

**MULHERES NEGRAS, QUALIDADE DAS OCUPAÇÕES E RENDIMENTOS: UM OLHAR PARA AS REGIÕES METROPOLITANAS E NÃO METROPOLITANAS BRASILEIRAS****Solange de Cassia Inforzato de Souza<sup>1</sup>**ORCID: [0000-0002-9806-2319](https://orcid.org/0000-0002-9806-2319)**Daniela Rodrigues Haeitmann<sup>2</sup>**ORCID: [0000-0002-6322-9991](https://orcid.org/0000-0002-6322-9991)**Vanessa Fortunato de Paiva<sup>3</sup>**ORCID: [0000-0001-9163-8154](https://orcid.org/0000-0001-9163-8154)**Magno Rogério Gomes<sup>4</sup>**ORCID: [0000-0002-7536-8710](https://orcid.org/0000-0002-7536-8710)

<sup>1</sup> Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP)  
Professora de Economia e do Programa de Mestrado em Economia Regional da Universidade Estadual de Londrina (UEL)

[soinfor@uel.br](mailto:soinfor@uel.br)

<sup>2</sup> Bacharel em Ciências Econômicas pela UEL

[danielahaeitmann@gmail.com](mailto:danielahaeitmann@gmail.com)

<sup>3</sup> Mestre em Economia Regional pela UEL

[nepaiva@hotmail.com](mailto:nepaiva@hotmail.com)

<sup>4</sup> Doutor em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM)

Professor do Departamento de Economia da UEL

[profmagnogomes@gmail.com](mailto:profmagnogomes@gmail.com)

Recebido em: 04/03/2021

Aceito em: 05/02/2022

**RESUMO**

Esta pesquisa investigou a participação da mulher negra, segundo a qualidade das ocupações e os rendimentos, na dinâmica das regiões metropolitana e não metropolitana brasileiras. Os resultados indicaram a posição desvantajosa da mulher negra nas ocupações, com maiores chances de estar em profissões secundárias, caracterizadas por atividades técnicas e de prestação de serviços, informalizadas e de menores salários, em relação à mulher branca, nas duas regiões estudadas. Todavia, reconhece a influência das regiões estudadas em três aspectos: as regiões metropolitanas remuneram melhor as mulheres negras, comparadas às regiões não metropolitanas, mas há menores desigualdades salariais de cor de pele nas regiões não metropolitanas do país, independentemente da qualidade das ocupações; existe dificuldade no alcance de uma ocupação associada à liderança e gerência, mas o aumento na escolaridade da mulher negra promove rendimentos maiores e maior participação em uma ocupação superior, especialmente para mestres e doutoras, e nas regiões não metropolitanas do país; e as chances de absorção das mulheres negras nas regiões não metropolitanas são maiores, mas em ocupações secundárias e pioram para as que têm filhos menores.

**Palavras-chave:** Mulher Negra; Ocupação; Rendimentos; Região metropolitana e não metropolitana

**ABSTRACT**

This research investigates the participation of black women, according to the quality of occupations and income, in the dynamics of the Brazilian metropolitan and non-metropolitan regions. The results show the disadvantageous position of black women in occupations, which is more likely to be in secondary professions, characterized by technical activities and service provision, informalized and lower salaries in relation to white women, in the two regions studied. However, it recognizes the influence of the regions studied in three aspects: metropolitan regions pay black women better compared to non-metropolitan regions, but there are lower skin-colored income inequalities in non-metropolitan regions of the country, regardless of the quality of occupations; there is difficulty in achieving an occupation associated with leadership and management, but the increase in black women's education promotes higher salaries and higher participation and a higher occupation, especially for masters and doctors, and in the non-metropolitan regions of the country; and the chances of absorption of black women in non-metropolitan regions are higher, but in secondary occupations and worsen for those with children.

**Keywords:** Black Woman; Occupation; Income; Metropolitan and non-metropolitan region.

**Código JEL:** J15, J23, R23

## INTRODUÇÃO

As desigualdades econômicas têm sido frequentemente abordadas na literatura brasileira, especialmente relacionadas às ocupações e aos rendimentos de mulheres e homens, e de brancos e não brancos. Apesar da ampliação da participação de mulheres e negros no mercado de trabalho nos anos recentes, nas mais diversas localidades, indivíduos igualmente produtivos podem ser alocados e remunerados com base em atributos não produtivos, como o gênero e a cor da pele, apontando teórica e empiricamente, segregação ou discriminação salariais no mercado de trabalho. Outro fato a reconhecer é que existe uma frequência empírica conhecida de que trabalhadores que vivem em grandes centros urbanos recebem salários superiores aos de trabalhadores igualmente produtivos de outras áreas geográficas. A dimensão do mercado de trabalho local é importante e explicada pelos economistas urbanos pela compensação pelos diferenciais de custo de vida, pela distribuição espacialmente heterogênea das habilidades dos indivíduos, a partir de características não-observáveis, e pelas economias de aglomeração (CAMPOS; SILVEIRA NETO, 2009; FONTES, SIMÕES; OLIVEIRA, 2006; SOUZA, SALVATO; FRANÇA, 2006; GOMES; SOUZA, 2018; BACCHI et al., 2017).

A literatura nacional tem constatado que as diferenças salariais e de inserção no mercado de trabalho brasileiro são mais contundentes quando se examina a situação da mulher negra. Isso ocorre, devido a sua posição desvantajosa no mercado de trabalho e a dupla discriminação de gênero e cor, na sociedade brasileira (DIEESE, 2005; MALLETT, 2010, TRIPPIA; BARACAT, 2014; MAIA; SOUZA, 2019; VOGT et al., 2020).

Além disso, as desigualdades enfrentadas no mercado de trabalho se estabelecem entre as próprias mulheres, em uma realidade social diversificada histórica e culturalmente, e no questionamento da homogeneidade do gênero feminino que realça outros fatores identitários como o da cor da pele, firmemente discutidos em Hirata (2014). Trabalhos realizados no Brasil (QUADROS, 2004; BENTO, 2000; MARCONDES et al, 2013; PASSOS; SOUZA, 2021; GUEDES; MONÇORES, 2019) utilizaram cor de pele e gênero para discutir as disparidades no mercado de trabalho. Ao interseccionar gênero feminino e cor da pele, este artigo, pretende contribuir para desnudar as assimetrias de cor de pele entre as mulheres e buscar o seu enfrentamento no Brasil.

Nesse sentido, a contribuição deste estudo envolve aplicar duas abordagens pouco exploradas na literatura sobre o tema. Investiga a qualidade das ocupações e rendimentos das mulheres negras, e sua identificação segundo as regiões de moradia, metropolitanas e não metropolitanas do Brasil, recortes que auxiliam a compreensão das desvantagens econômicas de cor da pele para as mulheres e as tomadas de decisões em termos de políticas públicas regionais no país.

Diante do exposto, este trabalho tem o objetivo de analisar a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, a qualidade das ocupações e os rendimentos, nas regiões metropolitanas e não metropolitanas brasileiras, a

partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do ano de 2017. Testa a hipótese de que há uma punição salarial e de ocupação para mulher negra em relação à mulher branca, e que as regiões metropolitanas, mais urbanizadas, elevam os salários das mulheres, mas intensificam as desigualdades entre as mulheres brancas e negras.

A estrutura deste artigo é a seguinte: após esta introdução, a seção 2 traz o referencial teórico, histórico e empírico sobre as desigualdades no mercado de trabalho brasileiro e, em especial, para as mulheres negras. A seção 3 descreve a metodologia adotada, bem como a natureza dos dados. As seções 4 e 5 realizam a descrição e a interpretação dos resultados. Por fim, escreve-se as principais conclusões da pesquisa.

## **DESIGUALDADES MÚLTIPLAS PARA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: CONHECIMENTO TEÓRICO E EMPÍRICO**

Algumas das respostas teóricas para as desigualdades salariais estão tratadas em Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1975), expoentes da teoria do capital humano. Os autores consideram que o aumento do nível educacional provoca uma maior produtividade, acesso a empregos melhores e retornos salariais favoráveis aos indivíduos, o que explica as disparidades de rendimento do trabalho.

