

MULHERES NEGRAS NA PANDEMIA DE COVID-19:

As desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro

Juliana Santos de Oliveira

Bacharela em Ciências Econômicas
Universidade Federal do ABC – UFABC
juliana-santos-oliveira@outlook.com

Mônica Yukie Kuwahara

Docente e Pesquisadora do Bacharelado em Ciências
Econômicas e do Programa de Pós-Graduação em
Economia da UFABC
monica.kuwahara@ufabc.edu.br

RESUMO

A presença de diversas dimensões da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro é reconhecida, causando inquietação em diferentes campos de estudo. O advento da Pandemia Covid-19 não apenas intensificou efeitos negativos da iniquidade, como evidenciou novas facetas das privações que afetam mulheres negras. No sentido de contribuir para a compreensão das dificuldades e privações que afetam as mulheres negras, nesse artigo busca-se identificar as desigualdades presentes no mercado de trabalho brasileiro que se aprofundaram ao longo de 2020. Em termos de procedimentos, realiza-se a revisão bibliográfica direcionada às contribuições da literatura sobre feminismo negro e analisam-se os dados de de maio a novembro da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – COVID (PNAD Covid) em 2020. A partir dessa base, se estabelece o Índice de Oportunidades (Iop) *ex ante*, que é submetido às decomposições de Shapley e de Oaxaca. A análise dos dados da PNAD COVID-19 indica a presença de distinções entre as ocupações de mulheres negras em relação às mulheres brancas e aos homens, tal como desvantagens entre as remunerações das mulheres negras e os demais grupos. Evidencia-se a dupla discriminação experimentada por mulheres negras no mercado de trabalho, com menores salários médios, menor escolaridade e com menores oportunidades. O Iop calculado evidenciou que 19,64% da desigualdade salarial se relacionam às circunstâncias de sexo (5,71%), raça (8,76%) e escolaridade (85,5%). Os resultados indicam a necessidade de um olhar mais atento para a hierarquia social na qual estamos imersos, e na estrutura de valores e poderes que agudizam as desigualdades socioeconômicas.

Palavras-chave: desigualdade de gênero; desigualdade de raça; mercado de trabalho; COVID-19.

INTRODUÇÃO

Os efeitos da pandemia do Covid-19 sobre as múltiplas dimensões da vida social ainda estão longe de se esgotar, restando ainda muitas dúvidas. Uma das características marcantes da crise sanitária é o fato de que há grupos sociais que são afetados de formas muito mais intensas que outros, com piores condições de combater a doença ou mais vulneráveis social e economicamente. Do ponto de vista do mercado de trabalho, a queda de rendimentos e a redução de postos de trabalho também se apresentaram de formas distintas para homens e mulheres em todo o mundo.

Lewandowski, Lipowska e Magda (2021) alertam para o fato de que na Europa, mulheres se encontram mais expostas ao vírus devido as ocupações exercidas. Na Coreia do Sul, o contingente de mulheres que foram obrigadas a se afastar do trabalho foi duas vezes maior que o dos homens (HAM, 2021). Na Índia, estimou-se 72% de probabilidade de uma mulher ficar desempregada durante o lockdown de 2020, enquanto homens apresentaram 40% de probabilidade de ter o mesmo destino (DESAI; DESHMUKH; PRAMANIK, 2021). Nos Estados Unidos, as mulheres negras foram identificadas como as mais impactadas pela crise, estando elas segregadas em profissões com menores remunerações e maiores choques pela pandemia, resultando na perda de empregos em dimensão desproporcional às mulheres brancas e aos homens brancos e negros. (HOLDER; JONES; MASTERSON, 2021). Na América Latina e Caribe, em pesquisa realizada pelo Banco Mundial (2021) em 13 países, 56% das mulheres haviam perdido seus empregos, enquanto homens na mesma situação eram 39%. Os maiores *gaps* foram identificados na Costa Rica e em Honduras com diferença de 25 pontos percentuais entre as probabilidades de desemprego de mulheres e homens.

No Brasil, as consequências da crise sanitária foram sentidas com maior intensidade por mulheres e pessoas negras¹, grupos que compõem a maioria da população. De acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Covid (2020a), em maio de 2020 57,2% da população ocupada era composta por homens, havia 10,1 milhões de desempregados e 59,3% deles eram pessoas pretas ou pardas. Em novembro, 58,4% dos ocupados eram homens, o desemprego já alcançava 14 milhões e dentre esses, 62,6% eram pretos ou pardos (IBGE, 2020a). Já setores em que houve a possibilidade de substituição dos afastamentos e demissões por inserção do trabalho remoto, apenas um terço dos trabalhadores eram negros (DIAS SILVA; PEREIRA SILVA, 2020).

¹ De acordo com Almeida (2016) a miscigenação da população brasileira constituiu o mito social de que pessoas mais claras (denominadas “pardas”) estariam mais próximas das pessoas brancas e não seriam sujeitas às opressões raciais dos negros retintos. Para Devulsky (2021), o pardo é inserido na sociedade herdando características negativas atribuídas às pessoas africanas. Optou-se por apresentar as estatísticas descritivas e a análise empírica, considerando a distinção para evidenciar as características comuns entre pretos e pardos. Ao longo do texto, porém, utiliza-se negro para se referir a estas denominações.

A duração do desemprego também apresentou desigualdades entre homens e mulheres. Ainda a partir da PNAD Covid, Orellana e Aragon (2020) estimam que a duração média do desemprego para homens tem sido de 17 meses, enquanto mulheres levam 22 para se reempregarem. Além disso, a probabilidade de mulheres transitarem do desemprego para o emprego é menor quando comparada a homens em todas as faixas etárias e em todos os graus de escolaridade. Barbosa, Costa e Hecksher (2020), estimam que os grupos com maiores probabilidades de perderem o emprego durante a pandemia foram as mulheres e jovens (cerca de 20% de possibilidade).

