UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

GIOVANNA SOUSA MOREIRA

EVOLUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL RACIAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE NORDESTE E SUDESTE (2015-2025)

Mariana - MG

2025

GIOVANNA SOUSA MOREIRA

EVOLUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL RACIAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE NORDESTE E SUDESTE (2015-2025)

Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto, pelo Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas, sob a orientação da Prof.ª Me. Stela Gomes

Mariana - MG

2025

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

M838e Moreira, Giovanna Sousa.
Evolução da desigualdade salarial racial no Brasil [manuscrito]: uma análise comparativa entre Nordeste e Sudeste (2015-2025). / Giovanna Sousa Moreira. - 2025.
27 f.: il.: gráf., tab..

Orientadora: Profa. Ma. Stela Gomes.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Ciências Econômicas .

1. Brasil, Nordeste. 2. Brasil, Sudeste. 3. Discriminação racial - Brasil. 4. Equiparação salarial - Brasil. 5. Mercado de trabalho - Brasil. 6. Renda - Distribuição - Brasil. I. Gomes, Stela. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 331.2(81)

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIAIS E APLICADAS
COLEGIADO DO CURSO DE CIENCIAS ECONOMICAS

FOLHA DE APROVAÇÃO

Giovanna Sousa Moreira

"Evolução da desigualdade salarial racial no Brasil: uma análise comparativa entre Nordeste e Sudeste (2015-2025)"

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 09 de setembro de 2025

Membros da banca

Profa. Ma. Stela Rodrigues Lopes Gomes - Orientadora - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Cristiane Marcia dos Santos (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Ma. Bruna Campos Amaral (Universidade Federal de Ouro Preto)

Profa. Ma. Stela Rodrigues Lopes Gomes, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 25/09/2025.

Documento assinado eletronicamente por **Victor Maia Senna Delgado**, **COORDENADOR(A) DE CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**, em 25/09/2025, às 17:10, 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 , informando o código verificador **0985041** e o código CRC **B2E94875**.

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3557-3555 - www.ufop.br

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a evolução da desigualdade salarial entre trabalhadores brancos e negros nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil, no período de 2015 e 2025. A pesquisa utiliza microdados da PNAD Contínua e combina estatísticas descritivas e modelos de regressão linear múltipla para identificar os determinantes dos diferenciais de rendimentos. Os resultados mostram que, embora o aumento da escolaridade esteja associado a rendimentos mais elevados, as desigualdades raciais e de gênero persistem em ambos os contextos regionais, sendo mais intensas no Sudeste. A análise também revela que as mulheres negras permanecem como o grupo mais penalizado no mercado de trabalho, confirmando a sobreposição de desigualdades raciais e de gênero. Conclui-se que fatores individuais, como educação e experiência, não são suficientes para eliminar os diferenciais salariais, reforçando a necessidade de políticas públicas que articulem inclusão educacional, combate à discriminação e ampliação de oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade salarial. Discriminação racial. Mercado de trabalho. Nordeste. Sudeste.

ABSTRACT

This paper analyzes the evolution of wage inequality between white and non-white workers in the Northeast and Southeast regions of Brazil from 2015 and 2025. The research is based on the understanding that labor market discrimination is one of the main sources of income inequality in the country, with historical roots in the process of enslavement and perpetuated by structural mechanisms of exclusion. Using microdata from the Continuous National Household Sample Survey (PNAD Contínua), descriptive statistical analyses and multiple linear regressions were conducted to identify and quantify the determinants of wage disparities. The results show that, although higher levels of education are associated with increased earnings, racial and gender inequalities persist in both regional contexts, being more pronounced in the Southeast. The analysis also reveals that black women remain the most penalized group in the labor market, confirming the overlap of racial and gender inequalities. It is concluded that individual factors such as education and experience are not sufficient to eliminate wage differentials, reinforcing the need for public policies that integrate educational inclusion, anti-discrimination measures, and the expansion of opportunities for labor market participation.

Keywords: Wage inequality. Racial discrimination. Labor market. Northeast. Southeast.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 4
2. REFERENCIAL TEÓRICO 5
2.1 Desigualdade racial no Brasil 5
2.2 Desigualdade salarial 7
2.3 Desigualdades Regionais 9
3. BASE DE DADOS E METODOLOGIA 10
4. RESULTADOS 14
4.1 Estatísticas Descritivas 14
4.2 Resultados Econométricos 18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 23
REFERÊNCIAS 24

1. INTRODUÇÃO

A discriminação no mercado de trabalho permanece como um dos principais fatores que alimentam a desigualdade de renda no Brasil (Almeida, 2018). A herança deixada pelo regime escravocrata ainda se reflete nas disparidades de acesso e de oportunidades, revelando como aspectos raciais e socioeconômicos se entrelaçam na formação histórica do país e repercutem no presente (Bersani, 2018). Esse cenário pode ser observado nos contrastes regionais: enquanto o Nordeste e o Sudeste compartilham uma trajetória marcada por diferenças estruturais, a segunda região se sobressai pelos maiores rendimentos médios. (Rocha, 1998)

Na literatura econômica, três perspectivas ajudam a explicar as desigualdades salariais. A primeira, ligada à teoria do capital humano, desenvolvida por Mincer (1958), ressalta que escolaridade e experiência ampliam a produtividade e, consequentemente, a renda dos trabalhadores. A segunda se apoia na ideia de segmentação do mercado de trabalho, em que diferenças regionais ou setoriais resultam em variações salariais, como o chamado prêmio industrial, analisado por Arbache (2000). Já a terceira perspectiva aponta para os diferenciais não explicados por fatores produtivos, mas pela discriminação, evidenciada quando profissionais com qualificações semelhantes recebem salários distintos em razão de atributos como raça ou gênero, conforme discutem Barros, Franco e Mendonça (2007). Essas três perspectivas fornecem um arcabouço teórico relevante para compreender os determinantes da desigualdade salarial. No entanto, quando o recorte é racial, observa-se que a explicação baseada apenas em capital humano ou segmentação não é suficiente para justificar as disparidades.

Mesmo apresentando características produtivas semelhantes, trabalhadores negros continuam recebendo remunerações menores do que trabalhadores brancos, tanto no Nordeste quanto no Sudeste (Campante, Crespo e Leite (2004). Esse padrão evidencia que a discriminação atua além das diferenças de escolaridade ou experiência (Cavalieri e Fernandes, 1998). Por isso, compreender a trajetória dessas desigualdades ao longo da última década, levando em conta as especificidades regionais, torna-se essencial. Portanto, este estudo busca analisar a evolução da desigualdade salarial entre trabalhadores brancos e negros no Nordeste e no Sudeste entre 2015 e 2025. O foco está em compreender de que forma o diferencial de

rendimentos se modificou nesse período e em identificar os fatores que influenciam essas variações em cada região.

Para alcançar esse objetivo geral, o trabalho define três metas específicas: (I) elaborar um perfil descritivo das condições socioeconômicas de trabalhadores brancos e negros nas duas regiões, nos anos de 2015 e 2025; (II) medir a evolução das diferenças salariais nesse intervalo de tempo; e (III) interpretar os resultados à luz da literatura sobre desigualdades raciais e regionais. A escolha do tema se justifica pela necessidade de aprofundar o debate acerca dos fatores estruturais que sustentam a desigualdade de rendimentos no país, considerando que os recortes regionais não podem ser dissociados da dimensão racial, que atravessa e intensifica os mecanismos de exclusão social e econômica.