As desigualdades no mercado de trabalho também ocorrem pela discriminação salarial e pela segregação profissional. Partindo do princípio de que os trabalhadores têm a capacidade de ocuparem a mesma função com características produtivas idênticas, se forem tratados de forma diferente no grupo demográfico que pertencem, seja em relação a gênero, raça, origem ou condição econômica, considera-se que pode haver discriminação salarial (BECKER, 1971). Em outra perspectiva, Ehrenberg e Smith (2020) esclarecem que pode haver segregação profissional, em que empregos de maiores remunerações e responsabilidades estarão reservados para um perfil específico de trabalhador, como por exemplo, mulheres e/ou negros, com o mesmo nível de treinamento e potencial produtivo, levados a ocupações cujos salários ou níveis de responsabilidade são mais baixos, comparados aos dos homens e brancos.

A teoria do mercado segmentado explica a dicotomia existente no mercado de trabalho pelo local em que ela é gerada, ou seja, o posto de trabalho. Segundo Cacciamali (1978) e Lima (1980), o mercado de trabalho é dividido em dois setores: o setor primário, onde prevalecem características como salários mais elevados, estabilidade, melhores condições de trabalho e probabilidades de promoção na carreira, e o setor secundário onde é predominante os baixos salários, instabilidade e más condições de trabalho. Uma vertente da teoria da segmentação é apresentada por Doeringer e Piore (1970), que destaca as características pessoais e o comportamento dos trabalhadores como determinantes do tipo de mercado em que eles serão inseridos e sua remuneração. Outras abordagens são consideradas por

Vietorisz e Harrison (1973) e Harrison e Sum (1979), que admitem que a segmentação pode advir das diferenças tecnológicas entre as atividades desenvolvidas, e por Reich, Edwards e Gordon (1973), em que o processo histórico e a existência de diferentes classes sociais acabam por originar a segmentação do mercado de trabalho.

Realizadas essas observações teóricas, há que se compreender o contexto em que se analisa a incorporação da população negra no mercado de trabalho brasileiro e a sua persistência atual. A escravidão brasileira foi um processo longo implantado pela coroa portuguesa no Brasil colônia e é conhecida pela exploração da mão de obra e a precarização do trabalho desde meados do século XVI. O uso de trabalho escravo de africanos se fez presente quando Portugal passou a implantar a agricultura manufatureira de cana de açúcar no Brasil para exportações aos mercados europeus (GARAEIS, 2012).

Com a abolição do trabalho escravo no final do século XIX, os negros se viram abandonados à própria sorte, sem reformas sociais que os integrassem na sociedade que agora tornava-se baseada em um trabalho assalariado (MARINGONI, 2011). A mão de obra imigrante começa a substituir os escravos, principalmente nos centros mais dinâmicos da economia. A abolição significará a ausência de espaço de trabalho para os ex-escravos que vão se juntar aos contingentes de trabalhadores nacionais livres, sem possibilidades de trabalho senão nas regiões economicamente menos dinâmicas, na economia de subsistência das áreas rurais ou em atividades temporárias. Isso fez com que o mercado de trabalho brasileiro tenha sido formado já com desvantagens para a população negra. Essa herança histórica fundamenta a persistência das desigualdades raciais no mercado de trabalho do país para esse grupo, que se revelam tanto na busca pelo emprego, como na competição por posições de poder (THEODORO, 2005).

Em relação a desigualdade de rendimentos devido a raça/cor do trabalhador, destaca-se que as mulheres negras estão em uma situação pior quando comparadas em relação aos homens, e também às mulheres brancas. Bruschini e Lombardi (2000) constataram um processo de bipolarização do emprego feminino, pois as mulheres provenientes das classes mais pobres, majoritariamente negras, convergiram para os empregos domésticos e para a produção na indústria. Já as mulheres de classe média, devido às maiores oportunidades educacionais, dirigiram-se para prestação de serviços, para áreas administrativas ou de educação e saúde. De acordo com Soares (2000), as mulheres negras sofrem a discriminação setorial-regional-ocupacional, comparados aos homens e às mulheres brancas.

Quadros (2004) admitiu a nítida hierarquia na análise das diferenças nos rendimentos pessoais relacionados à raça e gênero: homem branco, mulher branca, homem negro e mulher negra. Ou seja, nessa classificação decrescente de rendimentos, há desigualdade entre os gêneros, mas também entre as mulheres, sendo que as mulheres brancas seguem na segunda posição e as negras na quarta e última posição, revelando as

distorções de cor entre as mulheres. Marcondes et al. (2013) confirmaram as significativas desvantagens as mulheres negras em relação às mulheres brancas no Brasil. As características produtivas podem ser uma das explicações para as diferenças salariais, considerando a cor de pele, entre as mulheres, segundo Souza, Salvato e França (2013), cujos padrões regionais e pelos quantis da distribuição salarial são heterogêneos. Bacchi et al. (2017) também realçaram a importância dos fatores produtivos para as diferenças salariais de cor de pele, entre 2002 e 2013 na região sudeste do Brasil.

As explorações analíticas de gênero e cor de pele foram mencionadas por Bento (2000) como decorrência de uma relação entre trabalhadoras negras e brancas, cujas estatísticas apontavam a situação de maior precariedade de mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. Normalmente, elas estão concentradas no serviço doméstico e outros serviços pessoais, de baixa contribuição previdenciária e salários, e pouca escolaridade, em comparação com as brancas. As negras também são menos representadas em ocupações que exigem atributos estéticos como vendedora, recepcionista e secretária.

No Brasil, as assimetrias dos rendimentos laborais foram evidenciadas por Passos e Souza (2021), e comprovaram que as mulheres negras tiveram menor rendimento do que as brancas, em 2018, percebendo R\$ 892,6 a menos para as primeiras. Guedes e Monçores (2019) investigaram as ocupações de empregadas domésticas e cuidadoras profissionais, e afirmaram a precariedade no trabalho e baixos salários, que são majoritariamente exercidas por mulheres pretas e pardas. Entre os achados da pesquisa de Vogt et al. (2020) sobre diferenciais salariais entre profissionais de contabilidade no Brasil, merecem destaque os baixos salários do gênero feminino que se declararam negras ou mulatas.

Na perspectiva das diferenças regionais observadas no Brasil, Fontes, Simões e Oliveira (2006) utilizaram os dados do Censo Demográfico do Brasil e identificaram a disparidade no rendimento médio do trabalho de indivíduos com similares características pessoais residentes em centros urbanos e nas diferentes regiões metropolitanas brasileiras. Campos e Silveira Neto (2009) também utilizaram os dados do Censo Demográfico de 2000 e verificaram que as aglomerações urbanas estimulam a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduzem as perdas ocasionadas pela intermitência na carreira laboral e pela baixa mobilidade espacial, para as áreas urbanas dos municípios brasileiros com mais de cem mil habitantes. Pelo estudo, fica sugerido que os grandes centros estimulariam mais as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho, e as economias de aglomeração apresentariam um diferencial positivo para as mulheres sobre o salário. Gomes e Souza (2018) reforçaram que há uma maior homogeneidade salarial em região menos desenvolvida economicamente no Brasil.

Diante disso, esta pesquisa tem como propósito investigar a inserção ocupacional, a qualidade das ocupações e os salários da mulher negra nas regiões metropolitanas e não metropolitanas brasileiras.

## METODOLOGIA APLICADA E NATUREZA DOS DADOS

### Fonte de dados

As informações utilizadas neste estudo foram obtidas dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2017, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. A amostra foi constituída por mulheres brancas e negras ocupadas, maiores de 14 anos. Foram 34,07 milhões de mulheres ocupadas, com expansão amostral: 14,17 milhões de mulheres ocupadas na região metropolitana (7,7 milhões de mulheres negras e 6,5 milhões de mulheres brancas), e 19,9 milhões na região não metropolitana (10 milhões negras e 9,9 milhões brancas).