Este artigo tem por objetivo analisar as desigualdades de gênero e raça dentro do mercado de trabalho brasileiro, com ênfase em mulheres negras, as quais teriam sido duplamente penalizadas pela crise econômica proveniente da pandemia de coronavírus.

A análise das desigualdades entre indivíduos com sexo e grupos raciais distintos no mercado de trabalho em 2020 utiliza os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Covid (PNAD COVID-19), coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) entre maio e dezembro de 2020. Os dados são submetidos a dois tratamentos. Estatísticas descritivas descrevem a composição do mercado de trabalho no período e, a partir dos diferenciais de salário, procura-se identificar na desigualdade encontrada a parcela da desigualdade que poderia ser atribuída às características circunstanciais dos trabalhadores. Características inerentes ao trabalhador sobre as quais não se tem controle, como sexo e raça são circunstâncias que não deveriam afetar os rendimentos e se afetam estariam evidenciando a presença de oportunidades desiguais. Essa análise é feita calculando-se o Índice de Desigualdade de Oportunidades, inicialmente sugerido por Roemer (1998).

Entre os resultados dessas reflexões, destaca-se o fato de que as mulheres negras recebem as menores remunerações, independentemente dos graus de escolaridade.

1. Da estrutura escravagista à discriminação salarial: algumas considerações

A literatura sobre as desigualdades raciais apresenta relativo consenso em afirmar que muitas das dificuldades de inserção de negros e negras no mercado de trabalho sejam relacionadas à forma histórica como a sociedade brasileira se organizou política e economicamente através da escravidão africana. Esse perverso sistema afetou homens e mulheres de formas distintas.

Durante o período escravagista, mulheres negras desempenhavam as mesmas tarefas que homens negros nas lavouras, plantios e colheitas. Contudo, além de realizarem os mesmos trabalhos braçais que eles, eram sujeitas ao serviço de *mucama* – isto é, as tarefas caseiras da casa grande,

bem como a criação e amamentação das crianças das sinhás brancas (GONZALEZ, 2020). Diferentemente das sinhás, as mulheres negras não eram consideradas mães e sim reprodutoras, por conta disso, tinham seus filhos e filhas vendidas para localidades desconhecidas, e mesmo com o término do tráfico de escravizados, não possuíam nenhum direito legal sobre eles (DAVIS, 2016). Nesse sentido, muitas mulheres negras cometiam suicídio quando ficavam grávidas, para não submeterem seus filhos ao mesmo destino que os demais (GONZALEZ, 2020).

Outro diferencial entre escravizados do sexo masculino e feminino estava nos castigos aos quais eram submetidos – além dos açoites e mutilações impostos aos seus companheiros homens, as mulheres negras também eram submetidas a violência sexual dos seus senhores (DAVIS, 2016). Nos trabalhos na lavoura, não raro as mulheres negras eram proibidas de desempenharem posições de liderança entre os demais escravizados (HOOKS, 2019) e no interior de suas comunidades eram responsáveis pelos cuidados dos homens e crianças.

Para que a narrativa de inferioridade das mulheres fosse mantida e as mulheres brancas, vendo as capacidades das mulheres negras trabalharem, não exigissem igualdade entre os sexos, os homens brancos disseminaram a crença que mulheres negras eram masculinizadas e incomuns em relação às brancas. A animalização das negras fez com que os senhores de escravos pudessem controlá-las não apenas com a força bruta e sexual, mas com fitas para o cabelo, vestidos ou qualquer acessório comum as mulheres brancas, portadoras daquela que foi denominada de “verdadeira natureza feminina” (HOOKS, 2019). O impacto no imaginário social perdura até os dias de hoje, onde o ideal feminino angelical se baseia inteiramente nas características de mulheres brancas.

Com a abolição da escravatura, o que era para ser um movimento de liberdade de toda a população escravizada terminou como um movimento destinado a liberdade dos homens negros. Nesse sentido, mulheres negras não tinham espaço de protagonismo com os seus aliados de luta (HOOKS, 2019). Por outro lado, quando emergiram os movimentos sufragistas femininos, seja no contexto norte-americano, seja em território brasileiro, as mulheres negras foram abandonadas por suas companheiras brancas.

Em meados do século XIX, enquanto as mulheres brancas se uniram para lutar por direitos básicos, como poder ser remunerada pelo trabalho e votar, as mulheres negras já tinham trabalho explorado por séculos de escravidão africana e reivindicavam o direito de serem consideradas humanas (RIBEIRO, 2018).

A participação feminina negra no movimento sufragista é marcada pelo histórico discurso “*Ain't I a Woman?*” (E eu não sou uma mulher?), na Convenção de Akron, nos Estados Unidos,

onde Sojourner Truth, a única mulher negra presente, rompeu o silêncio feminino na discussão e desconstruiu a argumentação de “sexo frágil” que os homens brancos ali presentes estavam objetivando validar (ALMEIDA, 2016). Mesmo assim, o movimento sufragista priorizou a liberdade das mulheres brancas – enquanto o movimento abolicionista, conforme anteriormente citado, não abordava questões de gênero, em receio de invisibilidade das questões raciais. Assim, mulheres negras, que estavam presentes nos movimentos abolicionistas e sufragistas, acabaram excluídas em ambos, seja por opressões de sexo, seja por opressões da raça (VELASCOS, 2012 *apud* ALMEIDA, 2016).

Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em meados do século XX, as profissões foram divididas entre que exigem características atreladas ao *homo economicus* (racionalidade, objetividade, independência) e aquelas consideradas femininas (que requerem ternura, conexão e sentimentalismo) (MARÇAL, 2017), constituindo a chamada “divisão sexual do trabalho” – partida da concepção não apenas de capacidades distintas entre homens e mulheres, bem como da segregação de espaços e funções sociais determinadas exclusivamente pelas capacidades biológicas dos indivíduos, isto é, pelo sexo (PASSOS; SOUZA, 2019). Com a disseminação da doutrina da feminilidade, as mulheres brancas passaram a trabalhar em setores relacionados ao cuidado e considerados de menor valor para a economia. As mulheres negras, por sua vez, em momento algum foram vistas da mesma maneira frágil e sentimental, mas como fortes e aptas para trabalhos braçais (CARNEIRO, 2017; DAVIS, 2016), evidenciando, mais uma vez, como os fatores raciais subdividiam as mulheres.

Na sociedade brasileira pós abolição, onde a população ex escravizada não foi integrada à sociedade, por conta da miscigenação das raças criou-se a utopia de convivência harmônica e igualitária no país (ALMEIDA, 2016). Entretanto, enquanto as mulheres brancas eram sujeitas ao ideal de fragilidade feminina, as mulheres mestiças (aquelas com peles mais claras) eram super exploradas sexualmente, enquanto as pretas tinham o trabalho super explorado – ilustrada pela expressão popular “*branca para casar, mulata para fornicar e negra para trabalhar.*” (GONZALEZ, 2020). Isto posto, por meio da miscigenação das raças constituiu-se a ilusão que negros com fenótipos e tons de pele mais distantes do negro retinto estariam mais próximos do “ideal humano” branco (CARNEIRO, 2011 *apud* ALMEIDA, 2016) – o que não acontecia na realidade:

Sem raça, história ou qualquer outra herança cultural, o pardo, que embora tente se aproximar do branco com este não se confunde, fica à deriva, sem identidade e sem reconhecimento social, o que inviabiliza as demandas da luta por reconhecimento. O sortilégio da cor, criado sob o manto da miscigenação, não foi apto a esconder o sistema de

opressões e desigualdades raciais que marcam a sociedade brasileira, dividindo, excluindo as categorias consideradas inferiores pela classe dominante. (ALMEIDA, 2016, p. 72, *grifo nosso*).

No que concerne ao sufrágio, no Brasil, bem como nos outros países, o movimento sufragista feminino trouxe a garantia de direitos políticos apenas às mulheres brancas, de classes médias e altas. Mulheres negras e pobres, sem acesso à educação, não foram representadas, bem como estiveram sujeitas a marginalização social como os homens negros. Para além, o movimento feminista (branco) demorou o reconhecimento que as distinções de raça entre as mulheres faziam com que mulheres brancas obtivessem privilégios em relação às negras (ALMEIDA, 2016).

Por conta disso, os movimentos feministas negros surgem da necessidade de olhar para as mulheres como um grupo heterogêneo, com pontos de partida diferentes e sob tipos de opressões distintos (CARNEIRO, 2013 *apud* RIBEIRO, 2018), bem como com bandeiras características, baseadas em opressões histórico-sociais específicas, em decorrência da interseção de opressões de gênero e raça (ALMEIDA, 2016). Nesse âmbito, o conceito de interseccionalidade, originado por Kimberlé Crenshaw (1989), é capaz de explicar a discriminação múltipla a qual mulheres negras estão sujeitas, onde não são consideradas aptas nem para os trabalhos destinados a mulheres brancas, nem aos oferecidos aos homens negros (AKOTIRENE, 2019). Para Crenshaw (2002), a interseccionalidade é o reconhecimento das consequências sociais de quando diferentes vulnerabilidades se intercalam. Nesse sentido, as mulheres negras sofreriam de problemas os quais as estruturas de gênero não seriam capazes de reconhecer sem assumir o papel das estruturas de raça e classe nas opressões humanas.

Assim sendo, considerando as estruturas patriarcais e de discriminação racial presentes na sociedade brasileira, o olhar para as especificidades das mulheres negras é a única maneira de garantir que os movimentos feministas e raciais se desprendam dos discursos racistas e masculinizantes, respectivamente (GONZALEZ, 2020; RIBEIRO, 2018).

As implicações da segregação das mulheres negras no período escravagista e pós abolição se perpetuam até os tempos atuais. Em 1998, mulheres negras recebiam apenas 40% das remunerações dos homens brancos, enquanto homens negros e mulheres brancas recebiam 79% e 46% respectivamente (SOARES, 2000a). Olhando para a década seguinte, Souza, Salvato e França (2013) apontam que o diferencial de salário por questões de gênero é menor do que para raça, contudo, mulheres negras acumulavam as duas discriminações.

Lima, Rios e França (2013), observando a elevação dos graus de escolaridade da população brasileira, apontam que a elevação da escolaridade de mulheres negras não aumentou os índices de

ocupação na mesma proporção. Entre 1995 e 2009, houve um crescimento de 121% de mulheres negras com ensino médio e 162% com ensino superior. Contudo, entre a população ocupada nestas faixas de escolaridade, o crescimento da participação feminina negra foi de 104% e 140% respectivamente. Em 1999, mulheres negras com carteira assinada tinham remuneração de 55% das recebidas por homens brancos, enquanto as mulheres brancas recebiam 73% dos homens com a mesma cor que a sua. Nas taxas de desemprego do mesmo ano, mulheres negras foram aquelas com índices mais altos, independente do grau de escolaridade (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013).

Soares (2000b), decompondo rendimentos indicados por homens e mulheres na PNAD, interpreta que mulheres negras são discriminadas no mercado de trabalho em intensidade maior que homens negros e que mulheres brancas, por estarem sujeitas a “discriminação setorial-regional-ocupacional”. Em consonância, Dias Silva (2013), analisando os dados da pobreza no Brasil de 1999 a 2009, conclui que mulheres negras acessam o mercado de trabalho e os rendimentos de uma maneira diferente que as mulheres brancas, assim, seria imprescindível a elaboração de políticas públicas focalizadas em aspectos de gênero e raça.

