



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS - DEECO**

**DIFERENÇA SALARIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL: UMA  
ANÁLISE PARA O ANO 2020**

**Wyza Ventura Soares Firmino**

MARIANA-MG  
2021

**WYZA VENTURA SOARES FIRMINO**

**DIFERENÇA SALARIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL: UMA  
ANÁLISE PARA O ANO 2020**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Cristiane Márcia dos Santos

MARIANA-MG  
2021

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

F525d Firmino, Wyza Ventura Soares.  
Diferença salarial da mulher negra no Brasil [manuscrito]: uma análise para o ano 2020. / Wyza Ventura Soares Firmino. - 2021.  
29 f.: . + Quadro.

Orientadora: Profa. Dra. Cristiane Márcia dos Santos.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Ciências Econômicas .

1. Negras. 2. Diferenças. 3. Salários. 4. Mercado de trabalho. 5. Gênero. I. Santos, Cristiane Márcia dos. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 305

Bibliotecário(a) Responsável: Edna da Silva Angelo - CRB6 2560



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Wyza Ventura Soares Firmino**

**Diferença salarial da mulher negra no Brasil: uma análise para o ano 2020**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas

Aprovada em 16 de dezembro de 2021

### Membros da banca

Dr<sup>a</sup> Cristiane Márcia Santos - Orientadora - Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)  
Dr. Héder Carlos de Oliveira - Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)  
Dr<sup>a</sup> Rosycler Cristina Santos Simão - Instituto Federal de Ciências e Tecnologia de São Paulo (IFSP)

Cristiane Márcia Santos, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 24/01/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Marcia dos Santos, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 24/01/2022, às 08:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0271039** e o código CRC **147D63F8**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.000271/2022-76

SEI nº 0271039

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000  
Telefone: - www.ufop.br

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, a Deus, por me capacitar em todos os momentos. Sem Ele nada, em absoluto, seria possível.

À professora doutora Cristiane Márcia Santos, minha orientadora. Sua paciência, apoio e ajuda em todos os momentos tornaram este trabalho possível. Obrigada por todo auxílio, por todas as reuniões e correções, e por todo acompanhamento e aconselhamento. Foi um prazer trabalhar com uma professora tão inspiradora.

A meus professores, os do ensino médio e os da UFOP, por todo ensino e paciência comigo. Agradeço muito por passarem seus conhecimentos livremente e por todos que me ajudaram quando precisei.

A todos os meus amigos e colegas, especialmente os da turma 18.1 do curso de Economia da UFOP. Nós nos ajudamos muito ao longo desses anos estudando juntos e só foi possível concluir este curso por causa de vocês.

À Laila por estar sempre ao meu lado e ser uma luz na minha vida.

A minha tia Cidinha, meu tio Waltinho, minha vó, meus primos e todos os meus familiares por todo apoio e por acreditarem e confiarem em mim.

A meu pai, João, por todo apoio e incentivo, desde criança. Obrigada por acreditar na minha capacidade e me incentivar a ler, estudar e evoluir sempre.

A minha mãe, Nilza, por não apenas incentivar, mas também me cobrar muito. Este trabalho não existiria se não fosse por sua fé, seu incentivo e suas cobranças constantes. Obrigada por me ouvir quando estava estressada e estar lá quando precisava de apoio, por sempre perguntar sobre o andamento deste projeto e me cobrar se eu procrastinasse. Só tenho a agradecer por ter a melhor mãe do mundo.

## SUMÁRIO

RESUMO	ii
1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO HISTÓRICA DA ESCRAVIDÃO E DA CONDIÇÃO DA MULHER NEGRA NO BRASIL	3
3. METODOLOGIA	10
3.1. Equação Minceriana	10
3.2. Base de Dados	11
4. RESULTADOS	14
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

## RESUMO

Nos últimos anos, observou-se que questões relacionadas à discriminação da mulher negra no mercado de trabalho vêm ganhando espaço. Como forma de contribuir com essa discussão, o objetivo deste trabalho é identificar a diferença salarial da mulher negra no Brasil e a discriminação da mesma no mercado de trabalho brasileiro no ano 2020. O procedimento metodológico utilizado foi a equação minceriana para determinação de salários e os dados foram retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do ano de 2020. Os resultados evidenciam que a mulher negra tem uma dupla discriminação por gênero e cor, correspondente ao diferencial salarial de -22,8% em relação aos homens e de -22,8% em relação aos não negros. Portanto, a mulher negra possui um diferencial salarial tanto por seu sexo quanto por sua cor.

**Palavras-chave:** mulher negra, diferença salarial, mercado de trabalho, gênero, cor.

## 1. INTRODUÇÃO

A discriminação salarial no Brasil é histórica. Com quase quatro séculos de escravidão e com diversas dificuldades de inserção no mercado de trabalho, a população negra é a mais atingida por essa discriminação, em especial as mulheres.

Trazida como escrava ao Brasil, a mulher negra africana teve como papel desempenhar diversas funções, em especial as domésticas. Abolida a escravidão pela decretação da Lei Áurea, em 1888, ela passou a ser o elemento da população recém liberta do qual provinha o sustento parcial ou total dos lares (FERNANDES, 2007), função que muitas vezes mantêm-se desempenhando.