Com base na CBO 2002- Classificação Brasileira de Ocupações -, as ocupações foram reorganizadas em dois grandes grupos. O grupo 1, denominado de Ocupação Primária, é relativo aos dirigentes e profissionais das ciências e intelectuais (PCI's), que inclui os trabalhadores que lideram, estipulam normas e regras para empresas e interesse público. O grupo 2, denominado de Ocupação Secundária, refere-se aos técnicos de nível médio e trabalhadores dos serviços e da produção, ou seja, as profissões técnicas de nível médio, trabalhadores de serviços e serviços administrativos, da produção de bens e serviços industriais e manutenção, vendedores do comércio e agrícolas.

Considerou-se: (i) mulher negra, as mulheres pretas e pardas ocupadas no mercado de trabalho, omitidos da amostra os amarelos, indígenas e sem declaração por apresentarem baixa representatividade; (ii) indústria total, que reúne a indústria de transformação, extrativa e indústria de construção; (iii) a formalização para todos os trabalhadores que de alguma forma contribui para a previdência social; (iv) *dummy* do setor privado, incluindo empregado da esfera privada, empregador, conta-própria, trabalhador doméstico e trabalhador familiar auxiliar; e (v) salário, em reais, como o rendimento habitual do trabalho principal. As variáveis utilizadas no modelo *logit* binomial estão reunidas no Quadro 1.

### Metodologia

A análise da probabilidade da mulher negra ser absorvida em uma ocupação primária ou em uma ocupação secundária, nas regiões metropolitanas e não metropolitanas, foi efetuada com base no modelo econométrico *Logit* binomial. A escolha do método logístico deu-se pelo fato do modelo ser amplamente utilizado para realizar previsões com um pequeno número de suposições, além de contornar as restrições de homogeneidade de variância e a normalidade na distribuição dos erros, diferentemente do *Probit*, conforme Corrar, Paulo e Dias filho (2007). De acordo com Long (2009), as probabilidades previstas a partir dos modelos *Logit* e *Probit* são aparentemente idênticas, diferenciando somente nas caudas das distribuições.

Quadro 1: Variáveis utilizadas no modelo *Logit* Binomial

Representação	Variável	Descrição
Ocup	Ocupado	1 se for estiver ocupada, 0 desocupada
Cor	Cor	1 se for branca, 0 não branca
Est	Anos de Estudo	Contínua
Exp	Experiencia	Forma tradicional = (idade – estudos -5)
Exp <sup>2</sup>	Experiência <sup>2</sup>	Variável experiência elevado ao quadrado
Ch	Responsável pelo domicílio	1 se for chefe de família, 0 caso contrário
Conj	Cônjuge	1 se for cônjuge, 0 caso contrário
F0_5	Filhos de 0 a 5 anos	1 se o indivíduo tiver filhos de 0 a 5 anos, 0 caso contrário
F6_13	Filhos de 6 a 13 anos	1 se o indivíduo tiver filhos de 6 a 13 anos, 0 caso contrário
Set	Setores	<i>Dummies</i> para os setores – Indústria Total, Comércio e Serviços – Setor base: setor agrícola
For	Setor Formal	1 se o indivíduo trabalha no setor formal, 0 no setor informal
Priv	Setor Privado	1 se o indivíduo trabalha no setor privado, 0 no setor público
Urb	Região Urbana	1 se o indivíduo reside na região urbana, 0 na região rural
Metrop	Região Metropolitana	1 se o indivíduo residir na região metropolitana, 0 caso contrário

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD-Contínua, 2017.

O modelo *Logit* foi utilizado também porque as respostas dadas pelo modelo convencional dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) levam a previsões imprecisas e estimativas ineficientes, pois a variável explicada ou dependente,  $y_i$ , é uma variável qualitativa. Logo, o modelo linear não é adequado porque nele pressupõe-se que  $P_i = E(Y=1 | X)$  aumenta linearmente com  $X$ , e o efeito marginal ou incremental de  $X$  continua constante ao longo do tempo (NADÚ, 2018).

A solução para o problema relatado anteriormente é modelar a probabilidade de uma resposta positiva ou não, por meio de uma função de distribuição logística:

$$\pi_i = \Pr(y_i = 1) = \frac{e^{(\alpha + x_i' \beta)}}{1 + e^{(\alpha + x_i' \beta)}}, \quad (1)$$

$$1 - \pi_i = \Pr(y_i = 0) = \frac{1}{1 + e^{(\alpha + x_i' \beta)}}, \quad (2)$$

em que  $\beta$  é um parâmetro e possui dimensão  $(k \times 1)$  a ser estimado. Esta função de distribuição mostra que o valor de  $x_i' \beta$  é crescente e que quando

igual a 0,5, o valor de  $x'_i\beta = 0$ . A função gráfica é similar a uma função de distribuição cumulativa.

Uma forma de linearizar a Equação (2) é aplicar  $\ln$  em ambos os lados, conforme mostra Greene (2012), obtendo:

$$\ln \left[ \frac{\pi_i}{(1-\pi_i)} \right] = x'_i\beta, \quad (3)$$

Nesta pesquisa, calculou-se a probabilidade de uma mulher negra e/ou branca estar ocupada (*ocup*) condicionada ao tipo de ocupação, primárias e secundárias, e a outros fatores ( $x'_i$ ), conforme Equação (4):

$$\begin{aligned} Probocup_i = & \beta_0 + \beta_1 Est_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 Exp_i^2 + \beta_4 Ch_i + \beta_5 Conj_i + \\ & \beta_6 F0\_5_i + \beta_7 F6\_13_i + \beta_8 Set_i + \beta_9 For_i + \beta_{10} Priv_i + \beta_{11} Urb_i + \\ & \beta_{12} Metrop_i, \end{aligned} \quad (4)$$

em que *Est* diz respeito aos anos de estudo, *Exp* e *Exp*<sup>2</sup> à experiência e à experiência ao quadrado, nessa ordem, responsável pelo domicílio (*Ch*) ou cônjuge (*Conj*), filhos de 0 a 5 anos (*F0\_5*) e filhos de 6 a 13 anos (*F6\_13*). Em relação aos setores da economia, inseriu-se um grupo de *dummies Set<sub>i</sub>*, que se refere-se à Indústria total, ao Comércio e o setor de Serviços, sendo o setor Agrícola como setor base. A formalidade do emprego é representada por *For* e o setor privado é identificado por *Priv*. Além disso, *Urb* representa a região urbana e, *Metrop* refere-se aos grandes centros metropolitanos.

Uma alternativa de interpretação é chamada de *Odds Ratio* (Razões de chance), para utilização após a estimação do modelo *logistic* binomial. Os resultados obtidos dos *odds ratio* podem ser convertidos, resultando em um incremento percentual das chances de os indivíduos serem absorvidos no mercado de trabalho, expressos por:

$$(\text{odds} - 1) \times 100 \quad (5)$$

Assim, ao aplicar a equação (5), obtém-se a probabilidade das mulheres negras e das brancas serem absorvidas nas ocupações primária e secundária, mediante as variações das características individuais.

## MULHERES NEGRAS OCUPADAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UM OLHAR DESCRITIVO

As informações sobre o perfil das mulheres negras no mercado de trabalho das regiões metropolitanas e não metropolitanas são apresentadas na Tabela 1. Os dados referentes às mulheres brancas são registrados para comparação, e os marcadores identitários, particularmente de cor de pele, são detectados.

Do ponto de vista regional, na região metropolitana, encontra-se cerca de 7,7 milhões de mulheres negras e 6,5 milhões de mulheres brancas, com

uma média de 39 anos de idade. Na região não metropolitana, são cerca de 20 milhões de mulheres ocupadas, sendo metade negra, com um média de 38 anos de idade. Os anos de experiência são similares, 24 anos, para as mulheres negras e brancas nas duas regiões, e no caso dos anos de estudo, a mulher negra tem, aproximadamente, dois anos a menos de estudo do que a mulher branca nas duas regiões.