Passos e Souza (2019) identificam que entre 2005 e 2015 mulheres negras tiveram ganhos de renda extremamente abaixo que as brancas – R\$ 423,82 frente a R\$ 1.093,84. Ademais, levando em conta os distintos níveis de escolaridade a discrepância se mantinha, onde a distinção de remuneração entre brancas e negras era de R\$ 206,08 para mulheres com até 4 anos de escolaridade e R\$ 787,23 para aquelas com 12 anos ou mais de estudo.

Em comparação com os homens, segundo Ribeiro, Komatsu e Menezes-Filho (2020), homens brancos formados em medicina, engenharia ou arquitetura, em instituições públicas, ganharam entre 2016 e 2018 mais que o dobro que mulheres negras com o mesmo grau de formação. No setor de serviços sociais, Jesus e Lima (2020) indicam que o rendimento médio de mulheres negras em 2015 foi de R\$1.789,38 frente à R\$2.748,70 de mulheres brancas, R\$2.017,67 de homens negros e R\$4.676,83 de homens brancos.

Em 2020, de acordo com a publicação do IBGE (2020b), “*Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*”, 16% dos vereadores eleitos 2020 eram do sexo feminino, mas apenas 5,3% eram mulheres negras. No mercado de trabalho, mulheres pretas e pardas apresentaram nível de ocupação de 63%, enquanto mulheres brancas de 72,8%. Para mulheres mães de crianças de até três anos, 50% das pretas e pardas estavam ocupadas, frente a 62,6% das brancas. Já o trabalho doméstico remunerado, em 2015, era exercido por 21,8% das mulheres negras e apenas por 12,6% das brancas (JESUS; LIMA, 2020).

Assim sendo, olhando para o mercado de trabalho brasileiro é possível visualizar não apenas uma desvantagem em ser mulher, mas sua intensificação ao ser mulher e ser negra. A maneira como mulheres negras experienciam o trabalho é uma das possibilidades de expressão das privações as quais estão sujeitas.

2. Características socioeconômicas do mercado de trabalho em 2020

A amostra utilizada para a presente análise é composta por 2.185.291 respondentes, com 47% de homens e 53% de mulheres. Em termos de cor e raça, 42% são brancos enquanto 48% são pardos e 8,7% pretos. Optou-se por manter a informação com o recorte de em pretas e pardas para que fosse possível expor suas similaridades no mercado de trabalho, uma vez que socialmente esses grupos foram considerados distintos por tonalidades de cor e/ou fenótipos.

Tabela 1 - Proporção de respostas PNAD Covid-19 por sexo e cor/raça

Sexo e Cor/Raça	Frequência	%
Homem branco	425.134	19,45
Homem preto	94.208	4,31
Homem pardo	504.560	23,09
Mulher branca	494.067	22,61
Mulher preta	96.389	4,41
Mulher parda	548.088	25,08
Outros	22.845	1,05
Total	2.185.291	100,00

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

As mulheres respondentes da PNAD Covid (2020a) em sua maioria responderam “não” quando questionadas se na semana anterior haviam trabalhado ou feito algum “bico”. Enquanto 52,97% dos homens haviam trabalhado, apenas 32,83% das mulheres estavam na mesma situação. Avaliando a mesma pergunta em termos de dimensão cor/raça do respondente, a maioria dos respondentes não trabalhou (58%), com proporção maior que 60% entre pardos e indígenas. Ao se considerar conjuntamente a dimensão de raça e cor com a dimensão de gênero, a discrepância é maior. Homens e mulheres brancas que afirmam terem exercido algum trabalho na semana anterior se encontram acima das médias amostrais dos seus grupos por sexo, enquanto mulheres pretas e pardas são a maioria entre aqueles que estavam sem trabalho na semana da entrevista - 70,5% das mulheres pardas e 67,84% das mulheres pretas (Tabela 2).

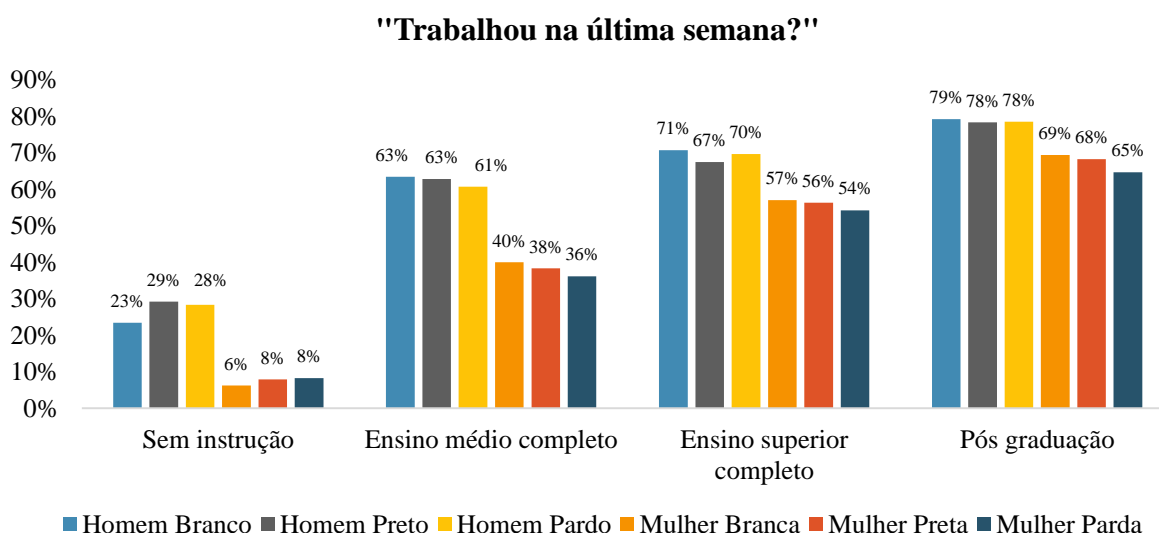
Tabela 2 - Empregados por sexo e cor/raça em 2020