Uma vez que os séculos de escravização serviram de base para a solidificação das desigualdades de gênero e raça, e consolidaram também o processo de exclusão educacional (LIMA, CUSTÓDIO, 2020), a mulher negra teve grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho em posições além das de subserviência.

Considerando a Teoria do Capital Humano, incorporada na teoria econômica moderna por Jacob Mincer, e popularizada nas décadas de 1950 e 1960 pelos ganhadores do prêmio Nobel de economia, Theodore Schultz e Gary Becker, o nível educacional do trabalhador é de suma importância como modo de sinalizar sua qualificação e, por consequência, determinar seu rendimento (IPEA, 2006). Logo, a dificuldade de acesso à educação traduz-se na remuneração salarial da mulher negra.

O processo de acesso educacional da mulher negra no Brasil foi lento e difícil (LIMA, CUSTÓDIO, 2020), porém recentemente houve um aumento no número de anos de estudo e na qualificação dessas mulheres no Brasil. Entretanto, esse aumento não se deu de forma tão efetiva quanto em relação aos brancos e até mesmo em relação aos homens negros, pois há no país o perpetuamento de um grande diferencial educacional de anos de estudo de acordo com a raça (IPEA, 2017).

Ademais, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho é maior para as mulheres, as quais possuem menores participação e maiores índices de

desemprego, além de estarem em menos posições de liderança, sendo que as mulheres negras são ainda mais afetadas do que as mulheres não negras (DIEESE, 2020; IPEA, 2009).

Levando em conta que discriminação no mercado de trabalho ocorre quando há um salário diferenciado mesmo com características e produtividade idênticas, levanta-se a questão da discriminação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, a qual explicita-se na diferença de sua remuneração salarial em relação as mulheres não negras e aos homens negros e não negros no Brasil.

Desta forma, esta monografia tem o objetivo de identificar a diferença salarial da mulher negra no Brasil e a discriminação da mesma no mercado de trabalho brasileiro no ano 2020, analisando a inserção da mesma no mercado de trabalho brasileiro, e as causas históricas e culturais para sua remuneração diferenciada, além de causas específicas para a mesma.

Espera-se com esse trabalho responder a hipótese de que há diferença e discriminação salarial da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro e quantificá-la.

Para a elaboração deste estudo, será feita uma regressão log-linear estimando a equação minceriana a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE referente ao ano de 2020.

O estudo será dividido em 5 seções, incluindo esta introdução, na seção 1. A seção 2 abordará a revisão histórica acerca da escravidão e da condição da mulher negra no Brasil, a seção 3 será a metodologia, a seção 4 consiste na apresentação dos resultados e a seção 5 terá as considerações finais e descreverá as principais conclusões do trabalho.

## **2. REVISÃO HISTÓRICA DA ESCRAVIDÃO E DA CONDIÇÃO DA MULHER NEGRA NO BRASIL**

A primeira relação de trabalho que os negros tiveram no Brasil foi a escravocrata. Como primeira grande empresa colonial agrícola europeia (FURTADO, 2005) era necessário que o Brasil fosse um empreendimento economicamente viável, o que não seria possível sem mão de obra barata.

A mão de obra escrava negra africana substituiu a mão de obra escrava indígena, por essa ser menos eficiente e de recrutamento mais incerto, de forma a não constituir modificação fundamental no plano de colonização do Brasil (FURTADO, 2005). Portanto, nos primórdios da história do Brasil, com a extração de pau-brasil e o cultivo de cana-de-açúcar, realizados por indígenas e africanos escravizados, e nos três séculos subsequentes, a mão de obra escrava esteve presente no país.

A escravidão, em primeiro lugar, legitimou a inferioridade e, enquanto durou, inibiu qualquer discussão sobre cidadania. Além disso, o trabalho limitou-se exclusivamente aos escravos e a violência se disseminou na sociedade das desigualdades e da posse de um homem pelo outro (SCHWARCZ, 1998, p. 185).

Sendo assim, o regime de trabalho escravocrata arraigou-se à sociedade brasileira da época, tanto que a transição do trabalho escravo para o trabalho livre deu-se em maior parte por pressões externas do que por opção das camadas dominantes presentes no Brasil colônia (ASSIS, 2009), pois "... o tipo legal e político de dominação colonial adquiriu o caráter de exploração ilimitada, em todos os níveis de existência humana e da produção, para benefícios das coroas e dos colonizadores" (FERNANDES, 1978, p. 97 apud ASSIS, 2009, p.2).

As pressões capitalistas inglesas foram as maiores responsáveis pela decretação da Lei Áurea, em 1888, que aboliu a escravatura no Brasil e fez com que novas questões fossem colocadas, pois contrastou a liberdade dada aos negros com a falta de perspectiva e preparo para trabalhos competitivos, além de não ter sido complementada com nenhum tipo de integração dos mesmos na sociedade

capitalista, uma vez que “...a mudança de estado social não acarretava a redenção da raça negra” (FERNANDES, 1998, p. 28 apud ASSIS, 2009, p.2).