Nas duas regiões estudadas, 30% das mulheres são mães e há um maior percentual de mulheres negras como responsáveis pelo domicílio. Apesar das mulheres negras serem mais informalizadas em relação às brancas nas duas regiões, o que é fato identificado anteriormente por Passos e Souza (2021), esta é uma característica que desfavorece mais a negra na região não metropolitana. Por outro lado, embora o setor público absorva mais as mulheres brancas, é na região metropolitana em que a diferença de inserção é mais desfavorável à negra.

Tabela 1: Perfil da mulher negra e branca nas regiões metropolitanas e não metropolitanas do Brasil, em 2017

VARIÁVEIS	REGIÃO METROPOLITANA		REGIÃO NÃO METROPOLITANA	
	Mulher Negra	Mulher Branca	Mulher Negra	Mulher Branca
Idade (média)	39,05	40,36	37,83	39,14
Experiência (média)	24	23,7	23,68	23,58
Anos de estudo (média)	10,06	11,66	9,15	10,56
Mãe (%)	30,23	29,06	30,92	29,92
Chefe de família (%)	41,61	37,30	36,85	31,99
Cônjuge (%)	31,25	37,00	40,15	43,55
Formal (%)	65,30	74,81	59,03	73,97
Informal (%)	34,70	25,19	40,97	26,03
Público (%)	11,79	14,97	17,88	18,46
Privado (%)	88,21	85,05	82,12	81,54
Salário mensal (média)	1.450,15	2.799,68	1.175,74	1.773,32
Horas de Trabalho (média)	37,26	38,33	35,2	37,58
Salário hora (média)	9,49	17,76	7,99	11,49
TOTAL (em milhões)	7,67	6,50	10	9,9

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do IBGE/PNAD 2017.

Uma das evidências mais críticas é o menor salário das mulheres negras em comparação ao das mulheres brancas no Brasil. As mulheres não brancas recebem 57,42% dos salários das mulheres brancas, um diferencial de R\$ 974 reais. Dados semelhantes sobre os menores salários das mulheres negras foram relatados por Passos e Souza (2021), Guedes e Monçores (2019) e Vogt (2020). Os dados da Tabela 1 vão além disso: na região metropolitana, o salário da mulher negra é quase metade do salário da mulher branca e, na região não metropolitana, o salário da mulher negra corresponde a dois terços do salário da mulher branca. Ou seja, há

ocorrência de uma menor desigualdade salarial provocada pela cor da pele nas regiões não metropolitanas, o que vai ao encontro da literatura sobre diferenciais salariais regionais, pois regiões de níveis salariais mais baixos tendem a ter menores desigualdades salariais, conforme apontam Gomes e Souza (2018), Campos e Silveira Neto (2009) e Fontes, Simões e Oliveira (2006).

Os dados da Tabela 2 mostram as características das mulheres negras e brancas inseridas em ocupações primárias e secundárias nas regiões analisadas. Na região metropolitana, pouco mais de um milhão de mulheres negras e de 2 milhões de mulheres brancas estão alocadas em uma ocupação primária, evidenciando uma grande diferença na proporção de mulheres negras nessa ocupação. Na ocupação secundária, é possível detectar o contrário, das 11 milhões de mulheres alocadas na ocupação secundária, quase 7 milhões são negras, ou seja, as ocupações inferiores são mais ocupadas por mulheres negras, conforme já identificado por Bruschini e Lombardi (2000), Soares (2000), Bento (2000) e Guedes e Monçores (2019), e ainda, as mulheres brancas são maioria nas ocupações superiores primárias.

Algumas explicações passam pela herança cultural e histórica de integração das negras em atividades de menor conteúdo e pela dívida educacional que se tem com a população negra no país. A transição para o trabalho assalariado, desde o final do século XIX, e utilização da mão de obra imigrante significaram a ausência de trabalho para os ex-escravos negros, que tinham as regiões economicamente menos dinâmicas e as ocupações precárias seus maiores destinos. Isso fundamenta a persistência das desigualdades raciais na formação do mercado de trabalho brasileiro, segundo Theodoro (2005).

Quando se olha para a situação da família na região metropolitana, identifica-se uma diferença percentual de mulheres mães na ocupação primária, 21,86% de mães negras e 17,24% de mães brancas; na ocupação secundária a diferença não é significativa, 18,20% de mães negras e 18,50% de mães brancas. Isto também ocorre para a região não metropolitana. Sobre a condição na família, pode-se identificar que a mulher negra representa um percentual maior como responsável pelo domicílio, independente da ocupação inserida, cuja porcentagem reduz na região não metropolitana. Nessa direção, Bento (2000) reuniu dados que mostram a maior participação de mulheres negras chefes de família em São Paulo.

Os dados reconhecem que as mulheres negras são mais informalizadas, e que isso é mais evidente nas ocupações secundárias. Além disso, na ocupação secundária, mais de 90% das mulheres negras e brancas estão inseridas no setor privado, e isso acontece tanto no interior quanto nos grandes centros. Na região metropolitana, 63,10% das mulheres negras estão no setor privado e 36,90% no setor público, considerando a ocupação primária. Para as mulheres brancas alocadas na mesma ocupação, 74,32% estão no setor privado enquanto 25,68% estão no setor público. Na região não metropolitana, 41,97% das mulheres negras estão no setor privado e 58,03% no setor público, em ocupação primária, já para as mulheres brancas

alocadas na mesma ocupação 57,75% estão no setor privado enquanto 42,45% estão no setor público.

Tabela 2: Perfil da mulher negra e branca, por ocupações primária e secundária, nas regiões metropolitanas e não metropolitanas do Brasil, em 2017

VARIÁVEIS	REGIÃO METROPOLITANA			
	Ocupação Primária		Ocupação Secundária	
	Mulher Negra	Mulher Branca	Mulher Negra	Mulher Branca
Idade (média)	39,54	40,91	38,98	40,11
Experiência (média)	20,58	21,61	24,55	24,71
Anos de Estudo (média)	13,96	14,3	9,43	10,39
Mãe (%)	21,86	17,24	18,20	18,50
Chefe de família (%)	38,29	36,74	42,15	37,57
Cônjuge (%)	33,41	40,20	30,90	35,46
Formal (%)	86,47	87,57	61,83	68,60
Informal (%)	13,53	12,44	38,17	31,40
Público (%)	36,90	25,68	7,72	9,76
Privado (%)	63,10	74,32	92,28	90,24
Salário mensal (média)	3.076,08	4.974,75	1.183,17	1.737,22
Horas de Trabalho (média)	38,38	39,12	37,08	37,95
Salário hora (média)	19,36	31,33	7,87	11,13
TOTAL (em milhões)	1,07	2,10	6,60	4,40
REGIÃO NÃO METROPOLITANA				
Idade (média)	38,97	40,06	37,68	38,89
Experiência (média)	20,11	20,97	24,16	24,28
Anos de Estudo (média)	13,86	14,09	8,52	9,61
Mãe (%)	17,37	17,54	16,42	18,06
Chefe de família (%)	36,09	33,30	36,96	31,63
Cônjuge (%)	42,84	44,67	39,79	43,25
Formal (%)	85,44	89,54	55,26	69,52
Informal (%)	14,46	10,46	44,74	30,48
Público (%)	58,03	42,25	12,48	12,04
Privado (%)	41,97	57,75	87,52	87,96
Salário mensal (média)	2.537,59	3.228,78	980,71	1.355,86
Horas de Trabalho (média)	36,16	38,14	35,07	37,43
Salário hora (média)	16,73	20,99	6,74	8,76
TOTAL (em milhões)	1,2	2,1	8,8	7,8

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do IBGE/PNAD 2017.