Sexo/Raça	"Trabalhou na última semana?"	
	Sim	Não
Homem branco	55,67%	44,33%
Homem preto	52,39%	47,61%
Homem pardo	50,82%	49,18%
Mulher branca	36,64%	63,36%
Mulher preta	32,16%	67,84%
Mulher parda	29,50%	70,50%
Total	42%	58%

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

No que concerne ao nível de instrução, profissionais com níveis mais elevados de escolaridade foram aqueles que mantiveram seus empregos durante a pandemia. Dentre aqueles com pós-graduação, 72% responderam “sim”, quando questionados se trabalharam na semana anterior e dentre os sem instrução, apenas 17,16%. Se introduzida uma análise cruzada da escolaridade, sexo e cor e raça evidencia-se que as mulheres, independente da autodeclaração de raça ou cor, são aquelas que menos respondem “sim” quando questionadas se estão empregadas, para quaisquer níveis de escolaridade.

Gráfico 1 - Empregados por nível de escolaridade, sexo e cor/raça em 2020



Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

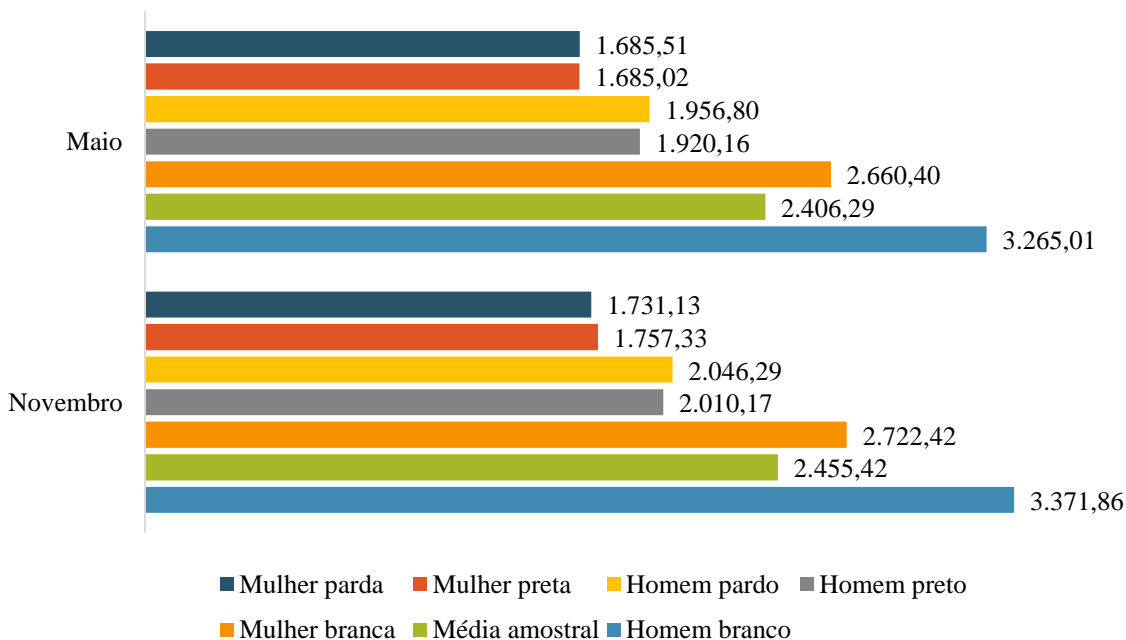
As remunerações também foram distintas entre os grupos no período da PNAD Covid. Em maio, a remuneração² média da amostra foi de R\$ 2.406,29. A análise por sexo evidencia que

² Foram consideradas remunerações aquelas realizadas em dinheiro. Remunerações em produtos e benefícios não foram consideradas para esta análise. Nos testes para as médias considerando-se diferentes grupos foram identificados p-valores abaixo de 0,05, indicando diferença das médias dos grupos de indivíduos. Realizaram-se testes para médias de remunerações por sexo, raça, faixas de escolaridade e trabalhadores formais ou não.

mulheres receberam em média R\$ 2.183,95, enquanto homens R\$ 2.553,22 (aproximadamente R\$ 370,00 de diferença). Em novembro, ao final da coleta, enquanto a média da remuneração da amostra era de R\$ 2.455,42, homens receberam R\$ 2.621,52 e mulheres R\$ 2.214,80 (elevação de cerca de 10% da diferença de remuneração).

A análise das médias considerando a dimensão raça/cor indica que homens e mulheres brancas foram remunerados acima da média amostral, enquanto homens e mulheres pretos e pardos eram aqueles com as menores remunerações. Mulheres pretas e pardas apresentam as menores remunerações nestes meses (Gráfico 2).

Gráfico 2 - Remuneração média por sexo e cor/raça em maio e novembro de 2020



Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Durante o período, a renda média da amostra se eleva em R\$49,13. Homens brancos possuem acréscimo de R\$106,85, cerca de 2x a mais que o aumento médio. Em contraposição, mulheres pardas apresentam incremento de R\$ 45,62 de suas rendas, sendo apenas 92,86% da elevação amostral, expondo uma retomada desproporcional das rendas, onde 25% da amostra (mulheres pardas) não obtiveram o crescimento médio (Tabela 3).

