

DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA PARA MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL CEARENSE: ANÁLISE PRÉ E PÓS- PANDEMIA PARA 2018 E 2021

Pay inequality for black women in the formal labor market in Cearense: pre- and post-pandemic analysis for 2018 and 2021

Desigualdad salarial para las mujeres negras en el mercado laboral formal en Cearance: análisis pre y post pandemia para 2018 y 2021

DOI: 10.48075/igepec.v28i2.33585

Christiane Luci Bezerra Alves
Universidade Regional do Cariri – URCA

Ana Leticia Alves de Sousa
Universidade Regional do Cariri – URCA

Wendell Sousa Felipe da Costa
Universidade Regional do Cariri – URCA

DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA PARA MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL CEARENSE: ANÁLISE PRÉ E PÓS-PANDEMIA PARA 2018 E 2021

Pay inequality for black women in the formal labor market in Cearense: pre- and post-pandemic analysis for 2018 and 2021

Desigualdad salarial para las mujeres negras en el mercado laboral formal en Cearance: análisis pre y post pandemia para 2018 y 2021

Christiane Luci Bezerra Alves¹
Ana Leticia Alves de Sousa²
Wendell Sousa Felipe da Costa³

Resumo: Esse estudo busca, como objetivo central, a análise comparativa da discriminação remuneratória para mulheres negras no mercado de trabalho formal no Ceará, nos anos de 2018 e 2021, pré e pós pandemia. Dessa forma, utilizou-se como método a análise descritiva e a decomposição de Oaxaca-Blinder, considerando dois grupos: mulheres negras - pretas, pardas e indígenas -; e mulheres brancas - brancas e amarelas. Os resultados do estudo indicam que nos dois anos analisados, as mulheres brancas auferiram remuneração/hora superior às mulheres negras no mercado de trabalho formal cearense. E esse cenário se acentuou pós-pandemia, visto que a diferença entre as remunerações/hora era de 24,67%, em 2018, e aumentou para 25,28%, em 2021, a favor das mulheres brancas. Ademais, houve uma mudança nas variáveis que mais impactavam nas remunerações, sendo, em 2018, a escolaridade e a faixa etária, e, em 2021, o regime contratual passou a ser o segundo fator juntamente com a escolaridade, porém esse também apresentou redução no coeficiente. Essa mudança pode estar associada à reforma trabalhista, em 2017, como também ao impacto da pandemia da COVID-19. Entretanto, é importante destacar que a discriminação racial tem raízes históricas, promovendo a desigualdade e a exclusão social até os dias atuais.

Palavras-chave: Mulheres negras. Discriminação remuneratória. Mercado de trabalho formal. Covid-19.

Abstract: *This study seeks, as a central objective, the comparative analysis of remuneration discrimination for black women in the formal job market in Ceará, in the years 2018 and 2021, pre and post pandemic. Thus, the Oaxaca-Blinder decomposition method was used, considering two groups: black women - black, brown and indigenous -; and white women - white and yellow. The results of the study indicate that in the two years analyzed, white women earned higher wages/hour than black women in the formal job market in Ceará. And this scenario was accentuated post-pandemic, as the difference between wages/hour was 24.67%, in 2018, and increased to 25.28%, in 2021, in favor of white women. Furthermore, there was a change in the variables that most impacted remuneration, in 2018, being education and age group, and, in 2021, the contractual regime became the second factor along with education, but this also showed a reduction in the coefficient. This change may be associated with the labor reform, in 2017, as well as the impact of the COVID-19 pandemic. However, it is important to highlight that racial discrimination has historical roots, promoting inequality and social exclusion to this day.*

Keywords: *Black women. Remuneration discrimination. Formal job market. Covid-19.*

Resumen: *Este estudio busca, como objetivo central, el análisis comparativo de la discriminación salarial de las mujeres negras en el mercado laboral formal en Ceará, en los años 2018 y 2021, pre y*

¹ Professora do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Urbana (PPGERU) da Universidade Regional do Cariri (URCA). E-mail: chrisluci@gmail.com

² Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Urbana (PPGERU) da Universidade Regional do Cariri (URCA). E-mail: analeticia.alves@urca.br

³ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Urbana (PPGERU) da Universidade Regional do Cariri (URCA). E-mail: wendell.sousa@urca.br

post pandemia. Así, se utilizó el método de descomposición Oaxaca-Blinder, considerando dos grupos: mujeres negras -negras, pardas e indígenas-; y mujeres blancas: blancas y amarillas. Los resultados del estudio indican que en los dos años analizados, las mujeres blancas ganaron salarios/hora más altos que las mujeres negras en el mercado laboral formal de Ceará. Y este escenario se acentuó pospandemia, pues la diferencia entre salario/hora fue del 24,67%, en 2018, y aumentó al 25,28%, en 2021, a favor de las mujeres blancas. Además, hubo un cambio en las variables que más impactaron en la remuneración, siendo, en 2018, la educación y el grupo etario, y, en 2021, el régimen contractual pasó a ser el segundo factor junto con la educación, pero esto también mostró una reducción en el coeficiente. Este cambio puede estar asociado a la reforma laboral, de 2017, así como al impacto de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, es importante resaltar que la discriminación racial tiene raíces históricas, promoviendo la desigualdad y la exclusión social hasta el día de hoy.

Palabras clave: Mujeres negras. Discriminación retributiva. Mercado laboral formal. COVID-19.

INTRODUÇÃO

A discriminação racial no mercado de trabalho é um tema largamente explorado no campo acadêmico, sendo apontada como uma das principais causas das disparidades socioeconômicas enfrentadas por parte da população brasileira, uma vez que resulta em desigual distribuição de recursos e oportunidades. Segundo Fernandes (2002), a discriminação intrínseca no mercado de trabalho refere-se à situação em que indivíduos pertencentes a um grupo racial específico, especialmente negros, são avaliados de maneira desigual em comparação com outros que desempenham as mesmas funções ou atividades.

Algumas características individuais/produtivas são utilizadas para explicar a disparidade salarial entre trabalhadores, como escolaridade, experiência e idade, sendo frequentemente apontadas como ferramentas que impulsionam o aumento da renda, e por diversas vezes utilizadas para o entendimento da disparidade salarial entre grupos⁴. No entanto, a problematização dos desníveis salariais surge quando indivíduos com as mesmas características e ocupações auferem diferentes rendimentos, demonstrando que essa segregação perpassa da mera análise individual/produtiva, estendendo-se às dimensões de discriminação no mercado de trabalho. Cumpre ainda notar que a discriminação segue uma hierarquia e a literatura aponta que os homens possuem melhor inserção quando comparados às mulheres no mercado de trabalho, e dentre as mulheres, as negras são as mais prejudicadas (Bruschini, 2007).

Ademais, quando se pretende estudar o espaço que o negro assume no mercado de trabalho, busca-se enfatizar seu lugar determinado e particular que ocupa, diferenciando-o de outros grupos. O espaço que homens e mulheres negras ocupam na estrutura econômica mundial é um lugar construído historicamente, embora, multideterminado, que estabelece as desigualdades e desprovisionamento dos direitos para esse grupo. Vale ressaltar que a partir dos anos 2000, observou-se uma melhora na inserção e remuneração das mulheres no mercado de trabalho, o que contribuiu para a redução das disparidades salariais. No entanto, a partir de 2015, essa tendência positiva foi comprometida por choques, como a crise política e econômica, reforma trabalhista em 2017, reforma previdenciária em 2019, seguida pela pandemia da COVID-19, acirrando as desigualdades salariais e revertendo o cenário favorável que vinha sendo observado. Essas crises destacaram a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, especialmente quando se considera o recorte de raça.