...a escravidão despojou o negro de quase toda sua herança cultural e socializou-o tão-somente para papéis sociais confinados, nos quais se realizava o desenvolvimento da personalidade do escravo e do liberto. Como consequência a Abolição projetou-o na esfera dos “homens livres” sem que ele dispusesse de recursos psicossociais e institucionais para se ajustar à nova posição na sociedade (FERNANDES, 2007, p.12).

Em meio a essa situação, o papel da mulher negra modificou-se. Desde a escravidão, as mulheres negras “vivenciam o trabalho de modo peculiar. Enquanto escravas trabalhavam desde a lavoura até a ‘Casa Grande’ executando atividades domésticas e/ou utilizadas como instrumento de prazer sexual” (ASSIS, 2009, p.5). No período pós-abolição, os homens negros, de maneira quase automática, foram confinados às periferias dos sistemas de produção, às ocupações indesejáveis e mal retribuídas, além de socialmente degradadas (FERNANDES, 2007), o que tornou a mulher negra liberta o esteio dos agrupamentos domésticos, uma vez que ela passou a ser o único elemento dessa população que contava com emprego assalariado mais ou menos certo e que podia dedicar-se aos serviços domésticos, pois “dela provinha o sustento parcial ou total da casa, a roupa e a comida do marido ou do amásio e até o dinheiro com que estes enfrentavam as pequenas despesas”(FERNANDES, 2007, p.12).

Outrossim, os séculos de escravização consolidaram também o processo de exclusão educacional, os quais serviram de base para a solidificação das desigualdades de gênero e raça, características marcantes da sociedade brasileira (LIMA, CUSTÓDIO, 2020).

Moldada há séculos, a educação foi um mecanismo apropriado para a elite colonial que, conduzindo a hierarquização social, mantinha a exclusão e subalternização dos negros e negras oriundos da escravidão. Porém, Carneiro (2016) ressalta a capacidade que a educação tem, também, de se contrapor às diferenças e promover a igualdade de oportunidades no convívio social e, para a autora, a educação é “um importante instrumento de superação de desigualdades, opressões e hierarquizações que operam na sociedade” (LIMA, CUSTÓDIO, 2020, p.1317, 1318).

Destarte, a população negra teve grande dificuldade de acesso à educação no Brasil, sendo que “a desigualdade social, educacional, econômica, política, cultural tão presente ainda no século XXI, é efeito de um processo histórico que desde o nascedouro, insiste em privilegiar uns e subalternizar outros” (LIMA, CUSTÓDIO, 2020, p.1321).

Segundo a Teoria do Capital Humano, o nível educacional do trabalhador possui grande importância como modo de sinalizar sua qualificação e, por consequência, determinar seu rendimento. Sendo assim, a educação seria entendida como um investimento, pois, ao acumulá-la, o trabalhador aumenta sua capacidade produtiva, e, conseqüentemente, seus rendimentos. É chamado de capital humano a aquisição desse investimento pela pessoa, o que explica os rendimentos em função das competências mobilizadas nos empregos e adquiridas quer na escola, quer na ocupação (CHAVES, 2002).

A Teoria do Capital Humano sustenta-se pela ótica de que as empresas esperam que os trabalhadores com maior nível educacional gerem maior produto marginal, e por isso estão dispostas a pagar mais a esses trabalhadores, enquanto que, se houver uma compensação, os trabalhadores estão dispostos a pagar o custo de adquirir educação.

Assim, o nível educacional de um trabalhador é essencial para determinar sua renda, o que explicita a capacidade que a educação tem de se contrapor às diferenças e promover a igualdade de oportunidades no convívio social, pois a mesma é “um importante instrumento de superação de desigualdades, opressões e hierarquizações que operam na sociedade” (CARNEIRO, 2016, p. 123 apud LIMA, CUSTÓDIO, 2020, p.1321).

Contudo, o sistema educacional brasileiro nasceu propagando e disseminando a desigualdade de oportunidades, pois, no período colonial, as mulheres de forma geral foram excluídas do sistema escolar, permitindo às mulheres brancas o acesso à educação religiosa, e proibindo as mulheres negras a qualquer tipo de educação.

Assim sendo, o acesso das mulheres negras a educação no Brasil foi um processo lento e demorado, o que se reflete na diferença das mesmas com relação aos não negros e também aos homens negros.

Mais de 130 anos após a abolição da escravatura, a mulher negra teve grandes avanços na educação, chegando ao nível superior de ensino, contudo, há o perpetuamento de um grande diferencial educacional de anos de estudo no país de acordo com raça.

De acordo com o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015, realizado pelo IPEA em parceria com a ONU Mulheres

Entre 1995 e 2015, duplica-se a população adulta branca com 12 anos ou mais de estudo, de 12,5% para 25,9%. No mesmo período, a população negra com 12 anos ou mais de estudo passa de inacreditáveis 3,3% para 12%, um aumento de quase 4 vezes, mas que não esconde que a população negra chega somente agora ao patamar de vinte anos atrás da população branca (IPEA, 2017, p. 2).

