade social ascendente. Consequentemente, o trabalho doméstico tornou-se uma ocupação comum entre essas mulheres. De acordo com Faria, Ferreira e Coutinho (2014), o trabalho doméstico carrega um estigma de servidão, em que mulheres das camadas mais baixas da sociedade prestavam serviços às classes superiores, o que contribuiu para a informalidade dessa atividade, agravada pela omissão do poder público em relação à regulamentação do trabalho na esfera privada.



Pinto (2006) analisa dados de indicadores sociais do Brasil, fornecidos pelo IBGE e DIEESE entre 2001 e 2004, com o objetivo de identificar as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho, contribuindo para o debate sobre a situação das mulheres negras em diferentes contextos sociais. Historicamente, o mercado de trabalho brasileiro tem se mostrado excludente, com a presença de mulheres negras em todos os setores, mas com menores oportunidades de ascensão social. Embora a taxa de participação das mulheres negras no mercado de trabalho tenha aumentado, elas ainda enfrentam desigualdades significativas. Ao comparar os rendimentos por cor e gênero, verificou-se que todos os outros grupos, inclusive os homens negros, apresentaram resultados melhores em relação às mulheres negras.

Em Pinto (2006), conclui-se que, apesar do aumento nas taxas de escolaridade em todos os segmentos, as mulheres negras ainda apresentavam níveis de escolaridade inferiores aos das mulheres brancas. Essa disparidade tem contribuído para uma inserção desigual no mercado de trabalho, especialmente em termos de rendimento. Além disso, as mulheres negras continuam enfrentando racismo, pois, embora tenham o mesmo nível de escolaridade, seus salários são inferiores aos das mulheres brancas, evidenciando a persistência de desigualdades no acesso das mulheres negras ao mercado de trabalho formal.

Pinheiro *et al.* (2016) identificaram que a taxa de desemprego entre mulheres negras permaneceu elevada ao longo dos anos 2000, revelando a persistência das desigualdades raciais e de gênero e a dupla discriminação enfrentada por essas mulheres, que se mantiveram em uma posição desfavorável no mercado de trabalho. Em contraste, Teixeira (2017) analisou o período de 2004 a 2013 e constatou um avanço na inclusão da força de trabalho feminina negra, com a participação na população ocupada aumentando de 34,7% para 40,7%, representando um progresso no total de mulheres empregadas.

Stegmann (2018) investigou o papel da discriminação estatística nas diferenças salariais entre indivíduos no período de 2005 a 2015, utilizando dados da PNAD e aplicando a metodologia de Oaxaca (1973). O estudo revelou que o impacto da discriminação nos rendimentos das mulheres diminuiu ao longo do período analisado; contudo, elas continuaram sendo as mais afetadas no mercado de trabalho por fatores não relacionados à produtividade. Em 2005, no aspecto racial, os trabalhadores negros ganhavam em média 15,09% menos que os brancos. Considerando o gênero, as mulheres recebiam 22,14% a menos que os homens. Em 2015, a diferença salarial entre homens e mulheres havia diminuído para 10,96%, indicando um avanço, embora as desigualdades ainda persistissem.

Apesar das diversas desigualdades enfrentadas pelos negros, sobretudo pelas mulheres, é possível alcançar cargos de prestígio e alta remuneração, integrando a chamada classe média negra. Embora seja inegável a presença de pessoas negras nas camadas superiores da sociedade brasileira, essas ainda



enfrentam situações de racismo, mesmo quando possuem um alto padrão de consumo. Segundo análises sobre a classe média negra, os indivíduos que a compõem apresentam rendimento dos níveis de escolaridade inferiores aos da classe média branca e, mesmo aqueles com o mesmo nível educacional, têm rendimentos mais baixos. Isso refuta a hipótese de que a discriminação ocorre devido à posição ocupada na estrutura social, evidenciando que se trata, de fato, de discriminação racial (Figueiredo, 2012; Jaime, 2016; Souza, Berriel, 2019).

O Brasil apresenta um dos maiores índices de desigualdade de renda do mundo, e essa disparidade se agrava em períodos de crise. Segundo Proni e Gomes (2015), a maior parte das ocupações profissionais precárias no país é ocupada por negros, o que faz com que crises impactem com maior intensidade os setores mais vulneráveis do mercado de trabalho. Portanto, considerando esses fatores e a lógica da lei da transitividade, é evidente que os negros são os mais afetados durante períodos de crise econômica.

Azevedo (2018) investigou o impacto das crises econômicas no diferencial salarial por raça, utilizando dados da PNAD de 2012 e 2015 e aplicando a decomposição de Oaxaca (1973). Em 2015, foi observada uma diferença salarial de 32,42% entre negros e não negros, não explicada pelo modelo, indicando a presença de discriminação no mercado de trabalho. O autor concluiu que a crise iniciada em 2014 não alterou significativamente a discriminação salarial entre os ocupados, já que os efeitos das diferenças antes e durante a crise não apresentaram significância estatística. No entanto, foi demonstrado que a população negra enfrentou um aumento na taxa de desemprego, 10,60% superior ao da população não negra. Isso indica que, embora os negros ocupados não tenham sofrido um agravamento da discriminação salarial em função da crise, eles foram mais afetados no mercado de trabalho devido ao aumento do desemprego.

Toporcov (2019) analisou os diferentes comportamentos do mercado de trabalho durante as crises de 2008 e 2015. Ao contrário do que ocorreu em 2008, a crise de 2015 não impactou significativamente a população mais jovem, e a relação entre idade e proteção contra o desemprego se reduziu. Em termos de educação, os dados de 2015 a 2017 mostraram uma tendência semelhante à observada na crise de 2008: durante o período de recessão e pós-recessão, quanto maior o nível educacional do indivíduo, maior a proteção de seu posto de trabalho.

Este estudo busca contribuir para a investigação dos efeitos da pandemia no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase nas mulheres negras e no impacto do surto de Covid-19 em suas condições ocupacionais. A seguir, serão destacados os determinantes e os diferenciais salariais, com base em uma análise descritiva dos dados. O objetivo é explorar a situação das mulheres negras no mercado de trabalho durante a pandemia, evidenciando os desafios enfrentados nesse contexto.