Dessa forma, esse artigo busca, como objetivo central, a análise comparativa da discriminação remuneratória para mulheres negras no mercado de trabalho formal no Ceará, nos anos de 2018 e 2021, pré e pós pandemia, a partir de análises descritivas e da decomposição de Oaxaca-Blinder. O presente estudo parte das seguintes problemáticas: há evidências de discriminação remuneratória entre mulheres negras e brancas no mercado de trabalho formal cearense? Com o advento da pandemia, a discriminação salarial se acentuou? Apesar da ampla literatura sobre

⁴ O padrão de discriminação racial reflete desigualdades acumuladas na experiência social da população negra. Essas múltiplas desigualdades, especialmente de oportunidades, refletem-se em padrões desvantajosos em termos de escolaridade e experiência, prejudicando a capacidade de inserção da população negra no mercado de trabalho e a qualidade dos empregos que lhe são reservados. São, portanto, uma das faces do modelo de exclusão, onde relações de exploração/opressão com base em raça/etnia e gênero moldam as desigualdades persistentes no mercado de trabalho.

discriminação racial, o recorte entre mulheres brancas e negras, especialmente no contexto do mercado de trabalho formal no Ceará, ainda pode ser objeto de amplas investigações.

O marco temporal (2018 e 2021) se justifica, inicialmente, pelo cenário de instabilidade, subsequente ao impeachment da presidenta Dilma Rousseff, em 2016, e de austeridade macroeconômica que marca o governo de Michel Temer, com destaque, no âmbito do trabalho, para a reforma trabalhista, de 2017, e da reforma previdenciária em 2019. Outro marco está na crise sanitária da COVID-19, que alterou o modo de vida, as condições de emprego e renda da população brasileira.

2 – DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA E DESENVOLVIMENTO: BREVES RECORTES TEÓRICOS

Uma variedade de formas de desigualdade, abrangendo não apenas a dimensão econômica, mas também aspectos sociais, educacionais, raciais e de gênero, cria uma série de barreiras que dificultam significativamente a ascensão social, o desenvolvimento pessoal e a melhoria da qualidade de vida. Esses obstáculos afetam de maneira desproporcional grupos socialmente vulneráveis ou tradicionalmente excluídos, como mulheres, jovens, pessoas com deficiência e a população negra (Pires, 2019).

Particularmente no que diz respeito à população negra, o Brasil, em seu processo de formação econômica e social, reproduz um conjunto de relações sociais desiguais que se refletem em desigualdades estruturais, padrões históricos de exclusão e múltiplos mecanismos de discriminação. Tais processos se manifestam em diferentes esferas da vida, desde o acesso limitado a políticas públicas até a discriminação no mercado de trabalho, perpetuando ciclos de pobreza e exclusão social.

Na literatura econômica, a discriminação no mercado de trabalho tem sido frequentemente estudada pelo enfoque nas diferenças salariais, com respaldo especialmente nas teorias do capital humano e da discriminação.

A partir das contribuições de Becker, Mincer e Schultz, para a Teoria do Capital Humano o investimento em educação é elemento fundamental no processo de redução dos níveis de concentração da renda e para o desenvolvimento econômico. Segundo a teoria, quanto maior o nível de instrução, maior é a gama de oportunidades e possibilidades para obter melhores colocações no mercado de trabalho e melhor remuneração, bem como garantir os meios que essas condições virtuosas se conservem, promovendo uma oportunidade de ascensão e de redução das desigualdades sociais. O aumento do capital humano, além de aumentar os rendimentos individuais, contribui para ganhos de eficiência e produtividade (Schultz, 1964). Deste modo, a educação é um eficiente instrumento de distribuição de renda e de equalização social (Cabral; Silva; Silva, 2016, p. 37).

Mincer (1958; 1975) destaca a importância da educação e da experiência na determinação da remuneração do trabalhador. Para o autor, a dispersão entre os rendimentos pessoais estava associada ao volume de investimento efetuado em capital humano, os quais impactariam na produtividade e no crescimento da economia (Viana; Ferrera de Lima, 2010, p. 139).

Na perspectiva regional, o nível de capital humano de uma população influencia o sistema econômico de diversas formas, com o aumento da “produtividade, dos lucros, do fornecimento de maiores conhecimentos e habilidades,

e também por resolver problemas e superar dificuldades regionais, contribuindo com a sociedade de forma individual e coletiva” (Viana; Ferrera de Lima, 2010, p. 139).

Pela Teoria da Discriminação, a partir da interpretação de Becker (1962; 1971), a alocação ineficiente dos trabalhadores no mercado de trabalho lhes compele um rendimento menor que seu produto marginal, produzindo salários e tratamentos diferenciados.

Um conjunto de críticas é empreendido à ideia de que o salário de um indivíduo seja definido apenas por seu grau de instrução ou experiência, gerando uma gama de novas proposições.

Oaxaca (1973) e Blinder (1973) destacaram a questão da discriminação no mercado de trabalho, observando que a maioria das discussões sobre o tema era qualitativa. Buscaram trazer uma abordagem quantitativa para tratar sobre a desigualdade de remuneração, utilizando características pessoais e ocupacionais entre dois grupos, utilizando um coeficiente de discriminação para quantificar esse efeito, utilizando os mesmos critérios para dois grupos. Esse método permite analisar as diferenças salariais entre grupos distintos ao observar as características produtivas e os componentes atribuídos à discriminação.

Importa salientar que os governantes frequentemente buscam o crescimento econômico como objetivo central de suas políticas, a fim de melhorar a vida da população. Entretanto, é crucial reconhecer que esse crescimento nem sempre atinge de forma homogênea todos os grupos sociais, pois quando não acompanhado de políticas inclusivas, pode aumentar as desigualdades existentes. Um exemplo desse cenário ocorreu no Brasil entre 1968 e 1973, durante o período conhecido como o "milagre econômico", pois apesar do crescimento acelerado do PIB, houve uma acentuada concentração de renda e aumento da desigualdade social (Barone; Bastos; Mattos, 2015).

A inclusão social e a equidade são fundamentais para que um país, estado ou região alcance o desenvolvimento, pois um ambiente mais igualitário permite a plena utilização do potencial da população, resultando em maior produtividade. A discriminação é prejudicial ao desenvolvimento econômico e social por diversas razões: em primeiro lugar, a discriminação limita o acesso a oportunidades de emprego e educação para certos grupos, resultando em subutilização da força de trabalho. Além disso, a discriminação gera desigualdade de renda e pobreza, que cria barreiras ao crescimento econômico, não só afetando diretamente a qualidade de vida desses indivíduos, mas também reduzindo a demanda agregada, já que uma parte significativa da população deixa de consumir, o que impacta, negativamente, o investimento.

Noel et al. (2019), em seu estudo a respeito de como a discriminação reflete no desenvolvimento econômico dos Estados Unidos, afirmam que além do impacto negativo para o desenvolvimento humano, a discriminação racial restringe o crescimento econômico, visto que o PIB real dos Estados Unidos poderia ser 4% a 6% superior até 2028 se a disparidade fosse eliminada. Portanto, combater a discriminação é essencial não apenas por razões de justiça e direitos humanos, mas também por favorecer a dinâmica econômica e social.

Convém enfatizar que pensar nos limites que a discriminação remuneratória impõe ao desenvolvimento e sua necessária superação, remete tratar a problemática como agenda global. Nesse sentido, foi proposto o oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que trata do Trabalho decente e crescimento econômico, tendo como objetivo principal promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente

para todas e todos (Nações Unidas, 2015). Ou seja, trata-se do reconhecimento do Trabalho decente como um objetivo global.

O Trabalho decente é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como o aquele capaz de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, adequadamente remunerado, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. É, portanto, o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social), e condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2012).

3 – ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE DISPARIDADES SALARIAIS

A discriminação salarial, de acordo com Loureiro (2003), é representada pelo fato de que os trabalhadores negros e do sexo feminino obtêm salários menores, quando comparados aos trabalhadores brancos e do sexo masculino que ocupam a mesma atividade. A discriminação com relação ao emprego, ocorre quando mulheres e negros ficam em desfavorecidos frente a baixa oferta de trabalho e, por consequência, são os mais atingidos pelo a situação de desemprego. Já a discriminação ocupacional acontece quando mulheres e negros enfrentam restrições para alcançar outros níveis de ocupações, ainda que estes possuam as mesmas aptidões que os homens e brancos.