A pesquisa se apoia nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2015 e 2025. A análise combina estatísticas descritivas e aplicação de modelos econométricos de rendimentos, permitindo maior precisão nos resultados. A organização do trabalho está estruturada em cinco capítulos: o primeiro corresponde a esta introdução; o segundo reúne a revisão da literatura sobre desigualdades raciais, salariais e regionais; o terceiro apresenta a metodologia e a base de dados utilizada; o quarto traz a análise empírica e a discussão dos resultados; e o quinto reúne as conclusões, ressaltando as contribuições do estudo, suas limitações e caminhos para pesquisas futuras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Desigualdade racial no Brasil

A desigualdade racial no Brasil, assim como a desigualdade econômica, possui raízes históricas profundas, diretamente relacionadas ao longo período de escravidão que moldou a formação social e econômica do país. Desde a colonização, mais de quatro milhões de pessoas negras foram trazidas em condições forçadas. Mesmo após a abolição, em 1888, não houve políticas efetivas de inclusão ou reparação. Essa ausência de medidas estruturais perpetua um ciclo de exclusão que consolidou hierarquias raciais duradouras (BATISTA, 2020). Como observa Bersani (2018), o regime escravista retirou dos negros não apenas a liberdade, mas também referências culturais, familiares e identitárias, promovendo uma desumanização que ia além da exploração econômica. Assim, o racismo passou a atuar como elemento estruturante da sociedade brasileira, organizando espaços, relações e oportunidades de maneira desigual desde os alicerces da formação nacional.

Com o avanço do século XX, o mito da democracia racial substituiu o racismo científico como justificativa predominante para as desigualdades. Defendia-se a ideia de que o Brasil seria um “paraíso” sem antagonismos entre brancos e negros, onde as diferenças se explicariam apenas por questões de classe social (OSORIO, 2021). Embora tenha sido contestada pela sociologia, essa ideologia permaneceu presente em discursos populares, contribuindo para a naturalização das disparidades raciais. De acordo com Osorio, parte dos estudos da época considerava o preconceito apenas como um resquício da escravidão que desapareceria com a industrialização, desconsiderando que as instituições e práticas sociais continuavam a reproduzir a exclusão.

A década de 1950 marcou um ponto de inflexão com o Projeto Unesco, que promoveu pela primeira vez uma coleta sistemática de dados quantitativos e qualitativos sobre as relações raciais no Brasil. Os resultados demonstraram que o mito da democracia racial não se sustentava empiricamente, revelando a existência de desigualdades e conflitos profundos entre brancos e negros. Mesmo durante o regime militar, denúncias feitas pelo movimento negro em jornais alternativos reforçaram essa realidade, mostrando que a suposta harmonia servia apenas para mascarar a manutenção de privilégios (SILVÉRIO; TRINIDAD, 2012).

Compreender o racismo como fenômeno estrutural é fundamental para entender sua permanência e naturalização nas instituições e nas relações sociais brasileiras. Mais do que uma herança do passado escravista, ele constitui a base da organização social contemporânea. Batista (2020) destaca que as marcas da escravidão foram incorporadas às estruturas atuais, evidenciando que o racismo não se limita ao nível institucional, mas atua como mecanismo que organiza a configuração das desigualdades sociais. Nesse processo, o conceito de raça funciona como instrumento de classificação que define papéis, lugares e acessos no interior da estrutura de poder. Bersani (2018) acrescenta que o Estado brasileiro participa da reprodução das hierarquias raciais tanto pela omissão quanto por ações diretas, seja por meio da violência institucional, seja pela restrição do acesso da população negra a políticas públicas de qualidade. Até mesmo avanços recentes, como as políticas de ação afirmativa, enfrentam resistências, pois o racismo permanece enraizado nas práticas cotidianas, na linguagem, nas manifestações simbólicas de exclusão e no inconsciente coletivo.

Almeida (2018) reforça essa análise ao afirmar que o racismo não deve ser visto como uma anomalia a ser corrigida pela modernização, mas como parte constitutiva do próprio processo de desenvolvimento do capitalismo brasileiro. Para o autor, é impossível

compreender o progresso econômico sem levar em conta os efeitos da exclusão racial sistemática, já que o racismo se tornou funcional ao modelo de crescimento. Embora a pobreza no Brasil seja um fenômeno multidimensional, é na interseção com a raça que se encontram as formas mais persistentes de exclusão. Essa articulação explica como as desigualdades se perpetuam de geração em geração, limitando a mobilidade social e o acesso a melhores condições de vida. Esse panorama é essencial para compreender por que, ainda hoje, persistem diferenças salariais significativas entre brancos e negros, questão central a ser examinada nos próximos tópicos.

2.2 Desigualdade salarial

A desigualdade de renda é um traço persistente da realidade brasileira e se expressa de forma clara no mercado de trabalho. Mesmo indivíduos com características produtivas semelhantes podem receber salários distintos em função de atributos pessoais, como gênero e, sobretudo, raça. Os dados históricos confirmam essa permanência. Osorio (2021) mostra que, entre 1986 e 2001, a renda média dos brancos era 2,4 vezes maior que a dos negros; entre 2002 e 2008 essa razão caiu levemente, mas desde 2009 estabilizou-se em torno de duas vezes. A constância desse padrão ao longo de mais de três décadas evidencia tanto a fragilidade das políticas pontuais de combate às desigualdades quanto o caráter estrutural da exclusão.

No debate sobre diferenciais salariais, dois fatores costumam ser apontados como origem dessas disparidades. O primeiro está associado a diferenças de produtividade: trabalhadores com mais escolaridade ou experiência tendem a apresentar maior rendimento e, por consequência, salários mais altos. Nesse caso, o mercado apenas “revela” desigualdades de qualificação já existentes. O segundo ocorre quando profissionais com a mesma produtividade recebem remunerações diferentes. Nesse cenário, dois mecanismos podem estar presentes: a discriminação, quando a cor da pele ou o gênero influenciam a remuneração; e a segmentação, quando postos equivalentes são pagos de forma desigual em distintos segmentos do mercado (BARROS; FRANCO; MENDONÇA, 2007).

Diversas pesquisas mostram que mulheres e trabalhadores negros tendem a receber salários inferiores em relação a homens e brancos. Castro e Stamm (2016) ressaltam que, mesmo com níveis de instrução equivalentes, os negros continuam recebendo menos, o que revela a presença de discriminação para além das diferenças de capital humano. As autoras destacam ainda que as mulheres negras acumulam desvantagens em praticamente todos os

indicadores socioeconômicos, expressando a sobreposição das desigualdades de raça e gênero.

Leão et al. (2020) corroboram essa interpretação ao mostrar que, em 2015, as mulheres brasileiras ganhavam, em média, 15,8% a menos que os homens, embora apresentassem produtividade 4,5% superior em termos salariais. O diferencial, nesse caso, é explicado majoritariamente pela discriminação. Quanto a pretos e pardos, a diferença em relação a brancos e amarelos chegava a 29,9%, sendo parte atribuída a características produtivas, mas com 10,9% diretamente ligada à discriminação.

Na mesma linha, Cavalieri e Fernandes (1998) identificaram que, no mercado de trabalho brasileiro, as disparidades salariais entre brancos e negros são maiores do que entre homens e mulheres quando não há controle por escolaridade, idade e região. Após o controle dessas variáveis, entretanto, o hiato de gênero tende a superar o de raça, sugerindo que a discriminação contra as mulheres pode ser ainda mais persistente. Os autores chamam atenção para o fato de que tais diferenças se acentuam nos percentis superiores da distribuição salarial, revelando obstáculos adicionais para negros e mulheres alcançarem cargos de maior remuneração.