Metodologia

Esta seção apresenta a base de dados, a seleção das variáveis e os procedimentos metodológicos empregados na elaboração deste estudo. Os dados utilizados foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD COVID-19, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A base de dados foi desenvolvida com o objetivo de estimar o número de pessoas com sintomas associados à síndrome gripal e monitorar os impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro (IBGE, 2020a).

Foram selecionadas variáveis para delinear o perfil da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro durante a pandemia de Covid-19. Os procedimentos metodológicos desta pesquisa incluem, inicialmente, o cálculo de estatísticas descritivas e probabilidades condicionais da população ocupada (PO) no Brasil em maio de 2020, com recortes para as mulheres. Em seguida, foi estimada uma equação minceriana para mensurar a taxa de retorno do investimento em educação dessa força de trabalho, utilizando o modelo salarial de Mincer (1974). Por fim, para avaliar quanto da desigualdade de renda pode ser atribuída à diferença nas habilidades produtivas dos indivíduos e quanto resulta de fatores discriminatórios, aplicou-se a decomposição de Oaxaca (1973).

A equação minceriana é amplamente utilizada por pesquisadores para analisar os determinantes dos salários no mercado de trabalho. Em geral, essa equação serve como a base para a determinação dos salários e pode ser expressa da seguinte forma:

$$\ln(w) = X\beta + \mu \quad (6)$$

Na equação, o salário-hora do indivíduo é representado por w , X corresponde às variáveis de controle que capturam características individuais, e μ é o vetor de erros. A próxima etapa consiste em estimar separadamente as equações de rendimento para mulheres brancas (Grupo A) e mulheres negras (Grupo B), permitindo uma análise comparativa das diferenças salariais entre os dois grupos.

$$\ln(w^A) = X^A\beta^A + \mu^A \quad (07)$$

$$\ln(w^B) = X^B\beta^B + \mu^B \quad (08)$$

A equação (7) representa a equação de rendimentos para as mulheres brancas, enquanto a equação (8) corresponde à equação de rendimentos para as mulheres negras. As médias dessas equações podem ser expressas da seguinte forma:

$$\ln(\underline{w}^A) = X^A\hat{\beta}^A \quad (09)$$

$$\ln(\underline{w}^B) = X^B\hat{\beta}^B \quad (10)$$

Como a média amostral dos erros é nula e, de acordo com uma das hipóteses do método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), a esperança dos erros é igual a zero, a equação (9) pode ser interpretada como a equação de rendimentos médios para o grupo de mulheres brancas. Dessa forma, a diferença entre os retornos médios dos dois grupos será dada pela diferença entre as equações de rendimentos médios das mulheres brancas e negras, permitindo identificar a parte das diferenças salariais atribuída às características produtivas e aos fatores discriminatórios.

$$\ln(\underline{w}^A) - \ln(\underline{w}^B) = \underline{X}^A \hat{\beta}^A - \underline{X}^B \hat{\beta}^B \quad (11)$$

A variável β^* refere-se ao salário caso não exista discriminação neste mercado. Organizando a equação, obtém-se:

$$\ln(\underline{w}^A) - \ln(\underline{w}^B) = (\underline{X}^A - \underline{X}^B)\beta + \underline{X}^A(\hat{\beta}^A - \beta) + \underline{X}^B(\beta - \hat{\beta}^B) \quad (12)$$

A equação abaixo mostra como a diferença salarial entre os dois grupos pode ser decomposta em duas partes: uma que reflete os efeitos das diferenças nas características produtivas (como educação e experiência) e outra que captura os efeitos discriminatórios, ou seja, a parte da diferença salarial que não pode ser explicada pelas variáveis observáveis para ambos os grupos.

$$\ln(\underline{w}^A) - \ln(\underline{w}^B) = \underbrace{(\underline{X}^A - \underline{X}^B)\hat{\beta}^A}_{\text{Efeito}} - \underbrace{\underline{X}^B(\hat{\beta}^A - \hat{\beta}^B)}_{\text{Efeito}} \quad (13)$$

Por meio da análise das variáveis selecionadas, da aplicação da equação minceriana e da decomposição de Oaxaca-Blinder, foi possível distinguir os efeitos das características produtivas dos fatores discriminatórios, permitindo uma compreensão das diferenças nos rendimentos salariais e nas condições de trabalho. Os resultados alcançados nesta seção constituem a base para a discussão e interpretação das disparidades identificadas nas seções subsequentes do estudo.

Evidências de desigualdade salarial e o impacto da Covid-19 à população feminina negra no Brasil

Esta seção visa delinear o perfil ocupacional e salarial das mulheres negras no Brasil. Com uma abordagem descritiva, são apresentados dados demográficos e do mercado de trabalho que evidenciam as disparidades entre mulheres negras e brancas, abordando a inserção ocupacional e as diferenças salariais. As fontes de dados utilizadas para mapear esse cenário foram a PNAD Contínua de 2018 e o



Censo de 2022. Posteriormente, a aplicação da equação minceriana e da decomposição de Oaxaca-Blinder possibilitou quantificar a desigualdade salarial, distinguindo os efeitos atribuíveis às características produtivas dos fatores discriminatórios que influenciam a remuneração das mulheres negras.

Análise da conjuntura a mulheres negras: perfil ocupacional, salarial e frente ao Covid-19

Para descrever a realidade das mulheres negras, foi apresentada a conjuntura do Brasil em relação ao perfil demográfico e à participação no mercado de trabalho. Segundo dados da PNAD Contínua, em 2018 a população brasileira era composta por 43,1% de pessoas brancas e 55,8% de pretos e pardos, dos quais 9,3% se autodeclararam pretos³. O critério étnico-racial utilizado é baseado na autodeclaração, ou seja, o indivíduo se identifica conforme sua percepção social. No entanto, no Brasil, essa autodeclaração pode ser controversa, pois há um certo estigma associado à identidade negra. Em busca de maior prestígio social, muitos indivíduos que possuem traços fenotípicos negros tendem a se classificar como pardos, o que reflete as complexas dinâmicas raciais do país.

Observou-se um aumento acentuado na população que se autodeclarava parda entre 1940 e 1990, fenômeno que não pode ser explicado apenas pelo crescimento populacional. Esse aumento é frequentemente atribuído ao histórico de desvalorização social dos negros no Brasil, levando muitos a se identificarem como pardos. No entanto, entre 1990 e 2000, ocorreu o primeiro crescimento significativo em 60 anos na autodeclaração como preta, um movimento associado à valorização crescente da cultura negra no país (Campante; Crespo; Leite, 2004).