Para avaliar o componente de discriminação no diferencial de salários entre os negros e brancos, incorporando controles para a persistência de desigualdades educacionais, os autores Campante, Crespo e Leite (2004) recorrem à decomposição Oaxaca-Blinder e a dados da PNAD, de 1996; reconhecendo as disparidades econômicas raciais entre as regiões brasileiras, determinam um perfil de discriminação comparativo entre Nordeste e Sudeste do Brasil. Os resultados indicam a confirmação de um perfil “elitista” de discriminação racial, expresso pelas contínuas desigualdades educacionais entre raças, evidenciando, em termos regionais, que a discriminação racial é mais forte no Sudeste do que no Nordeste brasileiro, onde as desigualdades educacionais parecem mais destacadas; ainda assim, é significativa em ambas regiões.

Com efeito de analisar a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro, Souza, Salvato e França (2014) recorrem ao modelo Oaxaca-Blinder e às regressões quantílicas na decomposição, a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para os anos de 2001 e 2011. O estudo encontrou, como resultado, que ainda que tenha ocorrido uma diminuição da diferença salarial, quanto aos grupos gênero e raça, é possível notar que a discriminação permaneceu e foi maior na decomposição de ambos os períodos. No recorte gênero, as diferenças salariais foram explicadas pela discriminação e entre raças, por características produtivas.

Para a mensuração da disparidade salarial e o impacto da discriminação por cor e gênero, o estudo de Souza *et al.* (2016) fez uso dos dados da PNAD de 2013, com aplicações de equações mincerianas e da decomposição de Oaxaca-Blinder. Constatou-se que existe hiato salarial significativo, sendo desfavorável à mulher trabalhadora e que há discriminação de gênero no país, no ano analisado. Contribuem para a redução das diferenças, aspectos produtivos e tipo de ocupação. Ainda, a discriminação se encontra associada positivamente a atributos produtivos e

ao critério de união civil; ao passo que se associa negativamente ao tipo de ocupação e área de residência. De modo geral, a discriminação salarial por gênero e cor tem um impacto negativo sobre os salários das mulheres e dos não-brancos. Se não houvesse discriminação salarial, as mulheres ganhariam 25% a mais em seus salários e os não-brancos teriam ganhos adicionais de 21,84%.

O trabalho de Leão, Souza e Riemann (2020) visa analisar a contribuição da discriminação por gênero e cor para a existência de diferença salarial no mercado de trabalho brasileiro, dispondo da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder e da base de dados de 2015, da PNAD. Os resultados indicam que há uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres, bem como entre trabalhadores brancos/amarelos e negros/pardos. No recorte gênero, mulheres ganham em média 15,8% menos que homens, sendo a produtividade o principal fator que explica as diferenças; relativo à raça, a diferença de salários em prol de brancos/amarelos frente a negros e pardos é de 29,89%, explicada em grande parte por diferenças na capacidade de produção e também devido à discriminação.

No intuito de destacar as diferenças salariais relativas a gênero e cor, o estudo de Costa, Carrasco e Reisc (2020) é realizado considerando as grandes regiões do Brasil, com dados da PNAD de 2015. Objetiva-se identificar os fatores discriminatórios e produtivos que contribuem para essas diferenças, recorrendo à decomposição de Oaxaca-Blinder. Os principais resultados mostram que ainda há uma diferença salarial significativa entre homens e mulheres e entre brancos e não brancos no mercado de trabalho brasileiro. A diferença salarial entre sexos é menor do que a diferença salarial entre raças, em todas as regiões, exceto no Norte. Na análise de raça, as médias mostram um efeito positivo em todas as regiões, evidenciando que os brancos têm melhores rendimentos em virtude de suas habilidades produtivas serem maiores.

Com o intuito de averiguar o diferencial salarial entre mulheres brancas e negras, no Brasil, em 2017, assim como os determinantes principais dessa desigualdade e as implicações que inserem as mulheres negras e dificultam sua ascensão social, os autores Passos e Wajman (2021), metodologicamente, recorrem aos dados da PNAD contínua e aos métodos de Oaxaca-Blinder e de Firpo, Fortin e Lemieux (2007; 2009). Objetivam identificar a contribuição dos fatores produtivos e não produtivos para diferença salarial dos grupos em estudo, constatando que as mulheres negras ainda ocupavam a franja inferior do mercado de trabalho, obtendo menores salários que as mulheres brancas, tanto na média, quanto nos percentis da distribuição salarial. Parte do diferencial se encontra vinculada a características como setores, ocupação, educação, formalização e horas trabalhadas. Dessa maneira, as mulheres negras sofrem uma dupla penalidade, a falta de oportunidade e o preconceito racial.

O estudo de Santana (2021) busca investigar a discriminação salarial por sexo e raça em cargos de gerência, entre os trabalhadores igualmente produtivos no mercado de trabalho no Nordeste, em 2019. Utiliza, para isso, dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e, como recurso analítico, modelos econométricos de regressão linear múltipla – OLS, regressão quantílica e o modelo Oaxaca-Blinder. No recorte de gênero, a partir da decomposição Oaxaca-Blinder, o estudo evidenciou que os gerentes homens recebem 16,12% a mais que as mulheres. Considerando a raça, gerentes não brancos recebem 25,74% menos que os brancos. Quando considerados dois grupos discriminatórios (na comparação mulher não branca e homem branco), mulheres não brancas têm redução salarial de 16,12% em relação ao sexo e de 25,4% no tocante à raça. Através da regressão quantílica, sobre a

diferença salarial por níveis de renda, constatou-se que quanto maior o nível de renda, maior a discriminação.

4 – MÉTODOS

A principal fonte de dados é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, uma das bases mais confiáveis a respeito da situação do trabalho formal, a qual permite fazer análise sobre as condições de ocupação e de rendimento, a fim de subsidiar políticas públicas, uma vez que se trata de uma declaração obrigatória para as empresas públicas e privadas.

Para o alcance dos objetivos, foram utilizadas as seguintes variáveis: remuneração média real em horas; experiência (a partir do tempo médio de emprego); sexo (feminino); raça/cor (branca – amarela e branca-; negra – negras, pardas e indígenas); faixa etária (entre 10 a 14 anos, 15 a 17 anos, 18 a 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 64 anos e 65 anos ou mais); escolaridade (analfabeto, até a 5^a série incompleta, 5^a série completa, 6^a a 9^a série do ensino fundamental, fundamental completo, médio incompleto e completo, e o ensino superior incompleto e completo); regime de contratação (celetista, estatutário e outros, que se refere aos regimes avulsos, contratação por lei estadual e municipal, contrato por tempo determinado e prazo determinado, menor aprendiz e temporário) e grupo ocupacional, dividido em nove grupos: Grupo 1 (Membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de empresas e gerentes), Grupo 2 (Profissionais da ciência e da arte), Grupo 3 (Técnicos do nível médio), Grupo 4 (Trabalhadores de serviços administrativos), Grupo 5 (Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados), Grupo 6 (Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca), Grupo 7 (Trabalhadores de produção de bens e serviços industriais), Grupo 8 (Trabalhadores de produção de bens e serviços industriais) e Grupo 9 (Trabalhadores em serviço de reparação e manutenção).

No Grupo 7 foram agrupados os trabalhadores de sistemas de produção que tendem a ser discretos e que lidam mais com a forma do produto, concentrando os trabalhadores de produção extrativa, da construção civil e da produção industrial. E no Grupo 8, agruparam-se os trabalhadores de sistemas de produção que são ou tendem a ser contínuos (química, siderurgia, entre outros), demandam habilidades mentais de controle de variáveis físico-químicas de processo.

Para analisar a desigualdade nas remunerações, no mercado de trabalho formal do Ceará, nos anos de 2018 e 2021, foram feitas análises descritivas e econométricas com base no modelo Oaxaca-Blinder. Em relação à parte descritiva, foi realizada a partir da caracterização das trabalhadoras no Ceará. A análise econométrica foi realizada pelo procedimento de Oaxaca-Blinder, objetivando estimar a diferença remuneratória por hora no que diz respeito às características das mulheres e à discriminação. O modelo utilizou, como variável dependente, o logaritmo natural da remuneração média real em horas e buscou-se identificar os trabalhadores que se encontravam com vínculo ativo em dezembro de 2018 e dezembro de 2021. Ressalta-se a opção por utilizar quase toda a população, excluindo informações extremas, como a remuneração média nominal inferior a R\$ 100,00 e raça/cor ignorados.