Outro ponto importante é que as penalidades salariais não se manifestam de maneira uniforme no território nacional. *Campante et al. (2004)* identificaram que o efeito da discriminação contra negros é significativamente maior no Sudeste do que no Nordeste. Essa diferença estaria associada à maior participação da população negra no mercado de trabalho nordestino, o que fortalece seu poder de barganha. Já no Sudeste, a discriminação tende a ser mais intensa, ultrapassando inclusive as diferenças ligadas à produtividade.

Nogueira e Marinho (2006) reforçam esse diagnóstico ao apontar que a discriminação se intensifica nos estratos superiores da distribuição salarial, dificultando o acesso de negros e mulheres a cargos de liderança e posições de alta remuneração. Para os autores, o enfrentamento desse quadro exige políticas públicas que ampliem a educação da população negra e combatam diretamente a discriminação. A literatura evidencia que os diferenciais de rendimentos no Brasil não podem ser atribuídos apenas a fatores observáveis, como escolaridade ou experiência. Há um componente de discriminação persistente, mais acentuado para mulheres e para negros no Sudeste, o que reforça a importância de análises que considerem conjuntamente as dimensões racial e regional, tal como se propõe neste trabalho.

2.3 Desigualdades Regionais

A desigualdade regional no Brasil é um traço marcante da organização social e econômica do país. Apesar dos avanços registrados ao longo do tempo, as disparidades entre as regiões, em especial entre Nordeste e Sudeste, continuam significativas. Rocha (1998) ressalta que as diferenças regionais "permanecem em níveis elevados quaisquer que sejam os critérios utilizados para a sua mensuração", revelando não apenas desequilíbrios econômicos, mas também desigualdades históricas e estruturais. Essas diferenças aparecem com maior nitidez nos indicadores de renda, escolaridade, inserção no mercado de trabalho e rendimentos médios.

De acordo com Souza, Almeida e Gomes (2023), mesmo com reduções recentes nas desigualdades, o Sudeste mantém rendimentos médios superiores aos do Nordeste. Os autores apontam que os trabalhadores do Sudeste, em geral, são mais escolarizados, predominantemente brancos, urbanos e inseridos no mercado formal, ao passo que no Nordeste o cenário é distinto. A análise mostra ainda que a diferença salarial entre as regiões não pode ser explicada apenas por características produtivas individuais ou tipos de ocupação. Há também um fator regional, que gera um "efeito de segmentação": trabalhadores com o mesmo perfil recebem salários diferentes a depender da região em que estão inseridos.

Essas conclusões dialogam com outros estudos sobre pobreza e desigualdade. Pichinini e Couto (2024) demonstram que Norte e Nordeste concentram as maiores proporções de pobres no Brasil, caracterizados por menor escolaridade, rendimentos reduzidos e maior presença em empregos informais e precários. Os autores destacam que, em 2020, os pobres nordestinos recebiam, em média, apenas 64% do rendimento dos pobres do Centro-Oeste. A desigualdade regional, além disso, não se limita ao aspecto econômico: ela se entrelaça a desigualdades raciais e de gênero. Mulheres, negros e jovens estão sobrerrepresentados entre os mais pobres, sobretudo no Norte e no Nordeste, o que amplia a exclusão social nessas áreas.

Rocha (1998) observa ainda que a evolução da desigualdade regional não segue uma trajetória linear. Entre 1981 e 1995, variações nos índices de pobreza e desigualdade foram fortemente impactadas por conjunturas econômicas, como recessões, crises e planos de estabilização. Em alguns momentos, como em 1995, houve redução significativa desses índices, mas os níveis absolutos no Nordeste permaneceram elevados e preocupantes.

Na década seguinte, Monteiro Neto (2014) identificou uma queda média anual de 1,81% nas disparidades inter-regionais e de 2,16% nas desigualdades interestaduais entre 2000 e 2010. Apesar desses avanços, eles ocorreram sobre uma base de forte concentração territorial, de modo que as diferenças em renda, escolaridade e oportunidades de trabalho entre Nordeste e Sudeste continuaram expressivas.

As desigualdades também se manifestam com intensidade dentro das próprias regiões metropolitanas. Cavalieri e Fernandes (1998) identificaram, por exemplo, que a diferença salarial entre brancos e pardos era de 51,13% em Salvador, enquanto em São Paulo alcançava 9,97%, revelando a importância das análises locais. Campante, Crespo e Leite (2004) reforçam esse ponto ao alertar que estudos restritos ao nível nacional tendem a ocultar a diversidade regional, o que torna indispensável um olhar subnacional para compreender a realidade das desigualdades salariais no Brasil.

A literatura mostra que a dimensão regional exerce papel ativo na determinação dos rendimentos no país. Essas constatações reforçam a necessidade de tratar a desigualdade não apenas como fenômeno econômico, mas como questão profundamente ligada a fatores raciais e sociais. É nesse cenário que este estudo se insere, ao adotar o recorte Nordeste e Sudeste para investigar como as disparidades regionais e raciais se articulam na definição dos rendimentos.

3. BASE DE DADOS E METODOLOGIA

A pesquisa tem como base os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A escolha por essa fonte se deve à sua abrangência nacional, periodicidade e alta representatividade, o que possibilita examinar com profundidade o mercado de trabalho e as condições socioeconômicas da população brasileira.

O recorte geográfico concentra-se nas regiões Nordeste e Sudeste, selecionadas por apresentarem contrastes históricos e estruturais expressivos em relação à composição racial, ao desenvolvimento econômico e aos padrões de inserção no mercado de trabalho. Tradicionalmente, o Nordeste se caracteriza por rendas médias mais baixas e maior informalidade, enquanto o Sudeste reúne a maior concentração econômica do país e apresenta rendimentos mais elevados. A comparação entre essas regiões permite identificar tanto

diferenças quanto convergências nos padrões de desigualdade salarial racial, considerando também a distribuição etária da força de trabalho.

Sobre o recorte temporal, a análise abrange o primeiro trimestre dos anos de 2015 e 2025. A opção por períodos equivalentes tem como objetivo reduzir distorções sazonais, como contratações temporárias ou variações específicas de determinados setores. Além disso, o intervalo de dez anos entre as observações oferece uma perspectiva adequada para captar transformações estruturais decorrentes de mudanças econômicas, políticas públicas ou dinâmicas do mercado de trabalho.

O processamento dos microdados foi realizado no *software R*, com o uso do pacote PNADcIBGE, que permite a extração direta dos arquivos a partir do repositório do IBGE. Para tornar os valores comparáveis entre os anos, os rendimentos foram deflacionados para preços constantes com base na variável Habitual. Em 2025, esse fator assume valor igual a 1 em todas as observações; em 2015, varia entre 1,7 e 1,8. Assim, a renda deflacionada utilizada na análise foi construída multiplicando-se o rendimento habitual do trabalho principal (VD4016) pelo fator Habitual, originando a variável renda_defla em valores reais. Esse procedimento foi indispensável para assegurar consistência na comparação dos dois períodos.