A partir desse período, os indivíduos que se autodeclararam pretos começaram a se empoderar e a se reconhecer como negros/pretos, deixando de sentir a necessidade de se identificar com outra raça ou cor para serem aceitos como iguais na sociedade brasileira. Isso reflete uma ruptura com a herança da escravidão, que historicamente associava a “excessiva” melanina à aptidão para a servidão, tornando a ascensão social praticamente inalcançável com base em características físicas, independentemente das capacidades individuais. Houve também incentivos governamentais para essa mudança, como a Marcha Zumbi dos Palmares em 1995, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que marcou um avanço significativo na luta por igualdade. Essa iniciativa foi formalmente institucionalizada na gestão do governo Lula, com a criação da Secretaria de Promoção da Igualdade Racial e da Secretaria de Políticas para Mulheres em 2003 (Jaccoud, 2008; Lima, 2010).

Diante desse contexto, a análise será realizada com base nos indivíduos que se autodeclararam pretos na pesquisa, a fim de mensurar essa trajetória de evolução. Contudo, é importante reconhecer que ainda há um longo caminho a ser percorrido



para que todos aqueles com características negras — atributos fisiológicos específicos de indivíduos negros — se identifiquem como tal.

A evolução do empoderamento racial pode ser observada nos dados da PNAD Contínua. Em 2012, a população que se autodeclarava preta correspondia a 7,4% do total do país, aumentando para 9,3% em 2018. Conforme o Censo de 2022, esse percentual subiu para 10,2%, enquanto a participação da população branca apresentou uma redução de 47,7% para 43,5% entre 2010 e 2022. Em 2018, do total de pretos no Brasil, 50,22% eram mulheres e 49,78% homens. A maioria desses indivíduos encontrava-se em idade produtiva, entre 15 e 59 anos, classificando-se como parte da População Economicamente Ativa (PEA), de acordo com a definição do IBGE. É importante destacar que, conforme as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pessoas com 14 anos ou mais podem exercer atividades remuneradas, embora jovens de 14 anos possam atuar apenas como aprendizes.

Em relação à educação, os dados da PNAD Contínua para o segundo trimestre de 2018 indicam que pretos e pardos estavam mais concentrados nos níveis de instrução considerados baixos e médios. Esses grupos eram maioria em comparação com os brancos no que se refere ao ensino médio incompleto. Quando se trata do ensino médio completo, a diferença entre brancos e pretos não era tão acentuada.

No entanto, nos níveis mais altos de escolaridade, a disparidade aumentava significativamente, com menor presença de pretos conforme o nível de instrução subia. Isso evidencia que os negros estão representados nas categorias de baixa instrução e sub-representados nos níveis mais elevados. Além disso, em termos de analfabetismo entre pessoas com 15 anos ou mais, a taxa era de 20% para a população preta, concentrando-se principalmente na região Nordeste. A região Sudeste, por sua vez, apresentava os menores índices de analfabetismo, conforme os dados da PNAD Contínua do segundo trimestre de 2018.

No que tange o mercado de trabalho, a PNAD Contínua do segundo trimestre de 2018 mostra que a população ocupada era composta por 45,2% de brancos, 35,42% de pardos e 18,24% de pretos. No entanto, essa distribuição não se reflete nos cargos de gerência, onde há uma sub-representação significativa de pretos e pardos, que constituem a maioria dos trabalhadores ocupados. Entre os ocupantes de cargos gerenciais, 68,6% eram brancos, enquanto apenas 19,71% eram pardos e 10,15% eram pretos. Evidenciando a disparidade racial na ocupação de posições de maior prestígio e poder no mercado de trabalho brasileiro.

Os dados utilizados para essa contextualização são provenientes das estatísticas sobre a população do Brasil em 2018. As informações mostram que a maioria da população preta naquele período era composta por mulheres, apresentava níveis de escolaridade inferiores aos dos brancos e tinha uma participação considerável no mercado de trabalho, mas com pouca representação em cargos de gerência em comparação com outros grupos. Teixeira (2017)

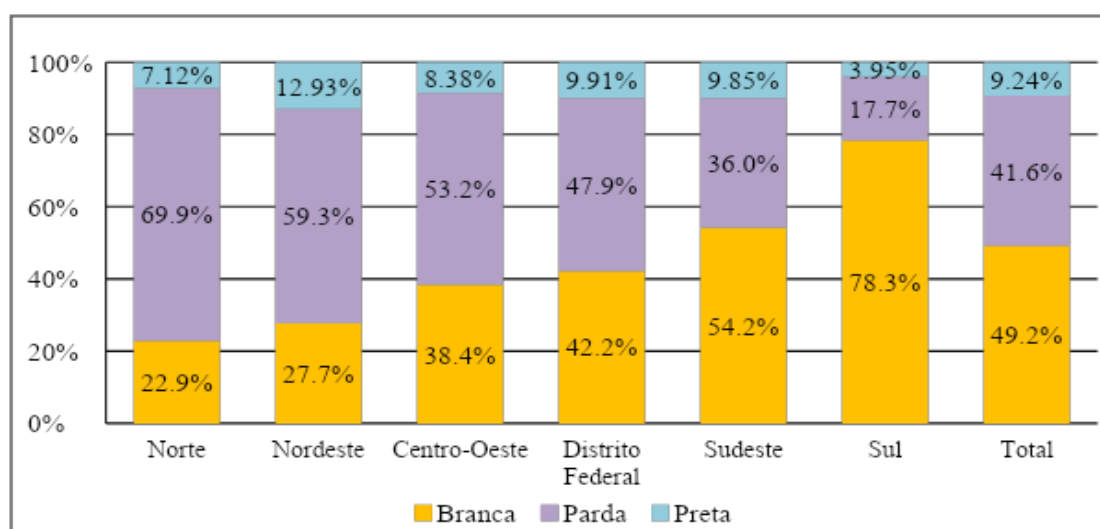
constatou um aumento no total de mulheres no mercado de trabalho nos anos de 2004, 2008 e 2013, com taxas de ocupação de 34,7%, 38,9% e 40,7%, respectivamente. Embora tenha havido um crescimento no número de mulheres exercendo atividades remuneradas, esse aumento não foi expressivo, considerando que o intervalo entre as pesquisas é de sete anos.