Por conseguinte, considerando a Teoria do Capital Humano, temos que o diferencial educacional afeta os rendimentos salariais do empregado. Contudo, a mulher é alvo de uma distribuição salarial desigual mesmo quando se encontra igualmente qualificada, uma vez que

(...) a renda dos indivíduos é afetada por diversos fatores, que agem conjuntamente para a sua determinação. Como apresentado por Marteleto e Miranda (2004), mulheres possuem mais anos de estudo que homens, contudo, como pode ser visto nos relatórios OXFAM Brasil (2018) e OXFAM Brasil (2019), ainda existe uma defasagem salarial bastante relevante da mulher com relação ao homem. Isso aponta para um retorno diferente da educação para o salário a depender de que grupo da sociedade analisado (RIBEIRO et al, 2020, p.8).

Logo, esse retorno diferenciado de rendimentos afeta a população feminina como um todo, no entanto, a primeira edição do Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça afirma que

Os dados disponíveis sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho apontam para uma pior situação de negros e mulheres em praticamente todos os indicadores analisados. Expressam, ainda, a perversa manifestação da dupla discriminação que atinge mulheres negras, e que faz com que estas, vítimas do racismo e do sexismo, encontrem-se

concentradas nos piores postos de trabalho, recebendo os menores rendimentos, sofrendo com as relações informais de trabalho (e sua consequente ausência de proteção social tanto presente quanto futura – aposentadoria) e ocupando as posições de menor prestígio na hierarquia profissional (IPEA, 2009, p. 16).

O estudo realizado por Cambota & Pontes corrobora a afirmação ao constatar que

De acordo com Soares (2000), o mercado de trabalho brasileiro discrimina homens negros e mulheres brancas e negras, mas a pior situação é a da mulher negra, que sofre com uma discriminação setorial-regional-ocupacional maior do que os homens da mesma cor e as mulheres brancas (CAMBOTA; PONTES, 2007, p 332).

Contudo, tanto mulheres negras quanto não negras tem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com a edição de 2017 do Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, a taxa de participação, que é o indicador que permite conhecer a quantidade de pessoas disponíveis para o mercado de trabalho, é menor para as mulheres do que para os homens. O Retrato afirma que, ente 1995 a 2015 a taxa de participação feminina oscilou em torno de 54% e 55%, mas jamais chegou a 60%, o que significa que quase metade das brasileiras em idade ativa encontrava-se fora do mercado de trabalho enquanto o percentual masculino chegou a 85% e encontrava-se em menos de 78% em 2015 (IPEA, 2017, p. 2). De acordo com os dados publicados em 2020 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE), no primeiro e segundo trimestres de 2020, a variação no número de ocupados foi 13% menor para mulheres negras e 12% para homens negros, ao passo que, entre a população não negra, a variação foi 7% e 5% menor entre mulheres e homens, respectivamente.

Além disso, a quarta edição do Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça salienta que “a disponibilidade não se reverte automaticamente em empregos, sendo necessário conhecer a realidade do desemprego, captada pela taxa de desocupação” (IPEA, 2011, p.27).

A taxa de desocupação mede a proporção de pessoas desempregadas, mas que estão em busca de emprego, sendo que conseguir ocupação é uma dificuldade maior para as mulheres que para os homens. Em 2015, a taxa de desocupação

feminina era de 11,6% – enquanto a dos homens foi de 7,8% e, de acordo com o DIEESE, a taxa de desocupação das mulheres entre 2019 e 2020 foi de 16,6% para 19,8% entre negras e de 10,6% para 13,5% entre não negras e a taxa de desocupação das mulheres no período foi de 13,9% para 16,8%.

Essas considerações preliminares permitem concluir que as mulheres têm consolidado, ao longo das últimas décadas, sua participação no mercado de trabalho no Brasil, que deixa, aos poucos, de ser percebida como secundária ou intermitente. A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos (IPEA, 2011, p.27).

O trabalho doméstico permanece uma função de concentração feminina. Considerando somente o trabalho doméstico não-remunerado, as mulheres ocupadas continuam sendo as maiores responsáveis pelo mesmo, o que leva à chamada “dupla jornada”. Sua mensuração se dá pela jornada total de trabalho, a qual considera a soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado com o tempo dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado, pressupondo-se que ambos produzem bens e/ou serviços necessários para toda a sociedade (IPEA, 2017). Segundo o Retrato de 2017, a jornada total média semanal das mulheres em 2015 superava em 7,5 horas a dos homens, sendo que a jornada média de trabalho total das mulheres era de 53,6 horas semanais enquanto a dos homens era de 46,1 horas semanais.

Além disso, a quarta edição do Retrato afirma que, nos domicílios, conforme aumenta o número de filhos, menor é a proporção de homens que cuidam dos afazeres domésticos.