Para lidar com valores extremos, aplicou-se a técnica de winsorização nos percentis 5 e 95, reduzindo a influência de outliers e conferindo maior robustez tanto às estatísticas descritivas quanto às regressões. Como observam Bussab e Morettin (2005, p. 50), “do ponto de vista estatístico, um outlier pode ser produto de um erro de observação ou de arredondamento”. Além disso, a amostra foi limitada a indivíduos entre 18 e 65 anos, sendo excluídos os registros sem informação de cor ou raça, assim como aqueles classificados como indígenas ou amarelos, devido ao baixo número de observações nessas categorias, o que prejudicaria a precisão das estimativas.

Para o cálculo das estimativas populacionais e das médias, de renda, escolaridade e demais características, utilizou-se o vetor de expansão V1028, denominado neste trabalho como peso3, garantindo que os resultados obtidos refletissem a representatividade da população. As variáveis originais da PNAD Contínua foram recodificadas e renomeadas conforme os objetivos do estudo. O Quadro 1 apresenta todas as variáveis utilizadas, com seus respectivos códigos na base da PNAD Contínua e a descrição correspondente.

Essa metodologia constitui a base necessária para as análises empíricas desenvolvidas nos capítulos seguintes, nos quais serão investigados, por meio de técnicas descritivas e econométricas, os diferenciais de rendimentos entre trabalhadores brancos e negros nas regiões Nordeste e Sudeste.

QUADRO 1 - Variáveis utilizadas para descritivas

Variáveis	Descrição
renda_defla	Rendimento habitual no trabalho principal deflacionado para preços de 2025
raca	Raça/cor do indivíduo (Branco, Preto, Pardo)
regiao	Macrorregião de residência (Nordeste, Sudeste)
sexo	Sexo do indivíduo (Masculino, Feminino)
granosest	Faixas de escolaridade: 0–4, 5–8, 9–11, 12–15, 16+ anos de estudo
idade	Idade em anos completos
idade2	Idade ao quadrado (controle para não linearidade)
grupoetario	Grupo etário: 18–29, 30–59, 60+ anos
peso3	Peso amostral da PNAD Contínua (fator de expansão)

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (IBGE)

3.1 Regressão Linear

O modelo de regressão linear múltipla adotado nesta pesquisa utiliza como variável dependente o logaritmo natural da renda habitual do trabalho principal, já deflacionada e winsorizada. A transformação logarítmica foi escolhida porque reduz a assimetria da distribuição dos rendimentos e permite interpretar os coeficientes estimados como variações percentuais aproximadas. Como lembra Gujarati (2011, p. 197), a teoria econômica raramente se restringe a duas variáveis explicativas, sendo necessário expandir os modelos para incorporar múltiplos fatores que afetam a variável dependente. Nesse sentido, a regressão múltipla possibilita analisar simultaneamente o efeito de diferentes características sobre a renda, aumentando a consistência dos resultados empíricos.

A equação geral estimada pode ser representada da seguinte forma:

$$\ln(\text{renda}) = \alpha + \beta_1 \cdot \text{Raça} + \beta_2 \cdot \text{Sexo} + \beta_3 \cdot (\text{Raça} \times \text{Sexo}) + \beta_4 \cdot \text{Escolaridade} + \beta_5 \cdot \text{Idade} + \beta_6 \cdot \text{Idade}^2 + u \quad (1)$$

em que ln(renda) representa a renda deflacionada do indivíduo; α é o intercepto; β_i são os parâmetros a serem estimados; X_i corresponde as variáveis explicativas incluídas no modelo; e u é o termo de erro.

As variáveis explicativas englobam características individuais, demográficas e educacionais. A variável raça/cor foi incluída por meio de dummies para pretos e pardos, tendo os brancos como categoria de referência. O sexo foi introduzido como dummy para o gênero feminino, e acrescentou-se também a interação entre raça e sexo, de modo a captar efeitos específicos para mulheres pretas e pardas.

A escolaridade foi representada por faixas de anos de estudo (0–4, 5–8, 9–11, 12–15 e 16 anos ou mais), sendo o grupo de 9 a 11 anos a categoria de referência. Essa escolha se deve ao fato de se tratar de uma faixa intermediária da distribuição educacional e numericamente expressiva na força de trabalho brasileira, o que torna as comparações mais claras e metodologicamente consistentes. A idade foi considerada em anos completos e acompanhada de um termo quadrático, permitindo captar eventuais efeitos não lineares ao longo do ciclo etário sobre os rendimentos.

As regressões foram estimadas de forma independente para cada ano (2015 e 2025) e para cada região (Nordeste e Sudeste), resultando em quatro modelos principais. Em todas as especificações, empregou-se o vetor de expansão da PNAD Contínua (V1028, denominado peso3) como ponderador amostral, garantindo a representatividade dos resultados. O Quadro 2 apresenta as variáveis utilizadas na regressão e a descrição de cada uma no modelo econométrico.

QUADRO 2 - Variáveis utilizadas para regressão

Variável	Descrição
ln_renda	Logaritmo natural da renda habitual deflacionada e winsorizada
Raça/Cor	Dummies para pretos e pardos (brancos como categoria base)
Sexo	Dummy para o sexo feminino (masculino como base)
Raça × Sexo	Interação entre raça e sexo (efeitos específicos para mulheres pretas e pardas)
Escolaridade	Faixas de anos de estudo: 0–4, 5–8, 9–11, 12–15 e 16+ anos (base: 9–11)

Idade	Idade em anos completos
Idade²	Idade ao quadrado, para capturar efeitos não lineares
Peso amostral (peso3)	Fator de expansão da PNAD Contínua, utilizado como ponderador

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (IBGE)

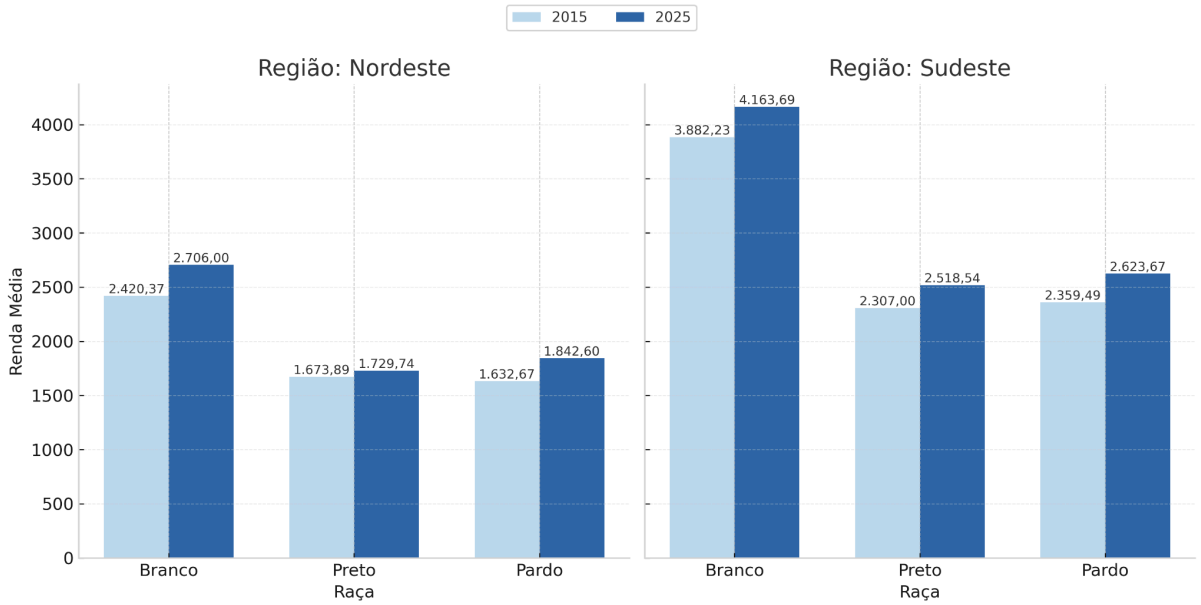
4. RESULTADOS

Esta seção está organizada em duas partes complementares, voltadas à exposição e interpretação dos resultados alcançados ao longo da pesquisa. Na primeira subseção, são apresentadas as estatísticas descritivas, que permitem observar de maneira inicial os padrões de renda e as principais diferenças regionais e raciais identificadas. Esses dados oferecem um panorama fundamental para contextualizar as análises posteriores. Já a segunda subseção reúne os resultados obtidos a partir dos modelos econométricos, cuja finalidade é aprofundar a investigação e verificar em que medida as desigualdades salariais persistem quando se controlam simultaneamente fatores como escolaridade, idade, gênero e cor ou raça. A articulação entre essas duas etapas possibilita compreender tanto a dimensão descritiva quanto a explicativa dos diferenciais de rendimentos estudados.