Costa, Carrasco-Guitierrez e Reis (2020) identificaram que, em 2005, as mulheres representavam 42% do total de pessoas ocupadas, e esse percentual aumentou para 43% em 2015, sugerindo uma expansão do mercado de trabalho para elas. Além disso, os autores observaram um crescimento significativo no percentual de mulheres que se autodeclararam como não brancas, passando de 49% para 54% entre 2005 e 2015. Dados esses que indicam um aumento na diversidade racial no mercado de trabalho feminino ao longo desse período, bem como o processo de empoderamento racial.

O Gráfico 1 ilustra a distribuição da população feminina ocupada por raça nas diferentes regiões do Brasil. As regiões com os maiores percentuais de mulheres ocupadas são o Sudeste, com 46,05%, seguido pelo Nordeste, com 21,80%, e o Sul, com 17,1%. A região Norte concentra 6,71% dessas mulheres, o Centro-Oeste, cerca de 6,67%, e o Distrito Federal, apenas 1,76%.

Entre as mulheres pretas, a maior concentração está no Nordeste, com 12,9% de participação, no Distrito Federal (9,91%) e no Sudeste (9,85%). As outras regiões registraram percentuais próximos: Centro-Oeste (8,38%) e Norte (7,12%), com exceção do Sul, onde a participação de mulheres pretas ocupadas foi de apenas 3,95%. Nessa região, as mulheres brancas representavam 78,3% do mercado de trabalho feminino.

Gráfico 1 - População Ocupada por Raça por Região no Brasil em Maio de 2020.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD COVID-19 de maio de 2020 (IBGE, 2020a).



Costa, Carrasco-Guitierrez e Reis (2020) utilizaram a classificação de mulheres brancas e não brancas para analisar os anos de 2005 e 2015. Essa mesma classificação será aplicada aqui para possibilitar um comparativo. Os autores identificaram que o contingente de mulheres não brancas aumentou entre 2005 e 2015. No último ano analisado, as regiões Norte e Nordeste registravam os maiores percentuais de mulheres não brancas no mercado de trabalho, com 78,95% e 73,17%, respectivamente. Em 2020, esses percentuais diminuíram ligeiramente para 77,06% e 72,23%.

No Centro-Oeste, a participação de mulheres não brancas ocupadas foi de 58,14% em 2015, reduzindo para 57,79% em 2020. Já nas regiões Sudeste e Sul, o percentual de mulheres não brancas no mercado de trabalho em 2015 era de 45,45% e 20,45%, respectivamente. Em 2020, esses números aumentaram para 45,80% no Sudeste e 21,67% no Sul, tornando essas duas regiões as únicas a apresentar um crescimento na presença de mulheres não brancas no mercado de trabalho¹.

Feijó (2022) analisou a evolução da taxa de desemprego por gênero e raça, constatando que o desemprego entre mulheres pretas (16,3%) superou a média nacional de 9,6%. Houve uma tendência crescente de desemprego nesse grupo ao longo de 2012 a 2022, com um aumento expressivo entre 2015 e 2018, seguido por uma breve estabilização até 2021, quando a taxa alcançou um pico quase 10% acima da média nacional. Em comparação, as taxas de desemprego entre mulheres brancas e homens negros também ficaram acima da média brasileira, embora de forma menos acentuada do que entre as mulheres negras, evidenciando uma desigualdade maior para este grupo.

A redução da participação de mulheres negras no mercado de trabalho em 2020 levantou questões relacionadas à discriminação, às dificuldades de inserção ou manutenção do emprego durante a pandemia, e à alocação dessas mulheres em setores mais vulneráveis às externalidades do período. Segundo os microdados da PNAD Contínua analisados por Feijó (2022), a taxa de desemprego entre mulheres negras foi significativamente maior ao longo dos anos, alcançando 22,1% no primeiro trimestre de 2021, em comparação com outros grupos demográficos.

A Tabela 1 apresenta o perfil da média salarial da População Ocupada (PO) feminina durante o período analisado, com todas as informações referentes ao salário-hora correspondendo à média da população estudada. O salário-hora médio das mulheres brancas é de R\$16,53, enquanto o das mulheres pretas é de R\$10,81. No que diz respeito às regiões, a região Norte se destaca por apresentar maior igualdade entre os salários-hora, com as mulheres pretas ganhando R\$0,06 a mais que as brancas, um comportamento diferente das demais regiões.

A maior diferença salarial ocorre na região Sudeste, onde as mulheres pretas recebem R\$11,10 por hora trabalhada, em contraste com as mulheres brancas, que

¹ Os dados referentes ao ano de 2015, foram apresentados em Costa, Carrasco-Guitierrez e Reis (2020).



ganham R\$18,16. O Distrito Federal também se destacou pela ampla discrepância nos salários-hora: mulheres brancas recebem R\$27,90, enquanto mulheres pretas recebem R\$15,78 pela mesma hora de trabalho. A média salarial-hora para as demais regiões é de R\$10,51 para mulheres pretas e R\$14,48 para mulheres brancas, evidenciando disparidades regionais no mercado de trabalho feminino.

Tabela 1 – Perfil da média do salário-hora da População Ocupada feminina brasileira em maio de 2020 (R\$/h).

Variáveis		Mulheres	
		Preta	Branca
Salário hora		10,81	16,53
Região	Norte	13,79	13,73
	Nordeste	9,39	13,28
	Sudeste	11,10	18,16
	Sul	11,12	14,80
	Centro-Oeste	11,04	15,38
	Distrito-Federal	15,78	27,90
Nível de Instrução	Baixa Instrução	8,00	8,63
	Média Instrução	8,57	11,23
	Alta Instrução	18,61	25,97

Fonte: Tabela elaborada pela autora a partir de dados da PNAD COVID-19 de maio de 2020 (IBGE, 2020a).

De acordo com Costa, Carrasco-Guitierrez e Reis (2020), em 2005 e 2015, a menor média salarial foi observada na região Nordeste, enquanto a maior foi registrada no Distrito Federal. Esse comportamento se manteve em 2020, como apontam os dados da presente pesquisa, indicando a persistência dessas disparidades regionais no mercado de trabalho feminino.