Ademais, como o objetivo é analisar comparativamente as remunerações, tornou-se necessário deflacionar a remuneração média pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), utilizando como referência o ano de 2021, obtendo, assim, a remuneração média real, a qual foi dividida pela quantidade de horas contratadas no mês para se obter a remuneração/hora. A escolha pela remuneração

por hora buscou uma comparação mais precisa entre os grupos das mulheres, minimizando a influência do tempo de trabalho, uma vez que salários menores são frequentemente atribuídos à menor carga horária.

A decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) é um método estatístico desenvolvido para analisar a decomposição das diferenças médias nos logaritmos salariais entre dois grupos com base em modelos de regressão linear, obtendo resultados médios em que uma parte é atribuída às características do grupo e a outra não pode ser explicada por tais diferenças. Essa técnica é frequentemente utilizada para estudar as discriminações salariais por sexo ou raça, mas o modelo Oaxaca-Blinder pode ser utilizado para explicar discriminações em qualquer resultado contínuo entre dois grupos.

O “efeito explicado” ocorre por diferenças das características observadas, de modo a ser afetado por características produtivas dos indivíduos. O efeito não explicado capta a existência de discriminação entre dois grupos de pessoas com dotações iguais.

A modelagem é fundamentada na estimação de equações mincerianas para dois grupos de observações. Para calcular o diferencial, por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), são estimadas equações para ambos os grupos em análise.

Seguindo essa metodologia, são mensurados possíveis diferenciais de rendimento salarial entre mulheres brancas (MB) e mulheres negras (MN), nos anos de 2018 e 2021, no Ceará. Nesse sentido, seguem as seguintes equações:

$$\ln W_{MB} = \beta_{MB}X_{MB} + u_{MB} \quad (1)$$

$$\ln W_{MN} = \beta_{MN}X_{MN} + u_{MN} \quad (2)$$

onde, $\ln W$ será inicialmente o logaritmo natural do rendimento mensal, posteriormente, o logaritmo natural da renda por hora de trabalho. β_{MB} e β_{MN} são os parâmetros a serem estimados, X_i é um conjunto de características relativas dos indivíduos e do estabelecimento; os subscritos MB e MN representam os dois grupos em comparação e u_i é o termo de erro aleatório. Decompondo o diferencial, obtém-se a seguinte equação:

$$\ln \bar{W}_{MB} - \ln \bar{W}_{MN} = \underbrace{(\bar{X}_{MB} - \bar{X}_{MN})\bar{B}_{MN}}_{\text{Efeito explicado}} + \underbrace{\bar{X}_{MB}(\bar{B}_{MB} - \bar{B}_{MN})}_{\text{Efeito não explicado}} \quad (3)$$

A equação (3) permite identificar o diferencial total do rendimento entre os dois grupos de indivíduos, MB e MN. O diferencial total é decomposto em dois componentes, de modo que a expressão $(\bar{X}_{MB} - \bar{X}_{MN})\bar{B}_{MN}$ identifica o diferencial de rendimento em função do “efeito dotação” ou “efeito explicado” e o termo $\bar{X}_{MB}(\bar{B}_{MB} - \bar{B}_{MN})$ representa o diferencial devido ao “efeito não explicado”.

5 – CONDIÇÕES DE EMPREGO E PERFIL DAS TRABALHADORAS CEARENSES

O processo de formação histórica do Brasil, desde os tempos coloniais até o presente, é marcado por uma estrutura elitista e excludente, perpetuando múltiplas formas de desigualdade. As repercussões dessa formação são evidenciadas nos aspectos social, econômico, cultural e educacional. Com isso, diversos estudos têm sido conduzidos para compreender e explicar a desigualdade encontradas em certos

grupos da sociedade, particularmente na população negra (Loureiro, 2003; Souza, Salvato; França, 2014; Santana, 2021).

Os dados da Tabela 1 revelam que, entre 2018 e 2021, relativo às mulheres brancas, as mulheres negras ganham participação no mercado de trabalho formal cearense, um aumento de 2,19 pontos percentuais; também se verifica um crescimento no seu volume de emprego, correspondente a 4,29%. Tanto mulheres brancas, como negras, perdem remuneração no período, todavia, a perda de rendimentos é maior para as negras, -5,92%, enquanto para as brancas é de -4,2%. De acordo com Raiher (2016), há elementos que marginalizam a mulher e o principal fator está na diferenciação de rendimentos auferidos no mercado de trabalho.

Ainda é possível salientar que mulheres brancas e negras têm padrões de remuneração distintos. Em 2018, as trabalhadoras negras ganhavam 25,49% menos que as brancas, representando uma diferença salarial real de R\$ 651,26. E essa desvantagem aumenta para 26,83%, em 2021. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), a população negra enfrenta maiores desafios na inserção no mercado de trabalho, além de auferir menor remuneração e ter contratos de trabalho mais frágeis. Acrescenta-se, ainda, que a desigualdade entre negros e não negros se acentuou durante a pandemia, corroborando os resultados deste estudo. Isso revela que o cenário pandêmico precarizou as relações de trabalho, especialmente para grupos historicamente vulneráveis, como mulheres, negros e entre estes, mulheres negras, jovens etc.

Tabela 1 – Empregadas formais segundo a raça/cor e a remuneração média real no Ceará * (R\$) – 2018/2021

Anos	Branca			Negra		
	Absoluto	%	Remun. média real (R\$)	Absoluto	%	Remun. média real (R\$)
2018	102.926	25,34	2.555,39	303.301	74,66	1.904,13
2021	95.295	23,15	2.448,14	316.324	76,85	1.791,34

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da RAIS (2018/2021).

Nota: *Deflacionada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2021; considerou-se mulher branca (branca e amarela) e mulher negra (negra, parda e indígena).

A análise da distribuição das trabalhadoras cearenses por faixas de escolaridade (Tabela 2) revela que estas se concentram majormente na faixa de ensino médio completo, nos dois anos analisados. Para o ano de 2018, constata-se maior distribuição das mulheres brancas nas faixas de maior escolaridade, especialmente com nível superior completo, onde se concentram 31,18% de mulheres desse grupo, enquanto as mulheres negras estão em 15,4%. Considerando essas duas faixas de escolaridade, em 2021, ocorre leve perda de participação de mulheres brancas, enquanto há ganho de participação de mulheres negras, com destaque para trabalhadoras com nível superior, crescimento de 20%. Registra-se, também, embora com pequena representação percentual, o aumento do número de mulheres com doutorado, no período em destaque, correspondente ao crescimento de 10% para trabalhadoras brancas e 13% para negras.