4.1 Estatísticas Descritivas

Na sequência, são apresentadas as estatísticas descritivas das regiões Nordeste e Sudeste, com destaque para as medidas de média e desvio padrão. A análise não se restringe apenas à renda: inclui também variáveis sociodemográficas como idade, raça, sexo e escolaridade, indispensáveis para compreender as diferenças regionais identificadas. Os resultados estão organizados em tabelas e gráficos, o que facilita a visualização da evolução dos rendimentos e evidencia a persistência das desigualdades entre os grupos.

GRÁFICO 1 – Renda média por raça nas regiões Nordeste e Sudeste, 2015 e 2025

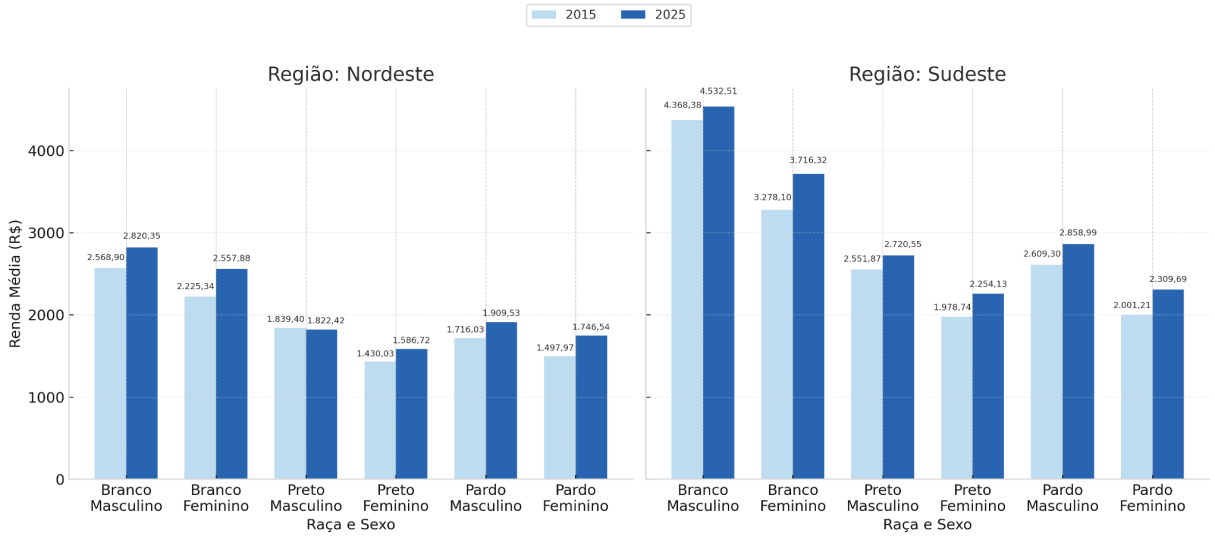


Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (IBGE)

O Gráfico 1 apresenta a evolução da renda média dos indivíduos por raça nas regiões Nordeste e Sudeste, considerando os anos de 2015 e 2025. No Nordeste, observa-se que a renda média dos brancos cresceu cerca de 11,8% no período, enquanto entre os pretos o avanço foi bem mais modesto, de apenas 3,34%. Já os pardos registraram uma variação próxima de 12,86%. No Sudeste, os rendimentos médios dos brancos tiveram crescimento de 7,25% na renda, os pretos de 9,17% e os pardos de aproximadamente 11,20%.

Os resultados confirmam que os brancos continuam ocupando a posição de maior renda média em ambas as regiões, evidenciando a persistência da desigualdade racial nos rendimentos. Além disso, as disparidades regionais permanecem marcantes: em todos os grupos raciais, os rendimentos do Sudeste superam com folga os do Nordeste, tanto em 2015 quanto em 2025.

GRÁFICO 2 – Renda média por raça e sexo nas regiões Nordeste e Sudeste, 2015 e 2025



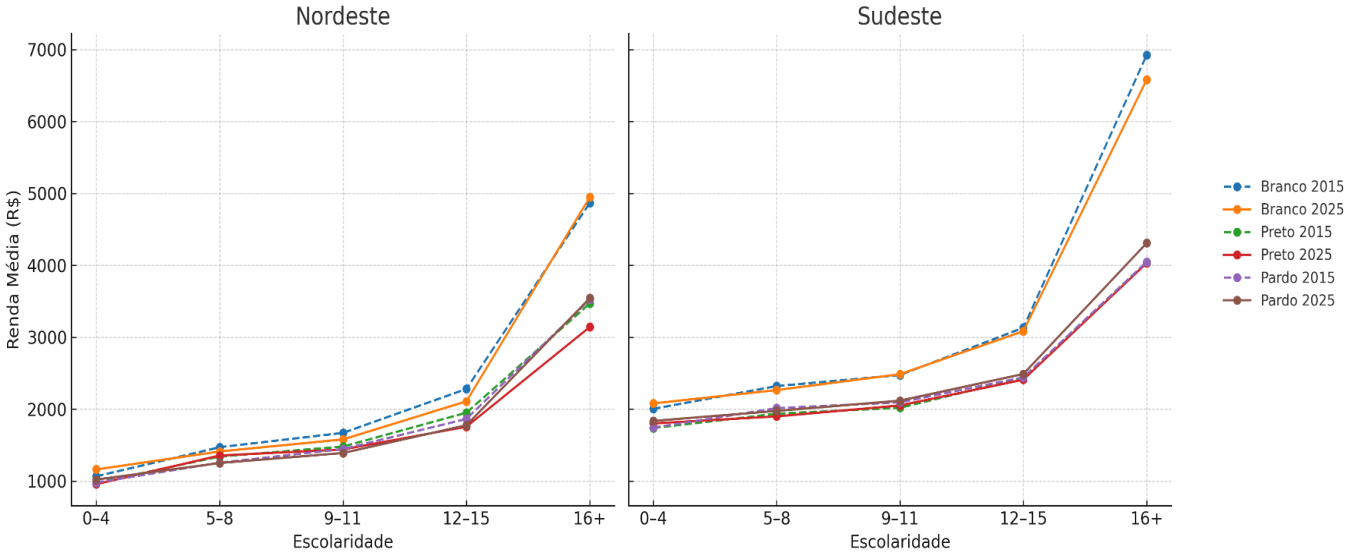
Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (IBGE)

O Gráfico 2 apresenta a renda média por raça e sexo nas regiões Nordeste e Sudeste, nos anos de 2015 e 2025. No Nordeste, os homens brancos aparecem no topo da hierarquia salarial, seguidos pelas mulheres brancas. Homens pretos e pardos ocupam posições intermediárias, enquanto mulheres pretas e pardas permanecem nos níveis mais baixos de rendimento. Em 2025, observa-se crescimento quase geral da renda, houve uma pequena diminuição para homens pretos de 0,92%. Porém as disparidades entre grupos persistem e as mulheres negras seguem como o segmento mais vulnerável.