Justificar a diferença de salário-hora entre as mulheres apenas com o nível educacional destas não é eficiente. Foram consideradas três categorias de nível institucional: i) *baixa instrução*: pessoas sem instrução, com fundamental incompleto ou fundamental completo; ii) *média instrução*: pessoas com ensino médio incompleto ou ensino médio completo; por fim, iii) *alta instrução*: pessoas com ensino superior incompleto, superior completo ou especializações (pós-graduação, mestrado ou doutorado).

Mulheres pretas com baixa instrução são remuneradas com R\$8,00, já as brancas com o mesmo grau de instrução recebem R\$8,63. O nível de média instrução tem salário-hora de R\$8,57 para mulheres pretas e R\$11,23 para mulheres brancas, nota-se que as mulheres pretas recebem ainda menos do que brancas com nível de instrução baixo. Pretas com alto nível de instrução têm salário-hora de R\$18,61, brancas com o mesmo nível de educação tem R\$25,97.

De maneira geral, as mulheres pretas são remuneradas com valores inferiores aos das mulheres brancas, sendo possível concluir que há certa discriminação e



desigualdade no mercado de trabalho durante a pandemia. Embora tenha sido observado um crescimento real dos rendimentos entre 2012 e 2020, conforme os dados da PNAD Contínua 2022 analisados por Feijó (2022), houve uma queda em 2022. Esse declínio pode estar associado à recuperação de empregos em setores de menor valor agregado e mais intensivos em mão de obra, o que afeta de forma desproporcional os grupos mais vulneráveis, como as mulheres negras.

Além disso, mesmo com a redução das desigualdades ao longo do tempo, mulheres negras continuaram com os menores rendimentos médios, recebendo menos da metade do salário dos homens brancos e cerca de 60% do rendimento das mulheres brancas/amarelas em 2022. Costa, Carrasco-Guitierrez e Reis (2020) expuseram que no período de referência do estudo, as mulheres não brancas (como caracterizaram), recebiam salários menores que mulheres brancas em todas as regiões, permitindo a conclusão de que não houveram avanços entre 2005, 2015 e 2020.

A literatura, principalmente a minceriana, aponta que o rendimento do trabalho tem relação positivamente proporcional à educação, isto é, o aumento da escolaridade ou treinamento impacta positivamente o salário dos indivíduos, portanto, quanto maior o nível de instrução espera-se maiores rendimentos, pois o aumento da qualificação permite que esses tenham capacidades produtivas mais bem remuneradas. No entanto, quando confrontada a realidade e a teoria percebem-se exceções, referente às mulheres brancas realmente há maior salário-hora conforme aumenta a instrução, todavia quando observado as mulheres pretas e seus rendimentos, é nítido que há mais variáveis afetando além do nível educacional; a mulher preta de média instrução recebe menos do que a mulher branca com baixa instrução, se fosse apenas a educação como fator determinante de salário, não seria possível essa situação.

Feijó (2022) evidenciou⁴ que a disparidade salarial persistiu, sendo ainda mais pronunciada para mulheres, sobretudo às negras. Quando comparadas com homens brancos, as mulheres negras apresentam rendimentos 71,31% menores; mesmo após o controle por fatores como educação, ocupação e experiência, a diferença ainda foi significativa, com mulheres negras ganhando, em média, 26,98% a menos. Em comparação, mulheres brancas também enfrentaram diferenças salariais, mas estas são menores (-20,42%). Portanto, embora parte das disparidades possa ser explicada por fatores de mercado e características individuais, as diferenças de rendimentos para as mulheres negras permanecem expressivas, devido à discriminação e às condições pré-mercado. Além disso, os retornos salariais para a educação foram mais baixos para mulheres negras em relação a outros grupos, indicando que, mesmo com nível superior, seu rendimento é proporcionalmente menor.

Conforme a Tabela 2, as mulheres pretas foram as mais afetadas quando são considerados apenas os afastamentos por COVID-19, 84,94% do total de pretas,



afastadas da ocupação no período, são atribuídas ao vírus, percentual superior às demais mulheres do mercado, em que a branca foi novamente a menos impactada.

Tabela 2 - Proporção das que estavam afastadas por motivo de COVID-19 ou outros e daquelas que continuaram sendo remuneradas da população brasileira em maio de 2020.

Mulheres	Motivo do Afastamento		Remuneração	
	Covid-19	Outros	Não Remunerada	Foi Remunerada
Branca	81,64%	18,36%	53,98%	46,02%
Pardas	84,62%	15,38%	55,25%	44,75%
Pretas	84,94%	15,06%	56,75%	43,25%
Total	83,38%	16,62%	54,88%	45,12%

Fonte: Tabela elaborada pela autora a partir de dados da PNAD COVID-19 de maio de 2020 (IBGE, 2020a).

A remuneração ao indivíduo acometido pelo vírus é um fator relevante, pois o contágio pode ter ocorrido em decorrência do próprio trabalho – aqui considerado o trajeto e demais situações vivenciadas apenas em virtude do trabalho – e aquela ser a única fonte de renda, não há forma racional para que essa mulher, seja chefe de família ou não, cumpra com suas obrigações financeiras além da possibilidade de agravamento da doença e também custear algum tratamento.

Consoante aos dados analisados, a hipótese de que as mulheres pretas foram as mais afetadas durante a pandemia pode ser considerada comprovada, das afastadas independente do motivo, as mulheres pretas foram as que menos foram remuneradas proporcionalmente, apenas 43,25% foram remuneradas, valor abaixo da média calculada (45,12%), a maioria delas (56,75%) não remuneradas durante o período. Correlacionando com os tipos de ocupação dessas mulheres, o fato de ter alto percentual em trabalhos domésticos pode justificar parte desse desalento, já que no período em que estão acometidas pela doença – ou afastadas como forma de prevenção – não se produz, e esse tipo de trabalho tem, em geral, pagamento de acordo com a atividade prestada e fácil substitutibilidade.

Para complementar a pesquisa e compreender como é o respaldo à saúde dessas mulheres, a Tabela 3 exibe a proporção de indivíduos que têm plano de saúde no mês de referência da pesquisa. Conforme esperado, as mulheres pretas que foram as mais afastadas por motivos do novo vírus e também foram as que menos foram remuneradas durante o afastamento, estando estas doentes, apenas 22,83% teriam acesso a plano de saúde, menos que a média calculada que é 30,01%, proporcionalmente as mulheres pardas ainda estão menos protegidas pelo sistema de saúde privado, pois apenas 21,15% tem acesso. Contudo, a partir do referenciado até aqui, depreende-se que pelo contexto a mulher negra é ainda a mais afetada.