Nas famílias com nenhum filho, 54,6% dos homens e 94% das mulheres se dedicam a estas atividades. Nos domicílios com cinco filhos ou mais, são apenas 38,8% dos homens, para 95,7% das mulheres cuidando destes afazeres. Esta diferença é ainda maior quando se considera a localização rural ou urbana do domicílio: 34,3% dos homens com cinco filhos moradores

da zona rural realizam trabalhos domésticos, enquanto 42,2% dos homens da zona urbana fazem o mesmo (IPEA, 2011, p.37).

Também deve-se considerar o aumento do número de domicílios “chefiados” por mulheres. Segundo a quinta edição do Retrato, considerando a pergunta do IBGE para a pessoa respondente da pesquisa de quem é a pessoa de referência daquele domicílio, houve um aumento de 23% dos domicílios que tinham mulheres como pessoas de referência em 1995 para 40% em 2015. Além disso, não é pelas mulheres serem responsáveis pelo lar que isso signifique a ausência de uma figura masculina adulta, pois em 34% dos domicílios há a presença de um cônjuge.

Mesmo assim, é elevado o patamar de famílias em que as mulheres não têm cônjuges e têm filhos/as e, nesses casos, há que ressaltar o fato de que, muitas vezes, tais famílias se encontram em maior risco de vulnerabilidade social, já que a renda média das mulheres, especialmente a das mulheres negras, continua bastante inferior não só à dos homens, como à das mulheres brancas (IPEA, 2011, p.37).

Portanto, devido a fatores históricos, ao preconceito, ao diferencial educacional, a inserção no mercado de trabalho, além de aspectos sociais, culturais e econômicos, a mulher brasileira negra encontra-se como alvo de discriminação salarial e permanece na base do mercado de trabalho nacional.

Como afirma a primeira edição do Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, “as diferenças de escolaridade entre brancos e negros explicam apenas uma parte da desigualdade salarial. Parte significativa dessa diferença é explicada pela discriminação propriamente dita.” (IPEA, 2009, p. 22).

Assim, este estudo busca verificar, relacionar e quantificar se as variáveis descritas acima afetam o salário da mulher negra.

### 3. METODOLOGIA

Este capítulo está dividido em duas seções, sendo que a primeira seção traz a construção teórica da equação minceriana e apresenta o modelo a ser utilizado neste estudo e a segunda seção traz a base de dados e as variáveis utilizadas no modelo deste trabalho.

#### 3.1. Equação Minceriana

Em 1974, Jacob Mincer realizou um trabalho que aumentou o conteúdo empírico da Teoria do Capital Humano ao restringir a forma funcional do salário. Ele integrou a teoria do investimento em capital humano dentro de um contexto empírico compatível com os modelos mais formais da teoria econômica, sendo que esse trabalho resultou numa função que foi chamada "função salário do capital humano" o qual relaciona diferenças de qualificação e outras características pessoais e produtividade (CHAVES, 2002).

Tendo como base o modelo da Teoria do Capital Humano desenvolvido por Mincer, a equação minceriana de determinação de salários é utilizada para estimar retornos a educação, retornos à qualidade da educação, retornos à experiência, entre outros, pois analisa a relação de salários ou rendimentos do trabalho do empregado, sendo inicialmente utilizada para estimar os retornos da educação nos salários médios dos indivíduos. A construção do índice pressupõe que é possível estimar o salário de uma pessoa dado suas características pessoais, como experiência, educação, dentre outras.

O modelo é apresentado classicamente na seguinte forma:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 educ + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + \gamma'x + \mu \quad (1)$$

em que:

$\beta_0$  é um coeficiente em que se imagina zero anos de educação e experiência e mesmo assim possui alguma renda;

$w$  é o salário recebido pelo agente;

$educ$  é a escolaridade em anos de estudo;

$exp$  é a experiência do agente, medida no caso pela sua idade;  
 $x$  são características qualitativas como raça, gênero, região, etc.; e  
 $\mu$  é um erro estocástico.

Conforme visto no modelo, a equação (1) está sob a forma de uma equação log-linear entre o logaritmo do salário  $y$  e vários atributos produtivos  $x$ , os quais exercem forte influência sobre a produtividade do trabalhador. A aplicação do log se dá pela simetria positiva dos salários e das elevações desiguais dos salários com o incremento dos níveis de instrução, sendo que, usando-se o logaritmo de salário em lugar dos salários como variável dependente, obtém-se a variância residual da função salário do capital humano com uma menor heterocedasticidade, sendo que, assim, a distribuição dos resíduos fica perto da normal (Chaves, 2002). Logo, essa forma da equação mostra o quanto em percentual um coeficiente atinge o salário.

Os preços implícitos de cada atributo que aumentam a produtividade do trabalhador são os coeficientes  $\beta$ . Esses tributos podem ser características pessoais, como educação e experiência, por exemplo, dentre outras.

Se não houvesse discriminação no mercado, o preço desses atributos seria o mesmo para todos os indivíduos. A discriminação pode tomar várias formas, prejudica a qualidade produtiva e a remuneração dos homens negros e mulheres negras e mulheres não negras.