No Sudeste, os rendimentos médios são mais elevados em comparação ao Nordeste, mas a hierarquia entre os grupos se mantém idêntica. Homens brancos continuam liderando, seguidos por mulheres brancas; homens pretos e pardos ocupam faixas intermediárias, enquanto mulheres negras permanecem nos estratos inferiores. Entre 2015 e 2025, as diferenças foram pouco alteradas, apesar do aumento geral de renda, reforçando o caráter estrutural das desigualdades.

Esses resultados evidenciam que a interseção entre raça e gênero desempenha papel central na configuração das desigualdades de renda no Brasil. Em ambas as regiões, homens brancos ocupam de forma consistente o topo da hierarquia, ao passo que mulheres negras se mantém como o grupo mais penalizado. Além disso, nota-se que mesmo os grupos de menor rendimento no Sudeste recebem valores superiores aos de grupos equivalentes no Nordeste, revelando a sobreposição das desigualdades regionais, raciais e de gênero.

GRÁFICO 3 – Renda média por raça e escolaridade nas regiões Nordeste e Sudeste, 2015 e 2025



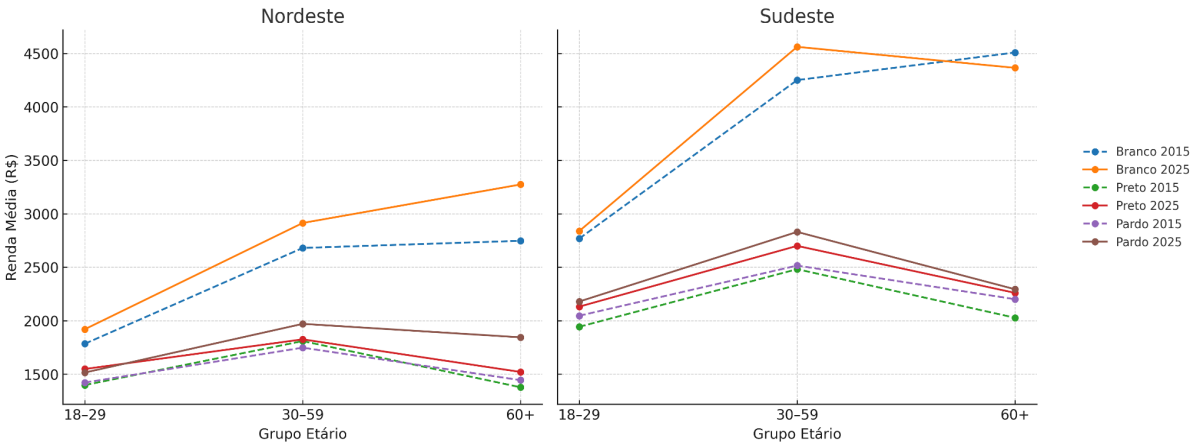
Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (IBGE)

O Gráfico 3 apresenta a renda média segundo anos de estudo, raça e região, comparando os anos de 2015 e 2025. No Nordeste, percebe-se que, apesar do avanço educacional, as diferenças raciais permanecem marcantes: os brancos continuam registrando rendimentos superiores em todos os níveis de escolaridade, enquanto pretos e pardos seguem em desvantagem. Essa disparidade se torna ainda mais evidente entre os indivíduos com 16 anos ou mais de estudo, justamente o nível em que o retorno esperado da educação costuma ser mais elevado. Assim, embora a escolarização contribua para reduzir parte das desigualdades, ela não é suficiente para eliminar o hiato racial nos rendimentos.

No Sudeste, a renda média é superior em todos os níveis educacionais, mas a hierarquia racial se repete. Os ganhos associados ao ensino superior aparecem de forma mais expressiva, embora pretos e pardos continuem recebendo menos que os brancos mesmo nesse patamar. Já entre os níveis intermediários de escolaridade, chama atenção a estagnação, e em alguns casos até redução, dos rendimentos ao longo do período, sinalizando que a expansão educacional não se traduziu em aumentos salariais proporcionais.

Três pontos se destacam: (I) a correlação positiva entre escolaridade e rendimento, observada em todas as regiões e grupos raciais; (II) a persistência da desigualdade racial, já que os brancos superam pretos e pardos em qualquer nível de instrução; e (III) a queda dos rendimentos em faixas intermediárias de escolaridade entre 2015 e 2025, o que indica que a elevação do nível educacional, por si só, não assegura mobilidade salarial no período.

GRÁFICO 4 – Renda média por raça e grupo etário nas regiões Nordeste e Sudeste, 2015 e 2025



Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNAD Contínua (IBGE)

O Gráfico 4 apresenta a renda média por grupos etários, evidenciando padrões consistentes de desigualdade racial e regional entre 2015 e 2025. No Nordeste, os brancos recebem rendimentos superiores em todas as faixas de idade, com os maiores diferenciais concentrados na população mais velha. No Sudeste, a mesma hierarquia se repete, mas em níveis salariais mais elevados, reforçando a persistência da desigualdade regional.

De maneira geral, a renda cresce com a idade até o intervalo de 30 a 59 anos, passando a se estabilizar ou a diminuir após os 60, especialmente entre os brancos do Sudeste, movimento que pode estar associado às aposentadorias e benefícios previdenciários. Apesar de avanços pontuais para pretos e pardos em algumas faixas etárias, a hierarquia racial permanece, com os brancos ocupando sistematicamente as posições de maior rendimento.

Esses resultados mostram que tanto a trajetória etária quanto às diferenças regionais não são suficientes para eliminar as desigualdades raciais no mercado de trabalho. Essa análise descritiva oferece, portanto, um panorama inicial relevante, que será aprofundado na seção seguinte por meio dos modelos econométricos, permitindo avaliar até que ponto essas disparidades se mantêm quando controladas por escolaridade, idade, gênero e demais características individuais.

4.2 Resultados Econométricos

Após a apresentação das estatísticas descritivas, esta subseção passa aos resultados econométricos, com o propósito de mensurar de forma mais precisa o impacto das variáveis

de interesse sobre os rendimentos individuais. Para isso, foram estimados modelos de regressão log-linear da renda, nos quais se controlam simultaneamente fatores como raça, escolaridade, idade, sexo e região. Esse procedimento permite verificar em que medida os diferenciais salariais apontados nas análises preliminares se mantêm quando todas essas características são consideradas em conjunto.

A Tabela 1 apresenta os resultados das regressões lineares para o Nordeste e Sudeste nos anos de 2015 e 2025. Os resultados econométricos apontam que a variável idade apresentou coeficientes positivos e estatisticamente significativos em todas as especificações, enquanto o termo quadrático foi negativo. Esse padrão confirma a hipótese de que os rendimentos aumentam com o passar dos anos, mas a taxas decrescentes ao longo do ciclo etário. No Nordeste, em 2015, cada ano adicional de idade estava associado a um ganho médio de 5,6% na renda, de modo que o coeficiente idade² mostrou que o incremento da idade diminuía com o envelhecimento dos indivíduos. Em 2025, o efeito da idade tornou-se menos intenso: cada ano adicional implicava em um acréscimo médio de 4,2%, com coeficiente quadrático próximo de zero. Isso indica que a experiência, embora relevante, passou a ter um peso menor na explicação da renda.