Tabela 3 – Proporção de mulheres brasileiras que tinham plano de saúde por cor em maio de 2020.

Mulheres	Sem Plano de Saúde	Com Plano de Saúde
Branca	59,63%	40,37%
Pardas	78,85%	21,15%
Pretas	77,17%	22,83%
Total	69,99%	30,01%

Fonte: Tabela elaborada pela autora a partir de dados da PNAD COVID-19 de maio de 2020 (IBGE, 2020a).

As mulheres brancas se destacaram pela condição de superioridade às demais no mercado de trabalho em todos os pontos abordados até então, e, quanto ao acesso privado à saúde não é diferente, 40,37% delas têm esse acesso, acima da média (30,01%), enquanto as demais mulheres estão abaixo.

Análise da conjuntura das mulheres negras: determinantes salariais

A análise dos determinantes salariais na Tabela 4 permite uma compreensão das disparidades de remuneração entre mulheres negras, mulheres em geral, homens e a média da população em 2020 no Brasil, por meio da aplicação da equação minceriana, que estima o efeito de variáveis como idade, instrução, localização geográfica e setor de atuação. Verificando assim, se o cenário ao longo do período pandêmico esteve em concordância com a teoria e trabalhos empíricos.

Sobre a possível existência de diferença salarial entre as mulheres pretas e os demais grupos de ocupados, a Tabela 1 da análise descritiva apresentou informações sobre o salário-hora base, em que a mulher preta é remunerada com R\$10,81, enquanto a mulher branca tem retorno do trabalho de R\$16,53. Para compreender quais as diferenças encontradas, foram calculados os fatores que possivelmente influenciam estas diferenças utilizando a equação minceriana de determinação de salários.

Para todas as mulheres, a idade tem uma relação positiva com os rendimentos até certo ponto, mas com retornos decrescentes, como indicado pelo coeficiente negativo. Contudo, para mulheres negras, a relação entre idade e salário é mais fraca (0,0248) em comparação com o coeficiente geral para mulheres (0,0270), indicando que o aumento da idade impacta menos os salários das mulheres negras.

No que diz respeito ao nível de instrução, observou-se que os retornos para mulheres negras tanto para Média Instrução (0,2987) quanto para Alta Instrução (1,4753) são inferiores aos das mulheres em geral, 0,3075 e 1,5246, respectivamente. Isso sugere que, mesmo com o mesmo nível de escolaridade, as mulheres negras recebem menores retornos salariais em comparação com a média



das mulheres, evidenciando uma disparidade na valorização da educação entre grupos raciais.

A variável racial Negro apresentou um coeficiente negativo para todas as mulheres (-0,1111), indicando que, ao controlar para outras características, ser negra reduz o salário esperado, o que reforça a existência de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro. Esse impacto negativo é semelhante para homens e na média geral, destacando que a cor da pele é um fator significativo para os rendimentos, independentemente do gênero. Sobre os aspectos geográficos, as mulheres negras têm menores retornos em regiões como o Sul e o Sudeste em comparação com mulheres em geral, indicando que, embora essas regiões sejam mais desenvolvidas economicamente, as mulheres negras ainda enfrentam maiores desafios nelas. Por outro lado, a diferença nos retornos para mulheres negras no Norte e no Centro-Oeste é mínima quando comparada à média das mulheres.

Tabela 4 – Determinantes salariais para mulheres pretas, mulheres, homens e para a média de todos os indivíduos em maio de 2020 - Brasil

Variáveis	Mulher Negra	Mulher	Homem	Geral
Idade	0,0248	0,0270	0,0383	0,0336
Idade2	-0,0001	-0,0002	0,0003	-0,0002
Média Instrução	0,2987	0,3075	0,3500	0,3346
Alta Instrução	1,4753	1,5246	1,6985	1,6180
Negro	-	-0,1111	-0,1125	-0,1112
Urbano	0,1631	0,1615	0,1412	0,1498
Sul	0,4206	0,3853	0,4749	0,4362
Norte	0,1875	0,1874	0,1797	0,1820
Sudeste	0,2524	0,2776	0,3274	0,3076
Centro-Oeste	0,297	0,2798	0,4592	0,3821
Distrito Federal	0,5163	0,5669	0,5941	0,5866
Serviços	0,5263	0,4755	0,3806	0,4104
Indústria	0,3381	0,2945	0,3150	0,3067
Comércio	0,3140	0,2522	0,2202	0,2224
Outros Setores	0,3536	0,3517	0,3042	0,3113

Fonte: Tabela elaborada pela autora com base nos dados da PNAD COVID-19 de maio de 2020 (IBGE, 2020a). **Nota:** Os valores são significantes a 5%. Os coeficientes estão calculados em $e^{\beta} - 1$.

A respeito dos setores, todos têm variação positiva quando comparados à variável base Agricultura, porém os setores de Serviços, seguido de Outros Setores destacam-se com retorno ao rendimento por hora de 52,63% e 35,36% superior à variável base. No setor de Serviços, que é majoritariamente feminino, mulheres negras têm um coeficiente maior (0,5263) do que a média das mulheres (0,4755),



sugerindo que, nesse setor, as mulheres negras conseguem um retorno salarial relativamente melhor.

Entretanto, essa vantagem não se estende a outros setores, como Indústria e Comércio, onde os coeficientes são ligeiramente maiores para mulheres negras, 0,3381 e 0,3140, respectivamente, em comparação com a média das mulheres, no entanto não sobressaem ao cenário de menor remuneração em diferentes fatores. Em resumo, a equação minceriana demonstrou que, mesmo ao controlar por fatores como instrução e idade, as mulheres negras têm menores retornos salariais do que a média das mulheres, sugerindo a presença de fatores discriminatórios que afetam de forma significativa sua remuneração.