Tabela 2 –Empregadas formais segundo a raça cor, escolaridade e a remuneração média real no Ceará* (R\$) – 2018/2021

Anos	Caracter.	Branca			Negra		
		Absoluto	%	Remun. média real (R\$)	Absoluto	%	Remun. média real (R\$)
2018	Analfabeto	84	0,08	1.305,58	363	0,12	1.319,54
	Até 5ª Incom.	836	0,81	1.388,41	2.506	0,83	1.358,84
	5ª Completa	884	0,86	1.328,02	2.170	0,72	1.367,46
	6ª a 9ª Fund.	2.691	2,61	1.358,16	8.295	2,73	1.335,80
	Fund. Comp.	5.168	5,02	1.403,48	17.393	5,73	1.370,71
	Médio Incom.	3.589	3,49	1.391,03	14.435	4,76	1.349,85
	Médio Comp.	49.758	48,34	1.688,00	191.842	63,25	1.536,62
	Super. Incom.	6.316	6,14	2.508,57	16.568	5,46	2.093,94
	Super. Comp.	32.088	31,18	4.108,03	46.695	15,4	3.578,64
	Mestrado	1.153	1,12	7.884,18	2.483	0,82	5.795,03
	Doutorado	359	0,35	10.941,15	551	0,18	9.605,50
Total	102.926	100	-	303.301	100	-	
2021	Analfabeto	186	0,19	1.295,66	413	0,13	1.272,90
	Até 5ª Incom.	827	0,87	1.225,59	2.337	0,73	1.256,76
	5ª Completa	727	0,76	1.248,22	1.978	0,63	1.277,02
	6ª a 9ª Fund.	2.179	2,29	1.257,79	6.981	2,21	1.229,05
	Fund. Comp.	4.058	4,26	1.302,53	14.899	4,71	1.249,71
	Médio Incom.	2.982	3,13	1.306,91	12.426	3,93	1.250,61
	Médio Comp.	48.021	50,39	1.553,55	201.453	63,68	1.414,06
	Super. Incom.	5.844	6,13	2.233,52	16.758	5,3	1.910,67
	Super. Comp.	28.908	30,34	4.155,49	55.871	17,66	3.281,89
	Mestrado	1.168	1,23	6.737,30	2.586	0,82	4.841,08
Doutorado	395	0,41	9.021,05	622	0,2	8.275,86	
Total	95.295	100	-	316.324	100	-	

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da RAIS (2018/2021).

Nota: *Deflacionada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2021; considerou-se mulher branca (branca e amarela) e mulher negra (negra, parda e indígena).

Considerando ainda o exame da escolaridade (Tabela 2) relativa aos níveis de remuneração, verifica-se que em quase todas as situações, o aumento da escolaridade se traduz em maiores remunerações. Isso remete a destacar a contribuição dos teóricos da Teoria do Capital Humano, que entendem o conhecimento como forma de capital, sendo a educação um insumo essencial para o indivíduo e para o setor produtivo, na medida em que eleva rendimentos pessoais e aumenta a eficiência e a produtividade (Becker, 1962; 1964; Schultz, 1967; 1973; Mincer, 1975). Também para quase todas as faixas de escolaridade, as mulheres negras auferem rendimentos menores que os recebidos pelas mulheres brancas, exceto para analfabetas e 5ª série completa, em 2018 e 5ª série completa e incompleta, em 2021.

As faixas de maior remuneração (a partir de superior incompleto) exibem as maiores discrepâncias, pró mulheres brancas, especialmente quando se observam

superior completo e incompleto e mestrado. Em 2018, mulheres negras com superior incompleto ganhavam 16,53% a menos que mulheres brancas e com mestrado os rendimentos eram 26,5% menores. Em 2021, são as trabalhadoras negras com superior completo que ganham 21,02% menos que as brancas. Em nível de mestrado, a discrepância chega a aumentar, comparativamente a 2018, com negras auferindo remunerações 28,15% abaixo das brancas. Santana (2021) ao se debruçar sobre a diferença salarial por níveis de renda, constatou que quanto maior o nível de renda, maior a discriminação.

Pela tabela 3 é possível constatar que a remuneração para as trabalhadoras cearenses aumenta conforme crescem as faixas etárias, sugerindo também o que a Teoria do Capital Humano apontava sobre a relação direta entre experiência e remuneração; segundo Becker (1962) há discriminação salarial em decorrência da idade. Na comparação 2018 e 2021 não há alteração na distribuição das trabalhadoras, negras ou brancas, pelos níveis de idade; observa-se predomínio da faixa de 30 a 39 anos, que concentra em média 35% de mulheres brancas e 34,44% de negras. Constata-se que 74,4% das mulheres brancas e 72,46% das negras têm entre 25 e 49 anos, em 2018. Para 2021, esses percentuais pouco se alteram, 73,65% e 72,98%, para brancas e negras, nessa ordem.

É importante notar o pequeno percentual de jovens (de 14 a 29 anos) inseridas no mercado de trabalho. Em 2018, as jovens brancas ocupavam apenas 28,85% dos postos de trabalho formal e as mulheres negras ocupavam 38,2%. Ao analisar o ano de 2021, percebe-se uma redução nesse percentual com as jovens brancas ocupando 26,59% dos postos de trabalho e as negras 36,42%. Esses resultados evidenciam a dificuldade de inserção dessa parcela da população no mercado formal, somada a sua baixa remuneração. Ao contrastar os dois anos (2018 e 2021), percebe-se que esse grupo foi o que mais sofreu demissões, em termos absolutos as mulheres brancas, de 14 a 29 anos, sofreram uma redução laboral de 4.358, frente a 3.273 para aquelas trabalhadoras com 30 anos ou mais de idade. A população negra não diferiu do observado até aqui, enquanto as empregadas, com idade entre 14 a 29 anos, sofreram uma redução de 680 postos de trabalho formal, aquelas com idade de 30 anos ou mais tiveram um aumento de 13.703 no número de admissões. Esses resultados evidenciam a fragilidade e a precarização dos postos de trabalho em detrimento dos jovens. De acordo com Sousa e Queiroz (2024), a idade influencia na contratação e na remuneração.

Salienta-se que à medida em que a idade aumenta, aumentam as discrepâncias de rendimento entre mulheres brancas e negras, em detrimento destas últimas. Na faixa que mais concentra trabalhadoras, negras ganham menos que brancas em 20,62%, no ano de 2018, e 22,22%, em 2021, mostrando uma tendência de não convergência para o mercado de trabalho cearense. As maiores diferenças ocorrem para mulheres com 65 anos ou mais, quando negras auferem rendimento inferior às brancas em 37,73%, para 2018, e 43,70%, para 2021.

Esse comportamento em que se ampliam as diferenças salariais entre brancas e negras no Ceará mostra a inversão de uma tendência em que melhoraram as condições de trabalho da população negra, especialmente a partir de 2004, impulsionada pela melhor dinâmica da economia doméstica, mas também por um conjunto de políticas afirmativas em benefício de grupos historicamente discriminados. Ao analisarem a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro, Souza, Salvato e França (2014) constataram uma redução na disparidade salarial entre os anos de 2001 e 2011 em relação aos grupos de gênero e raça. No entanto, apesar dessa diminuição, a discriminação persistiu.

Para o Nordeste, por exemplo, conforme dados da PNAD, entre 2005 e 2015, o recorte em que se observa maior crescimento da remuneração média é o de mulheres negras, seguido de homens negros, mulheres não negras e homens não negros (Alves *et al.*, 2020). Todavia, diversos choques adversos, que afetaram a economia brasileira e o mercado de trabalho após 2015, entre eles o choque pandêmico, precarizaram não apenas um conjunto de indicadores relacionados às taxas de desocupação, desalento, subutilização da força de trabalho, pobreza, extrema pobreza, desigualdade de renda, mas tiveram especial repercussão em grupos mais sensíveis às mudanças estruturais e conjunturais na dinâmica econômica e no sistema de emprego.

Tabela 3 – Empregadas formais segundo a raça cor, faixa etária e a remuneração média real* (R\$) no Ceará– 2018/2021

Anos	Caracter.	Branca			Negra		
		Absoluto	%	Remun. média real (R\$)	Absoluto	%	Remun. média real (R\$)
2018	10 A 14 anos	2	0	726,2	4	0	634,21
	15 A 17 anos	110	0,11	766,78	549	0,18	788,76
	18 A 24 anos	12.163	11,82	1.462,52	56.012	18,46	1.360,87
	25 A 29 anos	17.422	16,92	2.011,59	59.311	19,56	1.754,35
	30 A 39 anos	36.953	35,9	2.618,44	105.721	34,86	2.078,48
	40 A 49 anos	22.208	21,58	2.818,86	54.752	18,05	2.122,77
	50 A 64 anos	13.336	12,96	3.554,73	25.901	8,54	2.234,26
	65 anos ou +	732	0,71	4.549,58	1.051	0,35	2.833,09
	Total	102.926	100	-	303.301	100	-
2021	10 A 14 anos	2	0	576,37	10	0	507,56
	15 A 17 anos	86	0,09	708,15	418	0,13	706,64
	18 A 24 anos	10.698	11,23	1.304,60	54.235	17,15	1.235,83
	25 A 29 anos	14.553	15,27	1.890,38	60.533	19,14	1.607,47
	30 A 39 anos	32.609	34,22	2.502,15	107.575	34,01	1.946,16
	40 A 49 anos	23.021	24,16	2.788,86	62.738	19,83	2.033,26
	50 A 64 anos	13.436	14,1	3.086,64	29.539	9,34	2.080,69
	65 anos ou +	890	0,93	5.054,26	1.276	0,4	2.845,42
	Total	95.295	100	-	316.324	100	-

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da RAIS (2018/2021).