TABELA 1 – Resultados das regressões lineares para o Nordeste e Sudeste (2015 e 2025)

	Nordeste		**Sudeste**	
Variáveis	**2015**	**2025**	**2015**	**2025**
Intercepto	6,150*** (0,024)	6,267*** (0,028)	6,805*** (0,018)	6,811*** (0,022)
Idade	0,056*** (0,001)	0,042*** (0,001)	0,045*** (0,001)	0,044*** (0,001)
Idade²	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
0–4 anos de estudo	-0,625*** (0,009)	-0,510*** (0,013)	-0,308*** (0,009)	-0,232*** (0,013)
5–8 anos de estudo	-0,234*** (0,009)	-0,193*** (0,011)	-0,138*** (0,007)	-0,152*** (0,010)
12–15 anos de estudo	0,327*** (0,008)	0,345*** (0,010)	0,222*** (0,006)	0,198*** (0,008)
16+ anos de	1,039***	1,101***	0,886***	0,831***

estudo	(0,010)	(0,011)	(0,007)	(0,009)
Raça Pardo	-0,124*** (0,008)	-0,140*** (0,010)	-0,179*** (0,006)	-0,171*** (0,009)
Raça Preto	-0,074*** (0,013)	-0,111*** (0,013)	-0,189*** (0,010)	-0,203*** (0,010)
Sexo Feminino	-0,369*** (0,011)	-0,321*** (0,012)	-0,365*** (0,005)	-0,292*** (0,007)
Raça Pardo × Feminino	-0,042*** (0,012)	-0,031* (0,014)	0,014 (0,008)	-0,030* (0,010)
Raça Preto × Feminino	-0,101*** (0,020)	-0,061*** (0,020)	0,016 (0,015)	0,002 (0,014)

Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Erros-padrão robustos entre parênteses.
*** significativo a 1%; ** significativo a 5%; * significativo a 10%.

No Sudeste, os retornos ligados à idade foram um pouco menores. Em 2015, cada ano de vida acrescia em média 4,5% à renda, e em 2025 esse efeito praticamente se manteve, alcançando 4,4% para cada ano adicional. De forma geral, os achados revelam que a idade exerce influência considerável nos primeiros anos de vida laboral, mas o efeito positivo se reduz gradualmente. A experiência acumulada não consegue compensar plenamente outros fatores estruturais, como escolaridade, gênero e raça.

A escolaridade mostrou-se uma das variáveis mais relevantes na explicação dos rendimentos, com coeficientes significativos em todas as estimativas. No Nordeste, em 2015, indivíduos com 0 a 4 anos de estudo recebiam, em média, 62,5% a menos em comparação ao grupo de referência (9 a 11 anos). Entre aqueles com 5 a 8 anos de estudo, a penalidade foi de 23,4%. Já os que possuíam entre 12 e 15 anos tinham rendimentos 32,7% superiores, enquanto os de 16 anos ou mais alcançavam ganhos de 103,9% acima do grupo base. Em 2025, a tendência se manteve: os menos escolarizados (0 a 4 anos) apresentaram rendimentos 51,0% inferiores e os de 5 a 8 anos ficaram 19,3% abaixo. Por outro lado, os indivíduos com 12 a 15 anos receberam 34,5% a mais, e aqueles com 16 anos ou mais chegaram a 110,1% acima, reforçando o peso da escolaridade avançada.

No Sudeste, o efeito da educação foi ainda mais expressivo. Em 2015, indivíduos com 0 a 4 anos de estudo recebiam 30,8% menos que o grupo de referência, enquanto os com 5 a 8 anos tinham desvantagem de 13,8%. Em contraste, quem possuía 12 a 15 anos recebia 22,2% a mais, e os de 16 anos ou mais alcançaram rendimentos 88,6% superiores. Em 2025, a penalidade para os menos escolarizados se manteve relevante: -23,2% para 0 a 4 anos e -15,2% para 5 a 8 anos. Já os ganhos relativos foram de 19,8% para 12 a 15 anos e de 83,1% para 16 anos ou mais. Esses resultados confirmam que a escolaridade segue sendo um dos principais determinantes da renda, embora não elimine desigualdades de gênero e raça, o que está em conformidade com os achados de Castro e Stamm (2016) e *Leão et al.* (2020), que identificam a presença de discriminação mesmo entre trabalhadores com níveis semelhantes de instrução. A estabilidade das diferenças salariais, inclusive nos níveis mais elevados de escolaridade, confirma a crítica feita por Osorio (2021) de que as políticas para a população negra precisam estar associadas ao combate às desigualdades socioeconômicas e regionais.

As variáveis raciais revelaram diferenças sistemáticas e estatisticamente significativas. No Nordeste, em 2015, trabalhadores pardos recebiam, em média, 12,4% a menos que brancos, enquanto os pretos tinham penalidade de 7,4%. Em 2025, essas desvantagens não apenas persistiram como se intensificaram: pardos passaram a ganhar 13,9% a menos e pretos 11,0% a menos em relação aos brancos. No Sudeste, os diferenciais foram ainda mais acentuados. Em 2015, pardos recebiam 17,9% a menos e pretos 18,9% a menos em comparação aos brancos. Em 2025, as diferenças continuaram: -17,1% para pardos e -20,3% para pretos. A comparação regional mostra que o Sudeste concentra penalidades raciais mais intensas, embora o Nordeste também apresente desigualdades significativas. Esses resultados corroboram os achados de Campante, Crespo e Leite (2004), que apontam para uma discriminação racial mais intensa nessa região, e dialogam com Nogueira e Marinho (2006), que identificam barreiras à ascensão profissional de negros nos estratos superiores da distribuição salarial. Esse padrão reforça a leitura de Almeida (2018) e Batista (2020) sobre o caráter estrutural do racismo na organização do trabalho, revelando que a cor da pele continua funcionando como um marcador de exclusão e perda salarial.

A variável referente ao sexo feminino também foi estatisticamente significativa em todas as especificações. No Nordeste, em 2015, as mulheres recebiam em média 36,9% a menos que os homens. Em 2025, a diferença diminuiu, mas permaneceu elevada, alcançando 32,1%. No Sudeste, o padrão foi semelhante: em 2015, a perda relativa de mulheres foi de 36,5%, caindo para 29,2% em 2025. Isso significa que, mesmo controlando por escolaridade, idade e raça, ser mulher segue associado a reduções salariais que variam de 29% a 37% a depender da região e do ano. Esse resultado confirma a análise de *Leão et al.* (2020), que demonstra que a penalidade de gênero persiste mesmo quando as mulheres apresentam produtividade superior. Além disso, o achado corrobora a análise de Barros, Franco e Mendonça (2007) sobre a segmentação do mercado de trabalho por sexo, refletindo estruturas que privilegiam homens, especialmente em ocupações de maior prestígio e remuneração.

As variáveis de interação "Raça Pardo × Feminino" e "Raça Preto × Feminino" capturam o efeito adicional de ser mulher parda ou preta, além dos efeitos individuais de ser mulher e de ser parda ou preta. Em outras palavras, elas indicam o quanto mulheres negras e pardas perdem a mais em comparação a homens brancos, após considerar também os efeitos de ser mulher e de ser negra/parda isoladamente.