Tabela 3 - Elevação da renda por sexo e cor/raça de maio a novembro de 2020

Sexo/Raça	Elevação da renda	
	R\$	Proporção da média
Homem branco	106,85	217,49%
Homem preto	90,01	183,20%
Homem pardo	89,49	182,15%
Mulher branca	62,02	126,23%
Mulher preta	72,30	147,17%
Mulher parda	45,62	92,86%
Total	49,13	100%

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Quando considerado os dados de todo o período, mulheres e pessoas negras seguem com desvantagens salariais, com remuneração média abaixo da média da amostra de R\$2425,67. Se introduzida a dimensão de sexo e raça/cor como feito anteriormente, novamente são evidenciadas as desigualdades raciais. Mulheres brancas se encontram acima da média amostral e da média para mulheres, e homens pretos e pardos abaixo da média amostral e da média de homens. Nesse sentido, mulheres pretas e pardas são aquelas em maior desvantagem salarial e a distribuição das remunerações de homens e mulheres brancas tem maior dispersão, com os dois maiores desvios (Tabela 4).

Tabela 4 - Remuneração média por sexo e cor/raça em 2020

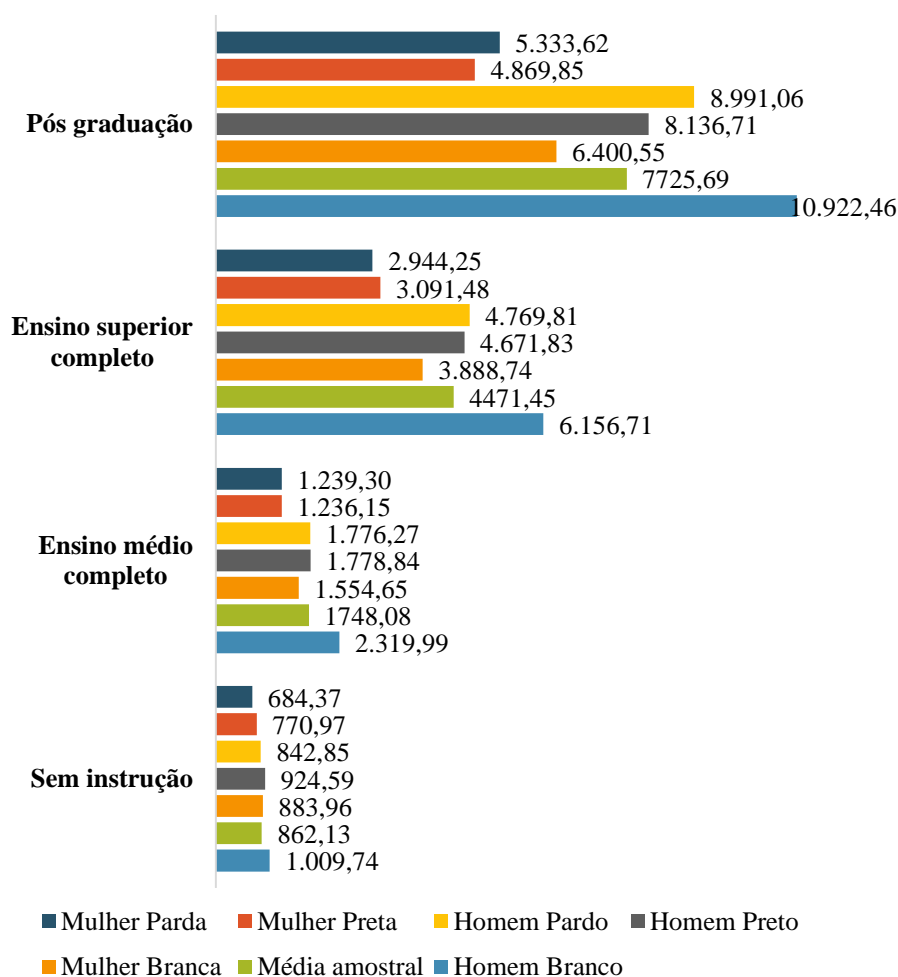
Sexo e Cor/Raça	Média (R\$)	Total	Desvio Padrão (R\$)
Homem branco	3.325,39	225.943	5.623,01
Homem preto	1.961,52	47.200	3.289,74
Homem pardo	1.986,44	238.986	3.398,66
Mulher branca	2.691,77	167.663	4.337,05
Mulher preta	1.725,07	29.317	2.649,22
Mulher parda	1.713,19	146.731	2.671,41
Total	2.420,92	855.840	4.208,99

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Ao se considerar o nível de instrução, ficam evidenciadas as discrepâncias entre as remunerações de sujeitos com graus elevados (ensino superior cursando ou completo) frente aqueles com graus reduzidos. Quando combinadas as características de sexo e raça/cor aos graus de escolaridade, mulheres pretas e pardas são aquelas com as menores remunerações. Enquanto homens (independente da autodeclaração de cor/raça) e mulheres brancas com fundamental incompleto recebem mais de R\$ 1.000,00, mulheres pretas e pardas recebem em média R\$ 850,00.

No outro extremo, na faixa de pós-graduados, ao passo que homens brancos recebem em média R\$10.922,46, mulheres pardas recebem cerca da metade do valor (R\$ 5.333,62) e mulheres pretas menos da metade (R\$ 4.869,85). Mulheres brancas e homens pretos e pardos recebem valores consideravelmente inferiores aos homens brancos e significativamente elevados em relação às mulheres negras. Ainda nesta faixa de nível educacional, homens e mulheres pretas recebem ao máximo R\$ 30.000,00, enquanto mulheres brancas e pardas R\$ 75.000,00 e homens brancos R\$ 100.000,00 (Gráfico 3). Em toda a distribuição, homens brancos apresentaram salários acima da média amostral para o grau de escolaridade, enquanto mulheres pretas e pardas abaixo em todos os mesmos níveis.