Em relação ao salário hora na região metropolitana, a mulher negra recebe em média 62% do salário da mulher branca em uma ocupação primária, e em uma ocupação secundária a mulher negra recebe, em média, 71% do salário de uma mulher branca. Na região não metropolitana, o salário hora da mulher negra em uma ocupação primária corresponde a 80% do salário da uma mulher branca, e na ocupação secundária esse percentual é de 77%. Isso mostra as menores desigualdades salariais de cor nas regiões interioranas, tanto nas ocupações primárias quanto nas secundárias, conforme esperado, pois a literatura tem destacado esses resultados: baixos

salários em regiões menos desenvolvidas, mas maior homogeneidade salarial entre os(as) trabalhadores (as), como tratado em Gomes e Souza (2018), Campos e Silveira Neto (2009) e Fontes, Simões e Oliveira (2006). Apesar disso, há diferenças salariais de cor de pele significativas que podem estar ligadas às diferenças de características produtivas e ou à discriminação.

A Tabela 3 traz o salário hora médio das mulheres por nível de estudo nas ocupações primárias e secundárias na região metropolitana e na região não metropolitana. É possível conferir que os salários das mulheres, brancas e negras, aumentam conforme são acrescentados mais anos de estudo, confirmando o previsto pela teoria do capital humano e seus expoentes, Mincer (1958), Schultz (1961-1967) e Becker (1975). As decisões pela educação geram maior produtividade, que por sua vez resultam em maiores rendimentos das trabalhadoras. Todavia, isso não ocorre nas ocupações primárias para mulheres negras inseridas na região metropolitana ao passar do ensino fundamental para o médio, e para mulheres brancas sem instrução em relação as que possuem ensino fundamental ou médio.

Tabela 3: Salário hora (R\$) da mulher negra e branca, por nível de estudos e ocupações. Regiões metropolitana e não metropolitana do Brasil, em 2017

REGIÃO METROPOLITANA						
Nível de Ensino	Mulher Negra		Mulher Branca		Proporção (%)	
	Primária	Secundária	Primária	Secundária	Primária	Secundária
Sem Instrução	10,5	5,85	17,65	5,66	0,59	1,03
Ensino Fundamental	12,8	6,56	15,8	7,3	0,81	0,90
Ensino Médio	11,38	7,48	14,66	9,23	0,78	0,81
Ensino Superior	18,22	12,82	28,49	17,14	0,64	0,75
Especialização	26,27	21,22	41,95	34,55	0,63	0,61
Mestrado	36,92	17,87	49,34	45,8	0,75	0,39
Doutorado	54,89	27,16	60,49	85,3	0,91	0,32
Média Geral	19,36	7,87	31,33	11,13	0,62	0,71
REGIÃO NÃO METROPOLITANA						
Sem Instrução	5,85	4,6	7,49	5,49	0,78	0,84
Ensino Fundamental	8,83	5,85	11,00	7,10	0,80	0,82
Ensino Médio	12,52	6,74	14,75	8,01	0,85	0,84
Ensino Superior	16,51	10,46	20,52	13,34	0,80	0,78
Especialização	21,35	16,17	25,68	20,66	0,83	0,78
Mestrado	34,82	39,73	32,64	23,32	1,07	1,70
Doutorado	43,99	58,64	57,86	28,34	0,76	2,07
Média Geral	16,73	6,74	20,99	8,76	0,80	0,77

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do IBGE/PNAD 2017.

Na região metropolitana, a mulher negra com ensino superior recebe, na média, 64% do salário médio da mulher branca na ocupação primária, e na ocupação secundária a mulher negra recebe 75% do salário médio da mulher branca. Na região não metropolitana, a diferença é menor, porém não menos significativa, a mulher negra recebe cerca de 80% do salário da

mulher branca das duas ocupações. No caso das especialistas, na região metropolitana, a mulher negra ganha em média 60% do salário da mulher branca nas duas ocupações. Na região não metropolitana, esse percentual aumenta para cerca de 80% do salário da mulher branca, também nas duas ocupações, demonstrando, mais uma vez, que a mulher negra mais escolarizada realiza menores diferenças salariais em uma região não metropolitana.

No caso das mulheres com mestrado, verificam-se dados diferentes. Na região metropolitana, a mulher negra recebe 75% do salário da mulher branca quando alocadas na ocupação primária, já na ocupação secundária o salário da mulher negra é somente 40% do salário da mulher branca. Na região não metropolitana, ocorre que a mulher negra com mestrado ganha em média mais que a mulher branca. Na ocupação primária essa diferença é de 7% e na ocupação secundária essa diferença é em média de 70% de favorecimento à mulher negra.

Referente ao nível de doutorado, os dados também são interessantes, pois na região metropolitana, a mulher negra alocada na ocupação primária recebe 90% do salário da mulher branca, já na ocupação secundária a mulher negra recebe somente 32% do salário da mulher branca. Na região não metropolitana, o salário da mulher negra doutora corresponde a 76% do salário da mulher branca na ocupação primária, em contrapartida, na ocupação secundária a mulher negra recebe em média o dobro que a mulher branca.

As informações permitem afirmar os benefícios salariais decorrentes da escolaridade para as mulheres brancas e negras, todavia, a maior escolaridade aumenta as desigualdades salariais entre negras e brancas. Outras duas observações: as menores desigualdades salariais estão nas ocupações secundárias e nas regiões não metropolitanas.

Na Tabela 4, pode-se verificar a participação da mulher negra e branca por nível de estudo nas ocupações primárias e secundárias na região metropolitana e na região não metropolitana. Ao avaliar as mulheres sem instrução, verifica-se que em média 98% estão alocadas na ocupação secundária, independente da região analisada, com uma diferença não muito significativa entre as mulheres negras e brancas. Essa mesma média pode ser observada para as mulheres que concluíram o ensino fundamental.

Referente às mulheres que concluíram o ensino médio, na região metropolitana e não metropolitana, acima de 90% delas estão alocadas em uma ocupação secundária. No caso de mulheres que completaram o ensino superior na região metropolitana, 55% das mulheres negras estão alocadas em uma ocupação secundária, contra quase 42% das mulheres brancas nessa ocupação. Na região não metropolitana esses números não são tão díspares, quase 53% das mulheres negras estão alocadas na ocupação secundária contra quase 48% das mulheres brancas.

No nível de especialização, aproximadamente 70% das mulheres trabalham em ocupações primárias. A conclusão do mestrado aumenta ainda mais a

participação das mulheres em postos de trabalho de maior nível salarial. Na região metropolitana, são cerca de 90% das mulheres, tanto negras quanto brancas, e na região não metropolitana, 75% das mulheres negras e 83,93% das mulheres brancas. Ainda, na região metropolitana, mais de 98% das mulheres negras doutoras e 96% das mulheres brancas doutoras estão em uma ocupação primária. Na região não metropolitana, quase 90% das mulheres negras contra 84% das mulheres brancas estão em uma ocupação de melhor qualidade.

Tabela 4: Participação (%) da mulher negra e branca, por nível de estudos e ocupações. Região metropolitana e não metropolitana, em 2017

<b>REGIÃO METROPOLITANA</b>				
<b>Nível de Ensino</b>	<b>Mulher Negra</b>		<b>Mulher Branca</b>	
	<b>Primária</b>	<b>Secundária</b>	<b>Primária</b>	<b>Secundária</b>
Sem Instrução	0,22	99,78	2,05	97,95
Ensino Fundamental	1,01	98,99	2,91	97,09
Ensino Médio	4,64	95,36	8,90	91,10
Ensino Superior	45,45	54,55	58,21	41,79
Especialização	74,92	25,08	79,05	20,95
Mestrado	89,60	10,40	90,85	9,15
Doutorado	98,01	1,99	96,59	3,41
TOTAL (em milhões)	1,07	2,10	6,60	4,40
<b>REGIÃO NÃO METROPOLITANA</b>				
Sem Instrução	0,22	99,78	1,47	98,53
Ensino Fundamental	0,95	99,05	2,28	97,72
Ensino Médio	4,74	95,26	6,85	93,15
Ensino Superior	47,53	52,47	52,17	47,83
Especialização	75,02	24,98	73,82	26,18
Mestrado	75,49	24,51	83,93	16,07
Doutorado	89,40	10,60	84,00	16,00
TOTAL (em milhões)	1,2	2,1	8,8	7,8

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do IBGE/PNAD 2017.