No Nordeste, em 2015, a penalidade adicional para mulheres pretas foi de −10,1% e para mulheres pardas, de −4,2%, ambos estatisticamente significativos. Isso implica que, além das perdas associadas à cor e ao gênero de forma separada, as mulheres negras e pardas enfrentavam um efeito acumulado de discriminação em seus rendimentos. Em 2025, esses efeitos adicionais foram de −6,1% (mulheres pretas) e −3,1% (mulheres pardas). Apesar da pequena redução de 2015 para 2025 não houve eliminação da penalidade interseccional.

No Sudeste, os efeitos das interações não foram estatisticamente significativos no ano de 2015. Já em 2025, somente a interação entre Raça Pardo x Feminino foi estatisticamente significativa ao nível de 10% apresentando um efeito adicional de -3,0% para essas mulheres. Isso pode indicar que as penalidades mais severas enfrentadas por mulheres negras na região estão sendo absorvidas pelos efeitos principais de raça e gênero separadamente, ou que o modelo não captura bem essa interação na região. Ainda assim, os coeficientes principais apontam que tanto pretos quanto pardos, e todas as mulheres, apresentaram rendimentos significativamente inferiores, mesmo em 2025.

Esses achados são consistentes com a literatura que trata da interseccionalidade no mercado de trabalho. Castro e Stamm (2016) e *Leão et al.* (2020) destacam que mulheres negras acumulam múltiplas desvantagens, não apenas por pertencerem a um grupo racial discriminado, mas também por ocuparem posições de menor valorização no recorte de gênero. A maior penalidade no Nordeste em comparação ao Sudeste também pode estar relacionada à configuração do mercado de trabalho local e às diferenças de composição demográfica e setorial, como discutido por Campante et al. (2004) e Nogueira e Marinho (2006).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar a evolução da desigualdade salarial entre trabalhadores brancos e negros nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil, no período de 2015 e 2025. Partiu-se da seguinte questão central: como se modificou o diferencial de rendimentos entre esses grupos quando consideradas as dimensões racial e regional? Para responder a essa indagação, foram definidos objetivos específicos, que incluíram traçar um perfil socioeconômico da população ocupada, mensurar as diferenças salariais e, por meio de regressões, verificar em que medida fatores como escolaridade, idade e gênero explicam, ou não, tais desigualdades.

Mais do que responder à questão proposta, o estudo buscou inserir-se em um debate mais amplo sobre as desigualdades estruturais no Brasil. As análises evidenciaram que variáveis raciais, de gênero e regionais continuam a influenciar fortemente as oportunidades de inserção no mercado de trabalho. A escolha pelo recorte Nordeste e Sudeste revelou contrastes históricos e socioeconômicos, mostrando como a discriminação se manifesta de formas distintas nos territórios. Dessa maneira, os resultados obtidos contribuem para compreender a persistência dos hiatos salariais e ressaltam a importância de discutir políticas públicas voltadas à redução dessas disparidades.

Os achados demonstraram que, entre 2015 e 2025, as desigualdades salariais entre brancos e negros permaneceram expressivas, ainda que apresentem particularidades regionais. Constatou-se que, mesmo diante de avanços na escolaridade e de mudanças no mercado de trabalho, a cor da pele e o gênero continuam representando barreiras persistentes. O Sudeste mostrou-se como a região de maiores penalidades raciais, enquanto o Nordeste, apesar de apresentar níveis de renda mais baixos, registrou diferenças relativamente menos acentuadas. Entre os grupos analisados, as mulheres negras se confirmaram como o segmento mais vulnerável, reforçando a importância da dimensão interseccional da desigualdade.

Esses resultados dialogam com a literatura revisada e reforçam a compreensão de que a discriminação não se restringe a fatores individuais, mas se reproduz de forma estrutural e contínua nas relações sociais e econômicas. As desigualdades raciais, de gênero e regionais não atuam de maneira isolada: entrelaçam-se e se perpetuam ao longo do tempo, ampliando seus impactos tanto no campo acadêmico quanto na formulação de políticas públicas.

A principal contribuição deste estudo está em atualizar, a partir de dados recentes, a discussão sobre desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. Ao destacar a sobreposição de fatores regionais, raciais e de gênero, os resultados reforçam a necessidade de políticas públicas mais efetivas e integradas, que envolvam educação de qualidade, combate direto à discriminação e promoção de oportunidades iguais. Os resultados evidenciam a necessidade urgente de implementação de políticas educacionais integradas a ações de combate à discriminação racial e de genêro, bem como promovem a expansão de estudos longitudinais e da aplicação de metodologias de decomposição salarial.

Reconhece-se, contudo, que o trabalho abre espaço para novos aprofundamentos. Futuras pesquisas poderiam incorporar variáveis institucionais e setoriais ou expandir a análise para outros recortes regionais e temporais, oferecendo uma visão mais abrangente dos mecanismos que perpetuam as desigualdades. Além disso, a avaliação do impacto de políticas específicas, como ações afirmativas, programas de inclusão produtiva e legislações antidiscriminatórias, pode indicar caminhos para enfrentar as disparidades salariais no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ARBACHE, J. S. Determinação e diferencial de salários no Brasil. In: _____. *Desemprego e mercado de trabalho: ensaios teóricos e empíricos*. Viçosa: UFV, 2000. p. 125-184.

BARROS, R. P. de; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. S. P. de. *Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

BATISTA, Elicardo Heber de Almeida. Processos de branqueamento, racismo estrutural e tensões na formação social brasileira. *Geografia em Atos (Online)*, Presidente Prudente, v. 4, n. 19, p. 11–37, 2020. DOI: https://doi.org/10.35416/geoatos.v4i19.7725.

BERSANI, H. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. *Revista Extraprensa*, v. 11, n. 2, p. 175-196, 2018.

BUSSAB, W. de O.; MORETTIN, P. A. *Estatística básica*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

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

CASTRO, B. N. de; STAMM, C. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDO DE POPULAÇÃO, 20., 2016, Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu: ABEP, 2016. p. 17-22.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 18, n. 1, p. 162-180, 1998.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. *Econometria básica*. 5. ed. São Paulo: AMGH, 2011.

LEÃO, C.; SOUZA, G. Á.; RIEMANN, M. Análise da discriminação como causa de diferenciação de salários no mercado de trabalho do Brasil segundo gênero e raça. *Economic Analysis of Law Review*, v. 11, n. 3, p. 246-261, 2020.

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

MONTEIRO NETO, A. *Desigualdades regionais no Brasil: características e tendências recentes*. Brasília: IPEA, 2014.

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

OSORIO, R. G. A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas. *Texto para Discussão*, n. 2708. Brasília: IPEA, 2021.

PICHININI, Y. R.; COUTO, A. C. L. Perfil da pobreza no Brasil: uma análise regional (2012-2020). *Informe Econômico (UFPI)*, v. 48, n. 1, p. 81-91, 2024.

ROCHA, Sonia. Desigualdade regional e pobreza no Brasil: a evolução-1981/95. 1998.

SILVÉRIO, V. R.; TRINIDAD, C. T. Há algo novo a se dizer sobre as relações raciais no Brasil contemporâneo? *Educação & Sociedade*, v. 33, n. 119, p. 891-914, 2012.

SOUZA, S. C. I. de; ALMEIDA, C.; GOMES, M. R. Efeitos da segmentação regional nos salários dos trabalhadores do Nordeste e Sudeste do Brasil. *Interações*, v. 23, n. 4, p. 1051-1067, 2023.