Gráfico 3 - Remuneração média por sexo, cor/raça e escolaridade em 2020



Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Em termos de ocupações, as remunerações médias mais altas foram: policial civil (R\$ 8.211,01); profissionais de saúde de nível superior (R\$ 7.180,57); profissionais de nível superior, como engenheiro, jornalista, contador, advogado (R\$ 6.646,22); diretor, gerente, cargo político ou

comissionado (R\$ 6.464,01); e técnico ou profissional de nível médio (R\$ 3.104,32). Já as profissões com menores remunerações em 2020 foram: empregado doméstico (R\$ 878,38); vendedor ambulante (R\$ 1.014,06); costureiro ou sapateiro (R\$ 1.018,71); auxiliar de agropecuária (R\$ 1.045,12) e cabelereira, manicure e afins (R\$ 1.136,85).

Analisando as ocupações com recorte de cor/raça, as profissões com maiores proporções de pessoas negras foram: auxiliar de limpeza (68,70% de pessoas pretas e pardas); auxiliar de agropecuária (68,09%); vendedor ambulante (66,75%); empregado doméstico (66,73%); segurança (66,52%); e pedreiro (65,83%) - profissões que se encontram entre aquelas com menores remunerações médias.

Pessoas brancas por sua vez estavam concentradas em ocupações profissionais de nível superior (68,33% de pessoas brancas), diretores, gerentes, cargos públicos ou comissionados (65,20%), profissionais de saúde em nível superior (64,01%), pedagogos, professores de idiomas, música, arte e reforço (55,88%) e auxiliares de escritório (51,53%), profissões listadas entre as maiores remunerações médias.

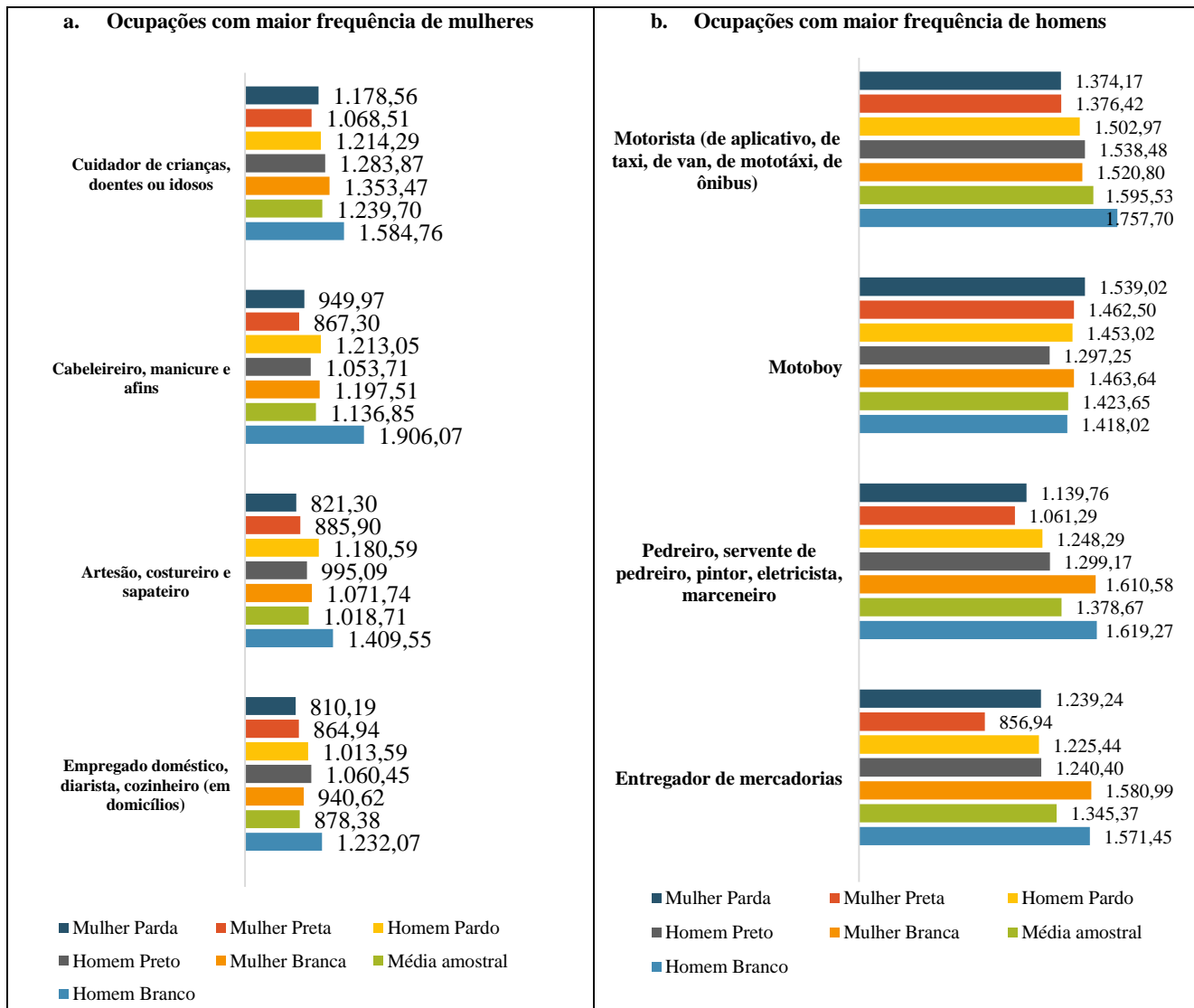
No que diz respeito às distribuições ocupacionais por sexo, mulheres, independente da autodeclaração de cor ou raça, eram maioria no trabalho doméstico (92,09%), cuidado de crianças, doentes ou idosos (91,94%), secretariado ou recepção (87,54%), costura (78,43%), técnico de saúde de nível médio (78,09%) e professor de ensino básico, médio ou superior (77,62%). Homens, por sua vez, eram a maioria dos motoristas de caminhão (98,58%), pedreiros (98,33%), mecânicos (97,26%), motoboys (96,69%) e motoristas de aplicativos, ônibus ou vans (96,29%).