É possível constatar que, conforme o aumento do nível de estudo, houve também um aumento da participação das mulheres em ocupações superiores, o que revela o aspecto positivo da educação para as mulheres, mas ainda a mulher negra acaba tendo relativamente menos participação do que a mulher branca em uma ocupação superior. Todavia, a pós-graduação evidencia maiores percentuais relativos das mulheres negras nas melhores ocupações.

A Tabela 5 aponta a participação percentual e o salário médio hora da mulher negra e branca segundo a posição nas ocupações na região metropolitana e na região não metropolitana no Brasil. A participação das mulheres negras e brancas assalariadas não sofre muita diferença devido a cor da pele, mas o salário da mulher negra é menos de 60% do salário da mulher branca na região metropolitana. Na região não metropolitana, a mulher negra tem, relativamente, uma menor participação na função de

empregada do que a mulher branca, e o salário representa cerca de 74% do salário da mulher branca. Isso mostra que a mulher negra tem menor participação e menores salários na posição de assalariada, sendo a participação mais evidente nas regiões interioranas e o salário mais baixo nos grandes centros, válido para os segmentos público e privado.

Tabela 5: Participação (%) e salário hora (R\$) da mulher negra e branca, segundo a posição nas ocupações. Região metropolitana e não metropolitana no Brasil, em 2017

<b>REGIÃO METROPOLITANA</b>				
<b>Posição na Ocupação</b>	<b>Mulher Negra</b>		<b>Mulher Branca</b>	
	<b>Participação (%)</b>	<b>Salário Hora R\$</b>	<b>Participação (%)</b>	<b>Salário Hora R\$</b>
Empregado Público	47,75	17,29	52,25	29,11
Empregado Privado	51,64	8,34	48,36	14,83
Trabalhador Doméstico	70,42	7,02	29,58	7,65
Conta Própria	53,38	8,78	46,62	17,49
Empregador	35,22	19,51	64,78	34,29
Trabalhador Familiar	62,43	-	37,57	-
TOTAL (em milhões)	1,07		6,60	
<b>REGIÃO NÃO METROPOLITANA</b>				
Empregado Público	49,19	12,90	50,81	17,23
Empregado Privado	45,70	6,97	54,30	9,47
Trabalhador Doméstico	63,07	5,58	36,93	6,80
Conta Própria	51,29	6,81	48,41	11,07
Empregador	28,06	18,64	71,94	20,37
Trabalhador Familiar	53,64	-	46,36	-
TOTAL (em milhões)	1,2		8,8	

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do IBGE/PNAD 2017.

A posição de trabalhadora doméstica é majoritariamente ocupada por mulheres negras, mas há baixa desigualdade salarial devido a cor da pele nesta posição, sendo que nas regiões interioranas esta diferença é um pouco maior. A posição por conta-própria destaca que a mulher negra recebe metade do salário hora médio da mulher branca, que se encontra na mesma posição, sendo a desigualdade maior na região metropolitana. Nos casos das mulheres que ocupam a posição de empregadoras na região metropolitana, somente 35,22% das mulheres são negras e contam com um salário correspondente a 57% do salário das mulheres brancas nessa posição. No interior, a participação da mulher negra é de apenas 28%, e seu salário médio hora corresponde a 92% do salário da mulher branca na posição de empregadora. Isso confirma as assimetrias nas posições na ocupação de mulheres negras e brancas, com nitidez na alta presença no trabalho doméstico e baixa no trabalho por conta própria e empregadoras no mercado de trabalho. No entanto, há menores diferenças salariais decorrentes da cor da pele nessas posições, e ainda menores nas regiões não metropolitanas.

## AS PROBABILIDADES DA INCORPORAÇÃO DAS MULHERES NEGRAS E BRANCAS EM OCUPAÇÕES PRIMÁRIAS E SECUNDÁRIAS

A Tabela 6 exhibe as probabilidades de as mulheres negras e brancas serem absorvidas no mercado de trabalho brasileiro, de acordo com a qualidade das ocupações, sejam ocupações primárias ou secundárias. As ocupações primárias são as relativas aos postos de dirigentes e profissionais das ciências e intelectuais (PCI's), que incluem os trabalhadores que lideram, estipulam normas e regras para empresas e interesse público, e as ocupações secundárias referem-se àquelas de técnicos de nível médio e trabalhadores dos serviços e da produção, ou seja, trabalhadores de serviços e serviços administrativos, da produção de bens e serviços industriais e manutenção, vendedores do comércio e agrícolas.

A interpretação dos dados ocorre pelas razões de chance, e os testes econométricos confirmam a robustez do modelo. A acurácia do modelo medido pela *Classification statistics* foi superior a 85% para todos os modelos, além do *pseudo R<sup>2</sup>*, *McFadden's*, *ML Cox-Snell* e *McKelvey* terem sido satisfatórios. Os resultados expressam, de maneira significativa, a probabilidades de ocupação das mulheres condicionadas ao tipo de ocupação (Apêndice A).

As informações encontradas são as que seguem. O fato de a mulher ser negra aumenta em 48% as chances de ser ocupada nos postos secundários em relação à mulher branca, e a mulher negra tem 32,66% menos chances de estar ocupada em postos de trabalho primários, de melhor qualidade. O espaço ocupado pelas mulheres negras está muito associado com a divisão do trabalho não remunerado e remunerado, historicamente desfavorável às negras, envolvidas com trabalhos domésticos e de pouco valor monetário. Há uma trajetória duradoura nas ocupações de menor prestígio e com condições de trabalho desfavoráveis, em que se encontram as negras, segundo Bruschini e Lobardi (2000), Bento (2000), Guedes e Monçores (2019) e Hirata (2014).

Cada ano de estudo aumenta em 94,85% as chances de as mulheres serem absorvidas nas ocupações primárias, e reduz em 48,68% as chances das mulheres se ocuparem em postos de menor qualidade. Ao analisar separadamente as mulheres por cor de pele, nota-se que a cada ano de estudo, as mulheres negras têm maiores chances de serem absorvidas em uma ocupação de melhor qualidade do que as mulheres brancas, tendo a mulher negra 99,27% de chance de ser absorvida e a mulher branca 91,27% de chance. De modo geral, cada ano de experiência aumenta as probabilidades das mulheres se inserirem nas ocupações primárias, e reduz as chances das mulheres estarem em ocupações secundárias. A partir dos resultados encontrados, pode-se inferir que a educação formal é importante para as mulheres negras na superação do legado histórico perverso a que foram submetidas no mercado de trabalho brasileiro. A despeito da maior escolaridade feminina, há desigualdade educacional de cor de pele entre as mulheres. Para isso, podem colaborar as políticas públicas afirmativas de cotas para indivíduos negros nas escolas públicas superiores, no passado recente.

O fato de a mulher ser chefe de família aumenta em 21,26% as probabilidades de estarem em ocupações primárias, se elas forem cônjuges as chances de estarem nesta ocupação aumentam em 41,19%. Ser chefe de família reduz em 17,53% a probabilidade de as mulheres estarem em ocupações secundárias, se elas forem cônjuges as chances de estarem nesta ocupação reduzem em 29,17%. Observando as mulheres negras, ser chefe de família, aumenta suas chances em 19,18% de absorção em uma ocupação primária, e se cônjuge suas chances são aumentadas em 36% de absorção em uma ocupação primária. A mulher negra com filho de 0 a 5 anos reduz suas chances de ser absorvida por uma ocupação primária (8,29%), porém as chances de ser absorvida em uma ocupação secundária são aumentadas em 9%. O contrário ocorre no caso da mulher branca com filho de 0 a 5 anos, que tem as chances de estar em uma ocupação primária aumentadas em 6% e as chances de estar em uma ocupação secundária reduzidas em 5,7%.