Nota: *Deflacionada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2021; considerou-se mulher branca (branca e amarela) e mulher negra (negra, parda e indígena).

Na apreciação da distribuição das trabalhadoras por grupos de ocupação (Tabela 4), nota-se que estas sobretudo estão em atividades de serviços administrativos e comércio e serviços (grupos 4 e 5), auferindo entre 1 e 1,6 salários mínimos (SM), para brancas e entre 1 e 1,2 SM, para pretas. Ou seja, estão concentradas em atividades que geralmente remuneram menos e exigem menores níveis de qualificação. Conforme aponta Raiher (2016), as mulheres frequentemente ocupam segmentos menos estruturados da economia, com maior prevalência de contratos informais.

Nas ocupações que melhor remuneram, cargos superiores, dirigentes e gerentes, no setor público ou privado, no ano de 2018 se encontram 14,89% de mulheres brancas e apenas 3,88% de negras, à despeito de, nessa categoria, as trabalhadoras negras ganharem 11,71% a mais que as brancas. Em 2021, nesse grupo há perda de ocupação de 2,91 pontos percentuais para trabalhadoras brancas, principalmente em prol do grupo 2, enquanto não se registra alteração para o grupo de negras. Observa-se que mulheres brancas então em 14,25% dos cargos de Ciência e das artes, atingindo 16,5% em 2021. Para as negras, os percentuais de participação são menores, 9,95%, em 2018 e 11,49%, em 2021. De modo geral, não são registradas grandes alterações na distribuição das mulheres em seus grupos de ocupação.

Tabela 4 – Empregadas formais segundo a raça cor, grupo ocupacional e a remuneração média real* (R\$) no Ceará – 2018/2021

ANOS	Caracter.	Branca			Negra		
		Absoluto	%	Remun. média real (R\$)	Absoluto	%	Remun. média real (R\$)
2018	Grupo 1	15.323	14,89	3.491,00	11.777	3,88	3.899,65
	Grupo 2	14.664	14,25	4.686,68	30.182	9,95	3.790,45
	Grupo 3	10.555	10,25	2.389,49	33.705	11,11	2.027,65
	Grupo 4	27.112	26,34	2.304,11	95.318	31,43	1.691,67
	Grupo 5	24.386	23,69	1.560,27	82.602	27,23	1.458,31
	Grupo 6	199	0,19	1.312,54	975	0,33	1.344,71
	Grupo 7	9.621	9,35	1.343,00	43.649	14,39	1.325,69
	Grupo 8	922	0,9	1.774,27	4.576	1,51	1.525,90
	Grupo 9	144	0,14	1.679,74	511	0,17	1.917,11
	Total	102.926	100	-	303.295	100	-
2021	Grupo 1	11.420	11,98	3.222,24	12.350	3,9	3.598,08
	Grupo 2	15.760	16,54	4.095,71	36.342	11,49	3.413,14
	Grupo 3	10.505	11,03	2.121,26	36.275	11,47	1.906,92
	Grupo 4	25.469	26,73	2.581,52	97.429	30,81	1.576,88
	Grupo 5	21.912	23	1.405,25	84.378	26,68	1.344,23
	Grupo 6	173	0,18	1.270,69	1.171	0,37	1.220,28
	Grupo 7	9.198	9,65	1.244,34	43.791	13,85	1.228,46
	Grupo 8	710	0,75	1.631,86	3.925	1,24	1.431,65
	Grupo 9	135	0,14	1.776,09	607	0,19	1.654,97
	Total	95.282	100	-	316.268	100	-

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da RAIS (2018/2021).

Nota: *Deflacionada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC utilizando como referência o ano de 2021; considerou-se mulher branca (branca e amarela) e mulher negra (negra, parda e indígena).

Ainda sobre a Tabela 4, pode-se perceber que o maior percentual de admissões para as mulheres negras e brancas está concentrada no setor de serviços (Grupo 5), sendo este grupo caracterizado pela elevada rotatividade e baixa remuneração.

Conforme Flori e Menezes Filho (2008), o setor de serviços é o que apresenta a maior variação de contratação ao longo do tempo. Quando consideradas as

remunerações, na maioria das atividades as mulheres negras ganham menos que as brancas. Destaque para os serviços administrativos (grupo 5), quando, em 2018, trabalhadoras negras auferiam rendimentos 26,58% inferiores às brancas, desvantagem que aumentou para 38,92%, em 2021. Mulheres pretas têm remuneração superiores em três categorias (grupos 1, 6 e 9), no ano de 2018, e em apenas um grupo, em 2021, (grupo 1).

A análise descritiva do mercado de trabalho formal cearense em relação às mulheres revela suas características e como estas se refletem na remuneração, além de destacar os impactos adversos da crise sanitária, em 2019. Constatou-se, em consonância com a literatura existente, que as mulheres negras recebem, em média, uma remuneração inferior às mulheres brancas, e essa disparidade se amplia entre aquelas com níveis de escolaridade mais elevados. Resultado este também encontrado por Justo, Oliveira de Alencar e Santos de Alencar (2017), os quais identificaram que um aumento no nível de escolaridade de um indivíduo tende a uma ampliação da desigualdade salarial. Além disso, as mulheres negras são mais frequentemente direcionadas para empregos precários, caracterizados pela pouca estabilidade e baixos salários. Por fim, observou-se uma redução na remuneração tanto para mulheres brancas quanto para mulheres negras.

6 – ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES NO CEARÁ

A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando indivíduos com as mesmas habilidades e características, como escolaridade, experiência e produtividade, são remunerados de maneira desigual. Estudiosos apontam que isso pode estar associado à discriminação de sexo (Junior; Callado, 2017; Jeddi; Malouche; 2015), setorial (Blau; Khan, 2000), de raça/cor (Oaxaca; Blinder, 1973), entre outros.

Então, a fim de permitir a análise da existência de discriminação de rendimento entre as mulheres negras e brancas no mercado de trabalho cearense, foi utilizado o modelo Oaxaca-Blinder para estimar quanto da diferença na remuneração pode ser atribuída a características observáveis e quanto pode ser atribuída a discriminação no mercado de trabalho. Vale ressaltar que o componente não explicado pode estar associado a variáveis que não foram selecionadas no modelo (Hlavac, 2022). Os resultados dessa análise são apresentados na Tabela 5 e confirmam as suposições suscitadas inicialmente, evidenciando que as mulheres brancas recebem uma remuneração por hora superior às mulheres negras e essa diferença se agravou com o advento da pandemia de COVID-19.

É relevante enfatizar que todos os coeficientes estimados pelo método Oaxaca-Blinder obtiveram significância estatística de 1%. Isso reforça a confiabilidade na validação dos resultados e sinaliza que as disparidades remuneratórias por hora entre os grupos analisados são estatisticamente significativas.

Tabela 5 – Ceará – Decomposições de Oaxaca-Blinder – 2018/2021

Diferencial e Decomposição	Coeficientes	
	2018	2021
Diferencial		
Mulher Branca	3,9357*	3,8706*
Mulher Negra	3,6889*	3,6177*
Diferença	0,2467*	0,2528*
Decomposição		
Explicado	0,1680*	0,1645*
Não Explicado	0,0786*	0,0882*

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da RAIS (2018/2021).

Notas: Considerou-se como mulher branca (branca e amarela) e mulher negra (negra, parda e indígena). *Significativo a 1%.