Análise da conjuntura das mulheres negras: discriminação salarial

Nesta subseção, utilizou-se a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, para identificar as disparidades salariais entre grupos populacionais, desmembrando a diferença de rendimentos em dois componentes principais: o **efeito dotação**, que está relacionado às características produtivas dos indivíduos (como educação, experiência e setor de trabalho), e o **efeito discriminação**, que reflete a parte da disparidade não explicada pelas características observáveis e geralmente associada a preconceitos estruturais ou discriminação. Segundo Blinder (1973), se os indivíduos possuem as mesmas habilidades produtivas e capacidade técnica, todavia apresentem diferentes rendimentos, então aceita-se a hipótese de discriminação no mercado de trabalho. A análise dos dados de 2020 corroboraram com a perspectiva sobre as desigualdades que mulheres negras enfrentaram em comparação a outros grupos, especialmente mulheres brancas e homens brancos, e o impacto da discriminação de gênero e raça.

De acordo com a Tabela 5, a diferença salarial entre mulheres negras e mulheres brancas é de 39,97%, evidenciando uma disparidade substancial. A decomposição mostrou que 24,38% dessa diferença foi atribuída ao efeito dotação, ou seja, está relacionada às características produtivas que favorecem as mulheres brancas, como níveis mais elevados de educação e inserção em setores de maior remuneração. Esse valor indica que, em termos de qualificações e experiências profissionais, as mulheres brancas possuíam uma vantagem estrutural sobre as mulheres negras.

No entanto, o efeito discriminação, responsável por 12,54% da diferença, sugeriu que mesmo que as mulheres negras tivessem características produtivas idênticas às das mulheres brancas, elas ainda seriam remuneradas de forma desigual. Esse componente não explicado refletiu barreiras raciais no mercado de trabalho que impediram as mulheres negras de alcançarem remunerações equivalentes às das demais brancas, mesmo com as mesmas qualificações.



Tabela 5 – Diferenças salariais entre grupos da População Ocupada - Oaxaca-Blinder – maio 2020 - Brasil.

Grupos	Diferença Salarial	Efeito Dotação	Efeito Discriminação
Mulher Branca	39,97%	24,38%	12,54%
Mulher Negra			
Homem Branco	51,57%	10,15%	37,61%
Mulher Negra			
Homem	4,36%	-16,22	24,57%
Mulher			

Fonte: Tabela elaborada pela autora com base nos dados da PNAD COVID-19 de maio de 2020 (IBGE, 2020a).

A disparidade salarial entre mulheres negras e homens brancos é ainda mais significativa, com uma diferença total de 51,57%. Nesse caso, apenas 10,15% dessa diferença pode ser explicada pelo efeito dotação, o que sugere que as características produtivas como educação e experiência entre mulheres negras e homens brancos têm diferenças relativamente pequenas. Isso salientou que, em termos de qualificações, as mulheres negras não estão tão distantes dos homens brancos, mas a remuneração ainda é amplamente desigual.

O componente mais alarmante dessa decomposição foi o efeito discriminação, que responde por 37,61% da diferença. Isso significa que a maior parte da disparidade salarial entre esses dois grupos é atribuída à discriminação de gênero e raça. Mesmo que as mulheres negras tivessem o mesmo nível educacional, as mesmas ocupações e a mesma experiência que os homens brancos, elas ainda ganhariam salários consideravelmente menores.

Ao analisar a diferença salarial entre homens e mulheres em geral, a disparidade salarial é relativamente pequena, com os homens ganhando 4,36% a mais que as mulheres. No entanto, a decomposição mostrou que o efeito dotação é negativo, com -16,22%, indicando que, com base nas características observáveis, as mulheres deveriam estar ganhando mais do que os homens. Isso ocorre porque, em média, as mulheres têm níveis educacionais mais elevados do que os homens, o que, teoricamente, deveria resultar em salários mais altos. No entanto, o efeito discriminação, que responde por 24,57%, revela que, apesar de as mulheres terem qualificações superiores, elas ainda ganham menos que os homens, o que reflete claramente a discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Em consonância com a literatura, é perceptível que a diferença entre os gêneros na média é menor, o que foi abordado por Souza, Salvato e França (2013) de outra ótica, notaram o menor percentual de diferença entre os gêneros do que entre cores não revela que a discriminação entre as raças seja mais elevada, não obstante, é possível considerar que os atributos de habilidades produtivas, tendem na média, a ser menores em grupos não brancos; considerando apenas os pretos na presente pesquisa.



Considerações finais

A partir da análise realizada, foi possível verificar que as mulheres negras permaneceram em uma posição de vulnerabilidade no mercado de trabalho brasileiro, enfrentando barreiras históricas e estruturais que limitam seu acesso a melhores condições de trabalho e remuneração. Os objetivos da pesquisa, que buscavam compreender em que medida as mulheres negras foram mais penalizadas em comparação a outros grupos durante a pandemia da COVID-19, foram atingidos. Por meio da aplicação da equação minceriana e da decomposição de Oaxaca-Blinder, foi possível quantificar os determinantes salariais e identificar que, mesmo com qualificações semelhantes, as mulheres negras continuam a receber remunerações menores, evidenciando a existência de discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho.

A decomposição de Oaxaca-Blinder revelou que a maior parte das disparidades salariais entre mulheres negras e homens brancos (37,61%) e entre mulheres negras e mulheres brancas (12,54%) foi atribuída a fatores discriminatórios. Além disso, o impacto da pandemia intensificou as desigualdades preexistentes, pois as mulheres negras foram as mais afetadas pelos afastamentos sem remuneração, agravando ainda mais sua posição no mercado.

Apesar do crescimento real dos rendimentos para todos os grupos entre 2012 e 2020, a recuperação de empregos em 2022 ocorreu principalmente em setores de menor valor agregado, resultando em uma queda geral nos rendimentos, especialmente para as mulheres negras, que continuam a apresentar os menores salários médios em comparação com as mulheres brancas. Sendo possível notar que essas mulheres foram penalizadas durante o período pandêmico, mas que ainda são impactadas negativamente nesse lugar laboral.

No entanto, uma limitação do estudo é a dependência de dados da PNAD COVID-19 de 2020, que, embora permita uma análise do impacto da pandemia, não fornece informações sobre a dinâmica de longo prazo da recuperação econômica e dos efeitos estruturais do mercado de trabalho após a crise. A sequência desta investigação poderia ser ampliada à análise para um período posterior, avaliando a continuidade dos impactos da pandemia sobre as desigualdades salariais e ocupacionais de mulheres negras e outros grupos.