Tabela 6 - Probabilidade de Absorção das Mulheres negras e brancas na Ocupação Primária e Secundária

VARIÁVEIS	MULHERES		MULHER NEGRA		MULHER BRANCA	
	Primária	Secundária	Primária	Secundária	Primária	Secundária
Mulher Negra	0,6734*	1,4851*	-	-	-	-
Estudos	1,9485*	0,5132*	1,9927*	0,5018*	1,9127*	0,5228*
Experiência	1,0074*	0,9927*	1,0070*	0,9931*	1,0081*	0,9919*
Experiência <sup>2</sup>	1,0002*	0,9998*	1,0001*	0,9999*	1,0002*	0,9998*
Chefe	1,2126*	0,8247*	1,1918*	0,8391*	1,2237*	0,8172*
Cônjuge	1,4119*	0,7083*	1,3672*	0,7314*	1,4223*	0,7031*
Filho 0 A 5	0,9993*	1,0007*	0,9171*	1,0904*	1,0604*	0,9430*
Filho 6 A 13	1,0422*	0,9595*	1,0133*	0,9869*	1,0556*	0,9473*
Ind Total	2,5288*	0,3954*	2,6757*	0,3737*	2,2841*	0,4378*
Setor Comércio	2,2980*	0,4352*	2,5875*	0,3865*	2,0467*	0,4886*
Setor Serviço	4,2002*	0,2381*	4,8444*	0,2064*	3,7227*	0,2686*
Formal	1,6374*	0,6107*	1,3604*	0,7351*	1,8556*	0,5389*
Privado	0,7197*	1,3894*	0,5580*	1,7922*	0,8703*	1,1490*
Urbano	0,7725*	1,2946*	0,6709*	1,4905*	0,9468*	1,0561*
Metropolitano	1,2084*	0,8275*	1,0671*	0,9371*	1,3251*	0,7547*

Nota: 1. Os coeficientes são em razões de chances; 2. Significante (\*)  $p < 0,05$ .

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do IBGE/PNAD - Contínua de 2017.

Ter filhos mais velhos, de 6 a 13 anos, faz com que as mulheres tenham as chances de absorção em uma ocupação primária aumentadas em 4,22%, e reduzidas em 4% as chances de absorção em uma ocupação secundária. Verificando somente as mulheres negras com filhos de 6 a 13 anos, as chances de absorção e redução seguem o mesmo sentido, porém com valores menos significativos do que para as mulheres brancas.

Em geral, as mulheres apresentam vantagem relativamente ao setor agrícola (setor omitido) na ocupação primária, e desvantagens na ocupação

secundária. A mulher negra que trabalha no setor da indústria ou do comércio tem duas vezes mais chances de ser absorvida por uma ocupação primária do que a mulher negra que trabalha no setor agrícola, e quatro vezes mais chance caso ela trabalhe no setor de serviços.

Mulheres negras que trabalham no setor formal têm 63,74% mais chance de ser absorvida por uma ocupação primária em relação as mulheres negras que trabalham no setor informal, esse valor torna-se crítico quando verifica-se que a mulher branca auferem um ganho de 86% de chance de ser absorvida pela mesma ocupação em que a mulher negra auferem um ganho de somente 36%.

Mulheres que trabalham no setor privado tem menos chances de serem absorvidas por uma ocupação primária e mais chances de serem absorvidas por uma ocupação secundária, em relação a mulheres que trabalham no setor público. Há uma grande diferença entre os percentuais analisando separadamente as mulheres por cor de pele: a mulher negra no setor privado tem suas chances de estar em uma ocupação primária reduzidas em 44,2%, e a mulher branca tem suas chances reduzidas em 12,97%.

Caso as mulheres residam na área urbana, as chances de estarem em uma ocupação primária são reduzidas em 22,75% e aumentadas em 29,46% as chances de estarem em uma ocupação secundária. Se as mulheres negras residirem em área urbana suas chances de serem absorvidas por uma ocupação primária são reduzidas em 32,91% em comparação com mulheres que residem na área rural, e suas chances são aumentadas em 49% quando olha-se a probabilidade de absorção por uma ocupação secundária caso a mulher negra esteja na área urbana.

Se a mulher residir na região metropolitana aumenta em 20,84% as chances de estar em ocupações primárias e reduz em 17,25% as chances de estar em uma posição secundária, em comparação à região não metropolitana. Quando se trata somente das mulheres negras, caso ela resida na região metropolitana suas chances de estar em uma ocupação primária aumenta em somente 6,7%, e reduz em 6,3% as chances de estar em uma ocupação secundária.

Para a mulher branca, é mais significativo residir em uma região metropolitana, caso queira estar em uma posição primária, do que para a mulher negra. Os dados confirmam o estudo realizado por Campos e Silveira Neto (2009) de forma geral, porque sugere que os grandes centros estimulam mais as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho, e as economias de aglomeração apresentariam um diferencial positivo para as mulheres sobre o salário. No caso das mulheres negras isso indica uma direção contrária.

A Tabela 7 exhibe as probabilidades, em valores percentuais, de absorção da mulher negra e da mulher branca nas ocupações primárias e secundárias, considerando se elas possuem filhos e se estão alocadas na região metropolitana ou não metropolitana. É possível constatar que independentemente da cor da pele, idade dos filhos e região na qual ela

habita, a mulher tem maior probabilidade de absorção na ocupação secundária, sendo mais de 90% em todas as iterações realizadas.

Tabela 7- Probabilidades (%) de absorção da mulher negra e branca nas ocupações primárias e secundárias por filhos e região metropolitana no Brasil, em 2017

MN	F0_5	F6_13	METR	PROBABILIDADE (%) DE ABSORÇÃO	
				PRIMÁRIA	SECUNDÁRIA
x	-	-	x	0,0425	0,9575
x	-	-	-	0,0354	0,9646
-	-	-	x	0,0618	0,9382
-	-	-	-	0,0517	0,9483
x	x	-	x	0,0424	0,9576
x	x	-	-	0,0354	0,9646
-	x	-	x	0,0618	0,9382
-	x	-	-	0,0517	0,9483
x	-	x	x	0,0442	0,9558
x	-	x	-	0,0368	0,9632
-	-	x	x	0,0642	0,9358
-	-	x	-	0,0538	0,9462
x	x	x	x	0,0442	0,9558
x	x	x	-	0,0368	0,9632
-	x	x	x	0,0642	0,9358
-	x	x	-	0,0537	0,9463

Nota: 1. MN = Mulher negra, F0\_5 = Filhos de 0 a 5 anos, F6\_13 = Filhos de 6 a 13 anos e METR = Região metropolitana; 2. Mensurada a partir das previsões médias das razões de chances – Tabela 6.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do IBGE/PNAD – Contínua de 2017.

Por fim, observa-se que mulheres negras residentes no interior do país tem as menores probabilidades de absorção, ficando em torno de 3% de chance de serem absorvidas por uma ocupação primária. E as mulheres brancas residentes na região metropolitana tiveram as maiores probabilidades encontradas, ficando em torno de 6% de chance de serem absorvidas por uma ocupação primária. As medidas de probabilidade de participação nas diferentes ocupações confirmaram as maiores chances de ocupação da mulher negra em postos inferiores, secundários, consoantes ao discutido por Hirata (2014), Bento (2000) e Guedes e Monçores (2019).

## CONCLUSÃO

Este trabalho investigou a inserção ocupacional e a qualidade da ocupação das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, bem como seus salários, nas regiões metropolitanas e não metropolitanas. O uso da cor da pele como elemento analítico e sua interseção de gênero permitem uma melhor compreensão da forma como essas características podem produzir e reproduzir desvantagens para as mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Os dados mostram que, nas duas regiões estudadas, as mulheres negras são menos escolarizadas, responsáveis pelos domicílios, estão mais ocupadas em atividades secundárias, mais informalizadas, muito mais alocadas na posição de trabalhadora doméstica e menos como trabalhadoras por conta própria e empregadoras, e com menores salários. Por outro lado, as mulheres brancas são mais escolarizadas, ocupam-se em atividades primárias, superiores, são mais formalizadas, em sua grande parte são empregadoras, e de mais altos salários. Esse percurso persistente nas ocupações de menor prestígio e de menor remuneração percorrido pelas mulheres negras pode ser explicado pela herança histórica e cultural que remonta a transição para o trabalho assalariado no Brasil.