### **3.2. Base de Dados**

A base de dados utilizada será a PNAD Contínua (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua), do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), para os quatro trimestres do ano de 2020. Uma vez que no Brasil não existe uma pesquisa nacional que acompanhe o mesmo indivíduo ao longo do tempo, o que impossibilita a aplicação direta da técnica de dados em painel, a qual seria mais adequada para correção de viés de variável omitida, neste trabalho será montado como alternativa um pseudo painel para basear a geração de resultados.

Os dados coletados foram: sexo, cor, idade, anos de estudo, ocupação, rendimento do trabalho do empregado obtido em todos os trabalhos do mesmo,

horas trabalhadas, anos trabalhados, espécie de unidade doméstica e condição no domicílio. Todos os dados foram ponderados pelos pesos da PNAD Contínua, com intuito de gerar estimativas mais próximas dos valores populacionais.

Os dados referem-se aos indivíduos com rendimentos advindos do trabalho acima de zero e menores que 120 mil para tentar evitar que sejam incluídas na amostra pessoas que possuam um salário extremamente alto que possa vir a viesar os resultados. A amostra também é composta por indivíduos com idade entre 15 a 60 anos cuja média de trabalho é de 40 horas semanais.

O tamanho da amostra é de 525.507 observações para o ano de 2020.

O Quadro 1 descreve as variáveis incluídas no modelo.

Quadro 1 - Descrição das variáveis incluídas no modelo

Nome da Variável	Tipo	Descrição
Sexo	Binária	Mulher = 1 Homem = 0
Cor	Binária	Preta, Parda = 1 Branca, Amarela, Indígena, Ignorado = 0
Idade	Inteiro	15 a 60 anos
Educação	Inteiro	Sem instrução; De 1 ano de estudo a 16 ou mais anos de estudo
Horas trabalhadas	Inteiro	Horas semanais trabalhadas
Anos trabalhados	Inteiro	Anos trabalhados em uma empresa
Responsável	Categoria	Mulher responsável pelo lar = 1 Homem responsável pelo lar = 0
Filhos	Binária	Pessoa com filhos = 1 Pessoa sem filhos = 0
Renda	Numérica	A renda é maior que 0 e menor que 120.000

Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados da PNAD Contínua, IBGE, 2020.

Salienta-se que, uma vez que o foco deste estudo são as mulheres negras, a variável binária cor é uma variável *dummy* na qual as cores preta e parda correspondem a um e as cores branca, amarela, indígena e ignorado correspondem a zero.

O Quadro 2 a seguir apresenta o percentual e o tamanho médio das amostras.

Quadro 2 – Descrição das variáveis utilizadas

Variável	Descrição	Tamanho
Sexo	Mulher: Homem:	42,16% 57,84%
Cor	Preta: Não Preta:	57,00% 43,00%
Idade	Média de idade, em anos	38,68
Educação	Média de estudo, em anos	10,98
Horas trabalhadas	Média de trabalho semanal, em horas	39,84
Anos trabalhados	Média de tempo em um emprego, em anos	8,57
Responsável	Mulher responsável pelo lar: Homem responsável pelo lar:	17,17% 82,83%
Filhos	Pessoas com filhos: Pessoas sem filhos:	18,60% 81,40%
Renda	Média da renda, em reais	2224,89

Fonte: Stata - Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua, IBGE, 2020.

#### 4. RESULTADOS

Nesta seção será apresentada uma regressão referente aos fatos relatados das seções anteriores, serão apresentados os resultados das simulações que foram baseados em resultados gerados a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE referente ao ano de 2020.

Gera-se *dummies* para distinguir os dados por sexo, cor, responsáveis e filhos, uma *dummy* para negro e não negro, para ser mulheres, para mulheres responsáveis pelo lar e para quem tem filhos. São características que proporcionam, de acordo com o modelo, a obtenção ou não da discriminação salarial.

Estimando a equação de salários em função das variáveis sexo, cor, idade, educação, anos trabalhados em uma empresa, horas trabalhadas, responsável pelo lar e filhos, obtém-se o seguinte resultado:

Quadro 3 – Equações de determinação de salários para mulheres Negras, Brasil, 2020

Variável	Coefficiente
sexo	-0,228*
cor	-0,228*
idade	0,046*
idade <sup>2</sup>	-0,0004*
educ	0,111*
horas_trab	0,023*
anos_trab	0,030*
anos_trab <sup>2</sup>	-0,0007*
responsável	-0,060*
filhos	-0,152*
constante	4,089*

Prob > F	0,0000
R-squared	0,4155
Adj R-squared	0,4155

\*Significativo a 1%

Fonte: Stata - Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua, IBGE, 2020.

$$Lnw = 4,088 - 0,228sexo - 0,228cor + 0,046idade - 0,0004idade^2$$

$$+ 0,111educ + 0,023horas\_trab + 0,030anos\_trab - 0,0007anos\_trab^2 \\ - 0,060responsável - 0,152filhos + \mu$$

Todas as variáveis são significativas. O modelo também apresenta rejeição no teste F da hipótese nula de que os coeficientes sejam iguais à zero. Pode-se inferir a partir do coeficiente de determinação que estas variáveis do modelo explicam 41,55% da variável *lnsalario* e pelo R<sup>2</sup> ajustado esse percentual explicado é também de 41,55%.