Em suma, este estudo contribui para o entendimento das condições laborais e salariais das mulheres negras no Brasil, revelando que, embora tenham ocorrido avanços na escolaridade e no acesso ao mercado de trabalho, essas mulheres ainda enfrentam grandes desafios para superar a discriminação estrutural que perpetua sua desvantagem econômica em relação a outros grupos, fazendo-se necessárias medidas para inclusão efetiva das mulheres negras no mercado, com medidas que promovam tanto a igualdade de oportunidades quanto a equidade salarial.



Referências

- AZEVEDO, P. A. **Discriminação racial: o efeito de crises econômicas na discriminação**. São Paulo: Insper, 2018. 26 p.
- CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, 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, 2004.
- COSTA, M. V.; CARRASCO-GUTIERREZ, C. E.; REIS, C. V. S. Diferencial de salários por cor e sexo no Brasil: uma análise por grandes regiões. **Revista Economia Ensaios**, Uberlândia, v. 35, n. 1, p. 292-312, jul./abr. 2020.
- COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Texto para Discussão**, Campinas, n. 383, p. 1-29, jun. 2020.
- DUARTE, A. P. **O desafio da discriminação: a mulher negra no mercado de trabalho**. 2019. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2019.
- FARIA, G. J. A.; FERREIRA, M. L. A.; COUTINHO, C. M. F. A condição para quem nasce negra e mulher é ser doméstica? Desigualdade entre mulheres brancas e negras no trabalho doméstico. **Revista PerCursos**, Florianópolis, v. 15, n. 28, p. 354-375, jan./jun. 2014.
- FEIJÓ, J. **A participação das mulheres negras no mercado de trabalho**. FGV IBRE, São Paulo, 26 jul. 2022. Disponível em: [https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho#:~:text=No%201%C2%BA%20tri%20de%202022%2043%2C3%25%20das%20mulheres%20negras,negros%20\(46%2C6%25\)](https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho#:~:text=No%201%C2%BA%20tri%20de%202022%2043%2C3%25%20das%20mulheres%20negras,negros%20(46%2C6%25).). Acesso em: 8 set. 2020.
- FIGUEIREDO, A. **Classe média negra: trajetórias e perfis**. Salvador: EDUFBA, 2012.
- HAM, S. Explaining gender gaps in the South Korean labor market during the COVID-19 pandemic. **Feminist Economics**, London, v. 27, n. 1/2, p. 133–151, Mar. 2021.
- HASENBALG, C. A.; SILVA, N. do V. **Industrialização, emprego e estratificação social no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1984.
- HOLDER, M.; JONES, J.; MASTERSON, T. **The early impact of COVID-19 on job losses among Black women in the United States**. New York: Levy Economics Institute, 2021. Working Paper n. 963.



IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: divulgação trimestral. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101377>

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: divulgação trimestral. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=24437&t=sobre>

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios COVID-19**: divulgação mensal. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27947-divulgacao-mensal-pnadcovid2.html?edicao=28035&t=publicacoes>. Acesso em: 8 set. 2020.

IBGE. **O IBGE apoiando o combate à COVID-19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 8 set. 2020.

JACCOUD, L. Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, M. (org.). **As políticas públicas e as desigualdades raciais no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília, DF: IPEA, 2008. cap. 2, p. 45-64.

JAIME, P. **Executivos negros**: racismo e diversidade no mundo empresarial. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2016. LIMA, M. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 87, p. 83-95, jul. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/P7jQbyjZbNLcfvRFFjgCkCp/>. Acesso em: 8 set. 2020.

LEWANDOWSKI, P.; LIPOWSKA, K.; MAGDA, I. The gender dimension of occupational exposure to contagion in Europe. **Feminist Economics**, v. 27, n. 1-2, p. 48-65, 2021. <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1880016>.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, 1974. OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, Philadelphia, v. 14, n. 3. p. 693-709, Oct. 1973.

PINHEIRO, L. S.; *et al.* **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Brasília, DF: Ipea, 2016. (Nota Técnica, n. 24).

PINTO, G. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 14., 2006, Caxambu. **Anais [...]**. Caxambu: ABEP, 2006. p. 1-16.



PORTAL GELEDÉS (Brasil). Instituto da Mulher Negra. **Nota da coalização negra por direitos sobre o Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/nota-da-coalizacao-negra-por-direitos-sobre-o-covid-19/>. Acesso em: 8 set. 2020.

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. **Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça**. Estudos Avançados, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 137-151, 2015.

RIBEIRO, D. **Quem tem medo do feminismo negro?**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SILVA, T. D.; SILVA, S. P. **Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da PNAD COVID-19**. Brasília, DF: IPEA, 2020. (Nota Técnica n.º 46).

SOUZA, P. R. M.; BERRIEL, R. M. V. Desigualdade de gênero e raça: a situação da mulher negra no mercado de trabalho. In: **Reunião Anual De Sbpc**, 71., 2019, Campo Grande. Anais [...]. Campo Grande: SBPC, 2019.

STELGMANN, P. B. **A luta contra a desigualdade de renda entre gêneros e raças: estamos vencendo ou perdendo?** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Economia) - Faculdade de Economia e Administração, Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2018. 32 p.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. 2017. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

TOPORCOV, E. P. **Perfil de homens demitidos durante a crise de 2014**. 2019. Dissertação (Mestrado em Economia) – Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2019.

Notas

¹ Em julho de 2023 a participação era de 51,1%, de acordo com dados da PNAD Contínua 2023.

² Cotrim, Teixeira e Proni (2020) destacam o movimento feminista como um aliado importante na inserção das mulheres no mercado de trabalho e na ocupação de espaços públicos. Esse movimento contribuiu para mudanças nos padrões de comportamento e nos valores associados à função social das mulheres, promovendo a ampliação das oportunidades de emprego para elas.

³ Semelhante ao verificado no Censo em 2022, já que a população autodeclarada branca foi cerca de 43,5%, a população parda representou 45,3%, declarados pretos foram 10,2%, indígenas e amarelos representaram, respectivamente, 0,6% e 0,4% das pessoas.

⁴ A partir de microdados da PNAD Contínua 4º trimestre 2019 e Enem 2019.

Recebido em: 05/08/2024

Aprovado em: 16/10/2024