O menor salário das mulheres negras, em comparação ao das mulheres brancas, pode estar associado às diferenças de características produtivas e/ou à discriminação, sugerido pela teoria econômica. No entanto, esta pesquisa empírica ainda afirma que há uma menor desigualdade salarial provocada pela cor da pele nas ocupações secundárias e nas regiões não metropolitanas, consistente com a literatura sobre diferenciais salariais regionais, em que regiões de níveis salariais mais baixos tendem a ter menores desigualdades salariais.

A escolaridade é importante no mercado de trabalho para as mulheres negras, pois conforme o aumento do nível de estudo, há um aumento da participação em ocupações superiores, ainda que relativamente menor do que as mulheres brancas. Nas regiões não metropolitanas, nos níveis de mestrado e doutorado, as mulheres negras enfrentam uma superação da desigualdade salarial em relação às mulheres brancas, chegando a receber o dobro da mulher branca, fato que pode agir como motivação para a continuidade dos estudos pós-graduados.

As medidas de probabilidade de participação nas diferentes ocupações confirmaram o exposto acima, particularmente as maiores chances de ocupação da mulher negra em postos inferiores, secundários. As oportunidades de ocupações de melhor qualidade são mais amplas nas regiões metropolitanas, mas elas serão mais prejudicadas se tiverem filhos com idade entre 0 e 5 anos. Além disso, a cada ano de estudo, as mulheres negras têm maiores probabilidades de serem absorvidas em uma ocupação de melhor qualidade do que as mulheres brancas, conferida pelo modelo de regressão logística, mais uma vez apontando a importância da educação formal para as mulheres negras para a superação do legado histórico perverso a que foram submetidas as negras no país.

Por fim, esta pesquisa mostra que é contraproducente considerar as mulheres como categoria homogênea na análise do mercado de trabalho brasileiro, pois há fortes indicativos de que o fator identitário da cor da pele, se entrelaçado ao gênero feminino, provoca distintos resultados no mercado estudado. Além disso, incorpora uma dimensão relativa às regiões de moradia, muito procedente em um país de tamanho continental como o Brasil, que pode subsidiar as políticas regionais de trabalho e rendimento no Brasil.

## REFERÊNCIAS

- BACCHI, M. D.; MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; CATELAN, D. W.; FONSECA, M. R. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor da região sudeste do Brasil. *Revista de Desenvolvimento Econômico*, Salvador, v.2, n. 37, 2017.
- BECKER, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2. ed. New York: Columbia University Press, 1975.
- BECKER, G. S. *The economics of discrimination*. 2nd ed. The University of Chicago Press: Chicago, 1971.
- BENTO, M.A.S. Raça e gênero no mercado brasileiro In: ROCHA, M.I.B.(org.) *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Ed.34, 2000.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de pesquisa*, n. 110, p. 67-104, 2000.
- CACCIAMALI, M. C. Mercado de Trabalho: abordagens duais. *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 59-69, jan./mar. 1978.
- CAMPOS, F. M.; SILVEIRA NETO, R.M. A importância da dimensão do mercado de trabalho local para os diferenciais de participação e salários entre gêneros: uma análise empírica para os centros urbanos brasileiros. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 37., 2009, Foz do Iguaçu. *Anais...Foz do Iguaçu: ANPEC*, 2009.
- CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. São Paulo: Atlas, 2007.
- DIEESE. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS. A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação, n.14, São Paulo, 2005.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. Equal employment opportunity in Boston. *Industrial Relations: a journal of economy and society*, v. 9, n. 3, p. 324-339, 1970.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. *A moderna economia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- FONTES, G. G.; SIMÕES, R. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C. DE. Diferenciais Regionais de Salário no Brasil, 1991 e 2000: Uma Aplicação dos Modelos Hierárquicos. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 34., 2006, Salvador. *Anais...Salvador: ANPEC*, 2006.
- GARAEIS, V. H. *A História da Escravidão Negra no Brasil*. Geledes Instituto da Mulher Negra, 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil> Acesso em: 12 dez. 2018.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. C. I. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: Uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 03, 2018.

GREENE, W. H. *Econometric Analysis*. 7 ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2012.

GUEDES, G. P; MONÇORES, E. Empregadas domésticas e cuidadoras profissionais: compartilhando as fronteiras da precariedade. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, 2019.

HARRISON, B.; SUM, A. The theory of “dual” or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, v. 13, n. 3, p. 687-706, 1979.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, v. 26, n. 1, pp. 61-73, jun 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - Contínua (PNAD-C)*, 2017, Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: 15 abr. 2018.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 1980.

LONG, J. S. Group comparisons in logit and probit using predicted probabilities. Indiana University, 2009.

MAIA, K; SOUZA, S.C.I. (org) *Diferenças salariais e discriminação e gênero e cor nas regiões brasileiras*. Londrina; Eduel, 2019.

MALLET, E. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Brasília, v. 76, n. 3, 2010.

MARCONDES, M. M.; PINHEIRO, L.; QUEIROZ, C.; QUERINO, A.C.; VALVERDE, D. (Orgs.). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea, 2013.

MARINGONI, G. O destino dos Negros após a Abolição. *Desafios do Desenvolvimento*, v. 70, 2011.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

NADÚ, P. H. S. *Probabilidade de Desemprego entre os Jovens Brasileiros em 2005 e 2015*. Dissertação (Mestrado em Economia Regional), Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2018.

PASSOS, L.; SOUZA, L. Vulnerabilidades cruzadas: as mulheres e suas experiências diversificadas. *Revista Katálisis*, v. 24, n.1. p.198-209, abr 2021.

QUADROS, W. Gênero e raça na desigualdade social brasileira recente *Estudos Avançados*, v.18, n.50, p.95-117, abr 2004.

REICH, M.; GORDON, D.; EDWARDS, R. Dual labor market: a theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, v.63, n.2, p. 359-365, 1973.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

SOUZA, P. F. L.; SALVATO, M. A.; FRANÇA, J. M. S. DE. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise da discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 34., 2006, Salvador. *Anais...Salvador: ANPEC*, 2006.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, Luciana (Org.) *Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo*. Brasília: IPEA, 2005.

TRIPPIA, L. M.; BARACAT, E. M. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 3, n. 32, p. 26-38, 2014.

VIETORISZ, T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: positive feedback and divergent development. *The American Economic Review*, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.

VOGT, M.; BARBOSA, E. T.; SILVA, M.; SCHMITZ, A. P. The wage gap in accounting positions. *Cadernos EBAPE.BR*, v.18, n.2, p.336-352, jun 2020.

## APÊNDICE

Tabela A1: Teste econométrico de especificação das variáveis no modelo *Logit* binomial

Teste	Geral		Mulher Negra		Mulher Branca	
	Primária	Secundária	Primária	Secundária	Primária	Secundária
Estat Class	88,12%	88,12%	90,61%	90,61%	85,05%	85,05%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD - Contínua de 2017.

Tabela A2: Teste econométrico de especificação das variáveis no modelo *Logit* binomial

Teste	Geral				Mulher Negra				Mulher Branca			
	Primária		Secundária		Primária		Secundária		Primária		Secundária	
	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>
McFadden's	0,389	0,389	0,389	0,389	0,401	0,400	0,401	0,400	0,359	0,358	0,359	0,358
ML Cox-Snell	0,313	0,506	0,313	0,506	0,275	0,499	0,275	0,499	0,331	0,491	0,331	0,491
McKelvey	0,693	0,422	0,693	0,422	0,707	0,413	0,707	0,413	0,657	0,411	0,657	0,411

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNAD - Contínua de 2017.