Quanto aos coeficientes, analisando pelo p-valor tem-se que todos os coeficientes são estatisticamente significativos ao nível de 1%.

A respeito da interpretação dos coeficientes desta regressão, com tudo mais constante e considerando os dados analisados a partir do Quadro 3 referentes aos diferenciais de salários por gênero e raça, pode-se afirmar que os diferenciais de salários por gênero são levemente mais elevados do que os diferenciais de salários por cor. As mulheres apresentam um diferencial de salário negativo de -22,8% do que os homens, o que evidencia uma discriminação com base no gênero. Com relação aos negros, os mesmos ganham em média -22,8% do que os não negros, o que evidencia discriminação de cor. Assim, pode-se verificar que uma mulher negra recebe menos do que uma mulher não negra. Estes resultados estão de acordo com Soares (2000), que identificou que mulheres negras recebem menos que mulheres brancas, e que as mesmas sofrem tanto a discriminação de cor e gênero.

Quanto a variável *dummy* de filhos, temos que, as pessoas com filhos recebem -15,2% do que as pessoas sem filhos. Segundo Barbosa (2014), a presença de filhos com até doze anos de idade tem um impacto negativo na probabilidade de a mulher participar no mercado de trabalho brasileiro, tanto que, em 2012, a presença de filhos entre zero e dois anos de idade reduzia essa probabilidade em mais de 17%.

Ademais, temos que, se a mulher for a responsável pelo lar, ela recebe -6,0% do que os homens responsáveis pelo lar.

Quanto a taxa de retorno da escolaridade, ou seja, o retorno do acréscimo de um ano de estudo, temos que o salário médio eleva-se em 11,1%, o que demonstra que o aumento da escolaridade da população é uma variável que impacta positivamente para o aumento da renda. A correlação entre o aumento do salário com o aumento dos anos de escolaridade está de acordo com o trabalho de Ribeiro et al (2020) em que os anos de estudo influenciam positivamente a empregabilidade, mas possuem um ponto de máximo.

Em relação a idade, tem-se que, para cada ano de idade há um aumento do salário de 4,6%. Já na idade ao quadrado, há um decréscimo de -0,04% para cada ano. Oliveira e Rios-Neto (2006) utilizaram mínimos quadrados ordinários e regressões quantílicas, e identificaram que isso se dá porque o efeito da idade sobre o salário muda com o tempo, sendo que inicialmente há uma relação direta entre idade e rendimentos, motivado pela experiência e treinamento, depois há um decréscimo.

Como destacam Oliveira e Rios-Neto (2006), Gonzaga, Machado e Machado (2003), quanto maior a idade maior a probabilidade de a mulher estar no mercado de trabalho, até um nível máximo, esse efeito é observado pelos sinais das variáveis idade e idade<sup>2</sup>, o que sugere um formato côncavo para a idade.

Com relação às horas trabalhadas, o acréscimo de uma hora a mais de trabalho aumenta o salário em 2,3%. Por sua vez, considerando os anos trabalhados em uma empresa, a estimativa mostra que os salários crescem com os anos trabalhados 3,0% para cada ano e a relação de anos trabalhados ao quadrado é de -0,07% ao ano. Para o mercado de trabalho o ponto máximo é alcançado aos 21,42 anos de trabalho.<sup>1</sup> Como os anos de trabalho médio é inferior ao seu ponto máximo, o coeficiente marginal de tal variável no ponto médio da amostra é positivo.

---

<sup>1</sup> Tomando-se a equação (1), o ponto máximo (p.m) foi calculado com base em Wooldridge (2002), através da seguinte fórmula:  $\text{anos\_trab}_{p,m} = 0,030 / (2 * (-0,0007))$



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou identificar a diferença salarial da mulher negra no Brasil, analisando se a mesma possui uma menor remuneração salarial em relação a mulher não negra e aos homens negro e não negro no país e qual seria essa diferença salarial.

Considerando que a discriminação no mercado de trabalho se dá quando há um diferencial salarial embora haja características e produtividade idênticas, a mulher negra tem explicitada essa discriminação em sua remuneração salarial inferior, oriunda da escravização, do lento e árduo acesso à educação, da dificuldade de inserção no mercado de trabalho e de outros fatores tratados no estudo.

Para comprovar essa diferenciação salarial foi utilizada a equação minceriana de determinação de salários, pois a mesma estima retornos a educação, retornos à qualidade da educação, retornos à experiência, entre outros.

Foi realizada uma regressão log-linear estimando a equação minceriana com dados da PNAD Contínua de 2020 utilizando as variáveis sexo, cor, idade, idade<sup>2</sup>, educação, horas trabalhadas, anos trabalhados, anos trabalhados<sup>2</sup>, filhos e responsável.

Conforme os resultados, a mulher negra tem uma dupla discriminação por gênero e cor, correspondente ao diferencial salarial de -22,8% em relação aos homens e de -22,8% em relação aos não negros, logo, ela possui um diferencial salarial tanto por seu sexo quanto por sua cor.