Ao observar os coeficientes estimados para o ano de 2018, apresentados na Tabela 1, constata-se que, em média, as mulheres brancas receberam uma remuneração/hora superior em relação às mulheres negras no mercado formal. Isso é evidenciado pelo coeficiente do logaritmo natural da remuneração/hora, que foi de 3,9357 para o grupo das mulheres brancas e de 3,6889 para as negras, revelando uma diferença salarial de 24,67%.

Os resultados da decomposição estimada da remuneração média real/hora mostram que as variáveis selecionadas no modelo apresentam um poder explicativo significativo, pois 68,11% (0,1680) da diferença salarial entre os grupos é explicada pelas variáveis selecionadas no modelo, que englobam características ocupacionais e individuais. Ao passo que apenas 31,89% (0,0786) da diferença é dada a fatores que não foram observados, apontando que há discriminação no mercado de trabalho formal cearense entre mulheres negras e brancas no ano de 2018. Esses dados corroboram com o que a literatura vem apontando, que as mulheres negras sofrem discriminação no mercado de trabalho (Souza *et al.* 2015; Santana, 2021). Convém ainda ressaltar que a parte não explicada também pode estar relacionada à omissão de outras variáveis que, embora não tenham sido incluídas no modelo, poderiam influenciar a discriminação na remuneração/hora.

Considerando o ano de 2021, percebe-se que houve aumento no hiato salarial, pois a remuneração/hora das mulheres brancas atingiu 3,8706, enquanto para as negras foi de 3,6177, resultando em uma diferença de 0,2528. Essa disparidade representa uma diferença de 25,28% a mais na remuneração/hora das mulheres brancas. No que diz respeito à decomposição da remuneração/hora, um coeficiente de 0,1645 (equivalente a 65,09%) é capaz de explicar em parte a diferença salarial, enquanto 0,0882 (ou seja, 34,91%) não pode ser explicada pelas mesmas variáveis selecionadas no estudo, mas sim pelas características pessoais e não produtivas. Resultado também encontrado por Souza (2022), que notou uma queda mais acentuada nos salários da população negra pós-pandemia.

Ao compararmos os anos de 2018 e 2021, é evidente o impacto adverso da pandemia sobre a remuneração/hora das mulheres. Ambos os grupos, mulheres brancas e negras, experimentaram uma diminuição na remuneração/hora, porém, as mulheres negras enfrentaram uma queda mais acentuada. Em 2018, as mulheres brancas recebiam em média 3,9357 por hora, enquanto em 2021 esse valor diminuiu para 3,8706, resultando em uma redução de 0,0651. Por outro lado, a remuneração/hora das mulheres negras caiu de 3,6889, em 2018, para 3,6177, em 2021, o que representa uma diminuição de 0,0712.

Os resultados apresentados mostram que, em momentos de crise, os grupos historicamente discriminados e menos favorecidos enfrentam impactos mais severos

no mercado de trabalho. Entretanto, é crucial destacar que essa percepção não se aplica a todo contexto, pois pode variar conforme as particularidades do mercado de trabalho, setor de ocupação e da localização geográfica.

Exposto isso, para uma análise mais robusta, foi desenvolvida uma decomposição detalhada acerca dos componentes explicado e não explicado. Os resultados estão apresentados na Tabela 6 e, cumpre notar, que quase todos os coeficientes estimados apontaram significância estatística ao nível de 1%, exceto o coeficiente da experiência no componente inexplorado, o qual apresentou significância de 10%, em 2018.

Tabela 6 – Ceará – Decomposição detalhada dos componentes explicado e inexplorado - 2018/2021

Componentes	Características	Coeficientes	
		2018	2021
Componente Explicado	Escolaridade	0,0993*	0,0732*
	Faixa etária	0,0210*	0,0248*
	Experiência	0,0130*	0,0147*
	Experiência ²	0,0099*	0,0117*
	Regime Contratual	0,0141*	0,0310*
	Grupo Ocupacional	0,0104*	0,0090*
	Total	0,1680*	0,1645*
Componente Inexplorado	Escolaridade	0,4488*	0,3790*
	Faixa etária	0,0532*	0,1015*
	Experiência	-0,0071**	-0,0562*
	Experiência ²	0,0113*	0,0278*
	Regime Contratual	-0,1050*	-0,2100*
	Grupo Ocupacional	-0,0238*	-0,0214*
	Constante	-0,2986*	-0,1324*
Total	0,0786*	0,0882*	

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos microdados da RAIS (2018/2021).

Notas: Considerou-se mulher branca (branca e amarela) e mulher negra (negra, parda e indígena);

* Significativo a 1%. ** Significativo a 10%.

Debruçando-se sobre as variáveis encontradas na Tabela 2, é possível observar que no componente explicado todas as variáveis apresentaram coeficiente positivo, tanto no ano de 2018, como em 2021. Esses resultados indicam que há uma disparidade salarial favorável às mulheres brancas, pois mesmo após controlar as características observáveis entre os grupos, como educação, experiência e ocupação, as mulheres negras continuam auferindo menores rendimentos. Ou seja, mesmo levando em consideração características semelhantes, as mulheres brancas ainda recebem salários mais altos, sugerindo a presença de discriminação no mercado de trabalho, pois se considerasse apenas as características, as mulheres negras teriam aumento salarial.

Dessa forma, a análise das variáveis que possuem maiores coeficientes no componente explicado evidencia que, para o ano de 2018, a escolaridade e a faixa etária foram as variáveis que mais se destacaram como determinantes da remuneração/hora. Em termos percentuais, considerando-se apenas a escolaridade ou a faixa etária no momento da contratação, as mulheres negras teriam um aumento de 9,93% e de 2,10% na remuneração/hora, respectivamente. Observando os dados de 2021, é possível compreender que, embora em percentuais menores, a escolaridade ainda se apresentou como um fator determinante (7,32%), contudo, o regime contratual passou a apresentar o segundo maior percentual, mostrando que se fosse a única variável considerada na contratação, as mulheres negras teriam um aumento de 3,10% na remuneração/hora. Essas mudanças nos determinantes

salariais entre os anos analisados podem estar associadas aos impactos da Covid-19, mas também pode ser o reflexo da reforma trabalhista em 2017.

Atinente aos coeficientes encontrados para 2018 e 2021, constata-se que o Ceará apresentou coeficiente positivo na parte não explicada para a escolaridade e faixa etária. Isso indica que existe uma parte da diferença salarial que não pode ser explicada pela variáveis previamente selecionadas para a decomposição, mas ainda assim influenciam na diferença salarial entre as mulheres brancas e negras, e essa parte inexplicada favorece as trabalhadoras com maior nível de escolaridade e idades mais elevadas. É possível observar que as variáveis experiência, regime contratual e grupo ocupacional apresentaram coeficientes negativos, podendo sugerir que, após considerar essas variáveis, fatores não observados pelo modelo estão contribuindo para uma redução adicional na disparidade remuneratória por hora entre os grupos analisados.

Assim, a diferença remuneratória entre mulheres brancas e negras não deve ser atribuída apenas à discriminação no mercado de trabalho, mas também é devida a fatores que não foram escolhidos para a estimação do modelo. Ratificando os resultados, Mariano (2020) afirmou que a pandemia provocou um forte impacto negativo, com crescimento das taxas de desocupação e queda dos rendimentos. Ademais, notou-se o acentuamento nas taxas de desemprego entre mulheres e entre a população negra.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As desigualdades existentes no mercado de trabalho são o resultado de um longo processo histórico, em que indivíduos são discriminados, principalmente, a partir de suas características pessoais como sexo, idade, experiência, raça/cor, influenciando na inserção e na remuneração. Com base nessa compreensão, o presente estudo teve como objetivo primordial a análise comparativa da discriminação remuneratória para mulheres negras no mercado de trabalho formal no Ceará, nos anos de 2018 e 2021, pré e pós pandemia.

Ao analisar as condições de emprego e o perfil das trabalhadoras no Ceará, constatou-se a existência de disparidades salariais entre elas. Tanto em 2018, quanto em 2021, observou-se que as mulheres brancas apresentaram uma remuneração média real superior. Além do mais, mesmo com o aumento da presença das mulheres negras no ensino superior entre 2018 e 2021, elas ainda representam o menor percentual de ingresso nesse nível educacional. Por fim, tanto as mulheres brancas como negras estão inseridas em grupos ocupacionais que auferem menor remuneração e estabilidade e elas também apresentaram uma queda na remuneração real entre os anos em análise. Os resultados revelados pela análise econométrica indicaram que as mulheres brancas são melhor remuneradas que as mulheres negras, evidenciando a discriminação remuneratória entre elas. Além disso, observa-se um agravamento dessa disparidade entre os dois grupos pós-pandemia, pois as mulheres negras, em particular, enfrentaram uma redução mais significativa na remuneração/hora, demonstrando que o mercado de trabalho afeta de maneira desigual os trabalhadores e que os historicamente discriminados são os mais impactados pela desestruturação do mercado de trabalho. Assim, a partir de Oaxaca (1973), é possível afirmar que as variáveis escolhidas contribuem significativamente para o resultado das discriminações, contudo, não é possível controlar todas aquelas que provocam a diferença salarial.

Pela decomposição detalhada, na parte explicada, as variáveis que apresentaram maiores coeficientes, no ano de 2018, foram a escolaridade e a faixa etária, contudo no cenário pós-pandemia, em 2021, houve uma mudança entre os grupos, pois o regime contratual passou a apresentar maior coeficiente juntamente com a escolaridade, mas esse também apresentou redução no coeficiente. Essa mudança pode ser reflexo da crise sanitária da Covid-19, assim como da reforma trabalhista, em 2017.

Por fim, os resultados desse estudo também possuem limitações, uma vez que se restringe a amostra utilizada, que corresponde ao estado do Ceará e representa apenas o mercado formal, mas uma parcela significativa de trabalhadores ingressa no mercado de trabalho informal. Portanto não pode ser generalizado para todo o Brasil, uma vez que se trata de um país de grande extensão territorial e populacional, que se reflete em particularidades para cada região/estado. Ainda, reconhece-se as limitações do modelo Oaxaca-Blinder, uma vez que aborda a discriminação dentro do mercado de trabalho e não leva em consideração o acesso ao mesmo; dessa forma, abordagens complementares podem sinalizar agendas de pesquisas adicionais, novos modelos e outras fontes de dados que considerem o mercado informal, a fim de controlar possíveis vieses de seleção amostral. Como sugestões de pesquisas futuras, seria importante também estender essa análise para outros estados/regiões brasileiras, para que se delineasse melhor a estrutura do mercado de trabalho formal no país.

REFERÊNCIAS

ALVES, C. L. B.; ALENCAR, J. K. F.; PINHEIRO, V. F.; MOTA, J. L do N. Padrão de inserção da mulher negra no mercado de trabalho nordestino: notas para o período 2005-2014. **REDES**. Revista do Desenvolvimento Regional, v. 25, Ed. Especial, p.2713-2736, 2020.

BARONE, R. S.; BASTOS, P. P. Z.; MATTOS, F. A. M. **A distribuição de renda durante o “milagre econômico” brasileiro: um balanço da controvérsia**. 2015. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/3386/TD251.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2024.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **Political Economy**, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BECKER, G. S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. Chicago: The University of Chicago Press, 1964.

BECKER, G. S. (1971). **The economics of discrimination** (2nd ed.). Chicago: The University of Chicago Press. 1971.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. Gender Differences in Pay. **Economic Perspectives**, v. 14, n. 4, p. 75-99, 2000.

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

- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- CABRAL, A.; SILVA, C. L. de M.; SILVA, L. F. L. Teoria do capital humano, educação, desenvolvimento econômico e suas implicações na formação de professores. **Revista Principia**, n. 32, p. 35-41, dez. 2016.
- CAMPANTE, R. F; CRESPO, A. R. V; LEITE, P. G. P. G. A. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 185-210, abr./jun. 2004.
- COSTA, M.V; CARRASCO-GUTIERREZB, C. E; REISC, C.V.S. Diferencial de Salários por Cor e Sexo no Brasil: Uma Análise por Grandes Regiões. **Economia Ensaios**, Uberlândia, 35(1), Jul./Dez. 2020.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. **Boletim especial**, 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03/index.html?page=8>>. Acesso em: 08 jun. 2024.
- FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In: CORSEUIL, C. H. et al. (Ed.). **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, out. 2002. p. 1-50.
- HLAVAC, M. **Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R**. 2022. Disponível em: <<https://cran.r-project.org/web/packages/oaxaca/vignettes/oaxaca.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2023.
- JEDDI, H.; MALOUCHE, D. **Wage gap between men and women in Tunisia**. 2015. Disponível em: <<https://arxiv.org/pdf/1511.02229.pdf>>. Acesso em: 29 maio 2022.
- JUSTO, W. R.; OLIVEIRA DE ALENCAR, M.; SANTOS DE ALENCAR, N. Retorno à educação no Brasil com uso de regressão quantílica: 2003-2014. **Informe GEPEC**, v. 21, n. 2, p. 09-23, 2017.
- LEÃO, C; SOUZA, G.A; RIEMANN, M.C. Discriminação salarial no mercado de trabalho brasileiro: uma análise segundo gênero e raça. **Estudos Avançados em Direito**, v. 11, n. 3, p. 246-261, set./dez. 2020.
- LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Economia**. v. 57, n. 1, 2003.
- MARIANO, J. Trabalho e indicadores sociais da população negra e os impactos da covid-19. **Revista Científica da UMC**, v. 5, n. 3, 2020.
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, 66(4), 281-302. 1958.

MINCER, J. **Education, experience, and the distribution of earnings and employment: an overview.** In: Education, income, and human behavior. Cambridge: NBER, 1975.

NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** 2015. 8. Trabalho descente e crescimento econômico. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: jul. 2024.

NOEL, N.; PINDER, D.; STEWART, S.; WRIGHT, J. **The economic impact of closing the racial wealth gap.** 2019. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/the%20economic%20impact%20of%20closing%20the%20racial%20wealth%20gap/the-economic-impact-of-closing-the-racial-wealth-gap-final.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2024.

OAXACA, R. L. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, Medford, v.14, p. 693-709. 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação.** Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/perfil-do-trabalho-decente-no-brasil-um-olhar-sobre-unidades-da-federacao>>. Acesso em: jul. 2024.

PIRES, R. R. C. Perspectivas multidimensionais e interseccionais das desigualdades sociais. In: PIRES, R. R. C (org). **Implementando desigualdades: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas.** Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

RAIHER, A. P. Condição de pobreza e a vulnerabilidade da mulher brasileira. **Informe GEPEC**, v. 20, n. 1, p. 116–128, 2016. Disponível em: <<https://e-revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/13531/10017>>. Acesso em: 9 jun. 2024.

RAIS – **Relação Anual de Informações Sociais.** Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/caged_rais_vinculo_basico_tab.php>. Acesso em: 10 maio. 2024.

SANTANA, M. K. F. **Discriminação salarial por sexo e raça: um estudo nos cargos gerenciais do mercado de trabalho do Nordeste brasileiro.** 2021. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal da Paraíba, 2021.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação.** Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa.** Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SOUSA, A. L. A; QUEIROZ, S. N. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal brasileiro e cearense: análise comparativa da remuneração em 2010 e 2020. **Informe GEPEC**, v. 28, n. 1, p. 64–85, 2024. Disponível em: <<https://e->

revista.unioeste.br/index.php/gepec/article/view/31079/22985>. Acesso em: 8 jun. 2024.

SOUZA, P. H. G. F. **A pandemia de Covid-19 e a desigualdade racial de renda**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11561/25/218212_LV_Impactos_Cap21.pdf>. Acesso em: maio. 2024

SOUZA, S. I C.; MAIA, K.; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 32–49, 2016. Disponível em: <<https://revistaaber.org.br/rberu/article/view/129>>. Acesso em: 26 out. 2023.

VIANA, G.; FERRERA DE LIMA, J. Capital humano e crescimento econômico. **Interações**, v. 11, n. 2, p.137-148, jul./dez. 2010.

Recebido em 09/06/2024.

Aceito em 30/06/2024.