Foi constatado uma redução dos rendimentos se a pessoa, independentemente do sexo e cor, tiver filhos, e que a mulher tem uma redução salarial de -15,2% se for a responsável pelo lar.

Há também um aumento de salário em relação ao aumento da idade, dos anos de trabalho em uma empresa e das horas trabalhadas, sendo que os dois primeiros têm um ponto de máximo a partir do qual começam a cair, comprovado pelas suas respectivas variáveis ao quadrado.

Os anos de estudo influenciam positivamente a empregabilidade, resultando em um aumento de 11,1% no salário médio de um brasileiro ao aumento de cada ano de estudo.

Com base na influência positiva do aumento dos anos de estudo no salário médio, é possível formular políticas públicas para fomentar a educação e diminuir essa diferenciação salarial para a mulher negra, tal qual a Lei Nº 12.711 de 29/08/2012, a Lei de Cotas, que prevê a reserva de 50% das vagas das universidades e institutos federais de Ensino Superior a estudantes de escolas públicas, estipulando que vagas devem ser destinadas a alunos de baixa renda, pretos, pardos, indígenas e com deficiência. Outra política pública seria o fomento de cotas para negros em concursos públicos federais, como previsto na Lei Nº 12.990 de 09/06/2014.

Ademais, há políticas empresariais que podem ajudar a diminuir a diferença salarial e a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil, como a criação programas de lideranças e de capacitação profissional voltados para a mulher negra, a exemplo de programas de trainee exclusivos para negros, que se popularizaram no país a partir de 2020 com uma iniciativa da empresa Magazine Luiza. Desde então surgiram programas de trainee, de mentorias e de capacitação criados por empresas privadas exclusivos para minorias ou com certa porcentagem fixa para as mesmas. Tais programas dão oportunidades e ajudam a nivelar o desnível histórico em que as minorias se encontram no Brasil, dentre as quais está a mulher negra.

Através deste estudo foi identificada a diferença salarial da mulher negra no Brasil e demonstrado a discriminação no mercado de trabalho, além de expostas as dificuldades de inserção no mercado de trabalho e respectivos motivos possíveis para tal diferença salarial.

Assim, para pesquisas futuras sugere-se analisar a evolução histórica da discriminação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, podendo assim, verificar se a mesma aumentou ou diminuiu ao longo dos últimos anos após a implementação das Leis Nº 12.711 de 29/08/2012 e Nº 12.990 de 09/06/2014 e dos programas de empresas privadas voltados exclusivamente para minorias.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, J. F. **Relações de Trabalho da População Negra no Brasil: situação das trabalhadoras negras e a contribuição das políticas públicas e do Serviço Social para o enfrentamento de desigualdades**. JOINPP: Jornada Internacional de Políticas Públicas, São Luís, 2009. IV JOINPP.

BARBOSA, A. L. N. H. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3736>>. Acesso em: 10 nov. 2021

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. **Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004**. In: Revista Economia Contemporânea. Rio de Janeiro, v. 11, n. 2. 2007.

CHAVES, A. L. L. **Determinação dos rendimentos na Região Metropolitana de Porto Alegre: uma verificação empírica da Teoria do Capital Humano**. Ensaios FEE, v. 23, 2002.

DIEESE. **A inserção da população negra e o mercado de trabalho**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>>. Acesso em 24 de nov. 2021

FERNANDES, F. **O Negro no Mundo dos Brancos**. 2. ed. [S. I.]: Global Editora, 2007. ISBN 9788526019829

FURTADO, C. M. **Formação Econômica do Brasil**. 32. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

GONZAGA, Gustavo; MACHADO, Ana Flavia; MACHADO, Danielle Carusi. **Horas de trabalho: efeitos idade, período e coorte**. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2003.

IPEA. **Brasil: o estado de uma nação**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília/DF, 2006. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=553](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=553)>. Acesso em: 27 de dez. 2021

IPEA. **Retrato da desigualdade de gênero e raça**. 1. ed. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília/DF, 2009. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>>. Acesso em: 15 de mai. 2021

IPEA. **Retrato da desigualdade de gênero e raça**. 4. ed. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília/DF, 2011. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça - 1995 a 2015**. Instituto de Pesquisa Econômica: Brasília/DF, 2017. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_raca.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf)> Acesso em: 24 de jun. 2021.

LIMA, A. A.; CUSTÓDIO, E. S. **Reflexões acerca da educação do negro no Brasil: um enfoque para a mulher negra**. RPGE: Revista online de Política e Gestão Educacional, [s. l.], v. 24, ed. 3, 2020.

OLIVEIRA, A. M. H. C.; RIOS-NETO, E. L. G. **Tendências da Desigualdade Salarial para Coortes de Mulheres Brancas e Negras no Brasil**. Estudos Econômicos. São Paulo, v. 36, n. 2, p. 205-236, abr./jun. 2006.

RIBEIRO, B. C. et al. **Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas**. Policy Paper, [s. l.], ed. 45, 2020. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Policy-Paper-45.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2021.

SOARES, S. S. D.; **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho - Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001