Nessas ocupações com maior presença de homens há predominantemente homens negros, atuando majoritariamente como pedreiros, entregadores, motoboys e motoristas de aplicativo, enquanto homens brancos desempenhavam a operação de máquinas da indústria, direção, gerência e outras profissões de nível superior. Já nas profissões com maior frequência de mulheres, aquelas relacionadas a limpeza, ao trabalho doméstico e ao cuidado de crianças, idosos e doentes foram aquelas com maior concentração de mulheres pretas e pardas, ao passo que mulheres brancas estavam concentradas como profissionais de saúde de nível superior, pedagogas, professoras de ensino básico, médio e superior e secretariado (Gráfico 4).

Em relação as remunerações, mesmo em profissões predominantes entre mulheres, os rendimentos de homens e mulheres brancas são superiores à média amostral. Por outro lado, nas profissões predominantes entre homens (negros), mulheres pretas e pardas apresentam rendimentos iguais ou superiores. Enfatiza-se que as profissões predominantes por homens (negros) são aquelas

às que correspondem aos menores níveis de escolaridade, menores remunerações e mais exigência de trabalho braçal. Nesse sentido, a redução do *gap* de renda nessas ocupações poderia ser explicada pela herança cultural escrava, onde mulheres negras são vistas como mais aptas para o trabalho braçal do que intelectual.

Gráfico 4 – Remuneração média por sexo e cor/raça em ocupações 2020



Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

A análise preliminar dos dados da PNAD COVID-19 indicou a presença de distinções entre as ocupações de mulheres negras em relação às mulheres brancas e aos homens, tal como desvantagens entre as remunerações das mulheres negras e os demais grupos. Um olhar ainda mais acurado para as desigualdades presentes no mercado de trabalho durante a pandemia é buscado na próxima seção, através da análise da decomposição da desigualdade salarial.

3. As dimensões das desigualdades e a desigualdade nas dimensões

Para uma compreensão quantitativa das desigualdades às quais mulheres negras estão sujeitas, optou-se pela concepção de Igualdade de Oportunidades, proposta inicialmente por Roemer (1998), segundo a qual haveria desigualdades associadas a fatores e a circunstâncias não controladas pelo indivíduo e outras que se encontrariam associadas aos esforços de cada um.

De forma a estimar as desigualdades exógenas aos indivíduos (gênero e raça, como aqui proposto), utiliza-se o Indicador de Oportunidades. Esta metodologia já foi utilizada anteriormente para identificação das desigualdades de oportunidades no Brasil em 1980 e 1990 (COGNEAU; GIGNOUX, 2005); para mensuração das desigualdades causadas por raça, gênero, renda e escolaridade dos pais no Brasil em 2001 e 2014 (ADAMCZYK, 2020); para comparação entre as desigualdades de oportunidades na América Latina ao início do século XXI (PAES DE BARROS *et. al.*, 2009) e para estimação da desigualdade de gênero no setor artístico brasileiro em 2000 e 2010 (BIGLIAZZI; KUWAHARA; ABRAS; FAVA, 2021). A subseção a seguir explica a metodologia, enquanto a segunda traz os resultados aplicados para a PNAD Covid-19.

3.1. Indicador de Oportunidades (IOP): Metodologia

O Indicador de Oportunidades (IOP) é baseado na percepção de existência de diferenças de oportunidades para sujeitos chegarem aos mesmos fins. O princípio de existência de discriminação parte da interpretação de que algumas pessoas têm vantagens injustas por fatores os quais não deveriam ser contabilizados (ROEMER, 1998).

Assim, prover a igualdade de oportunidades seria equalizar o ponto de partida, de modo que as distinções posteriores fossem resultado apenas do nível de esforço dos indivíduos. As características a serem niveladas, denominadas de circunstâncias, são aquelas que impedem de chegar a algum fim. O cálculo de Igualdade de Oportunidades se apresenta como uma ferramenta de identificação de desigualdades consideradas “inaceitáveis”, no sentido de representar características e condições que fogem ao controle do indivíduo e, portanto, não poderiam penalizar indivíduo na forma de menor rendimento, por exemplo. Identificada a presença dessa desigualdade “inaceitável”, ampliar-se-iam as informações e critérios políticas públicas de justiça redistributiva.

Neste artigo, a concepção de Igualdade de Oportunidades é operacionalizada através de um indicador proposto por Juárez e Soloaga (2014), o Indicador de Oportunidades (IOP), gerado a partir de índices de desigualdade absoluta e relativa. O índice absoluto é estimado através de uma

regressão com a variável de interesse (y), como a renda média, e considerando as variáveis de circunstâncias selecionadas (C), conforme a equação 1. Na sequência, a variação das circunstâncias é submetida à uma medida de desigualdades “I” (equação 2) (JUAREZ; SOLOAGA, 2014). A medida de desigualdade aplicada³, e reproduzida na presente pesquisa, é o desvio logarítmico médio (FERREIRA; GIGNOUX, 2011) e o desvio médio da variância (FERREIRA; GIGNOUX, 2014).

$$\hat{y} = E(y|C) \tag{1}$$

$$\theta_{absoluto} = I(\hat{y}) \tag{2}$$

O indicador de desigualdades relativo, por sua vez, é obtido com a razão entre o índice absoluto e a desigualdade total da amostra (equação 3).

$$\theta_{relativo} = \frac{I(\hat{y})}{I(y)} \tag{3}$$

A partir da estimativa do IOP, se decompõe a desigualdade de oportunidades, expressa pelo índice, através de duas metodologias distintas: a *decomposição de Shapley* e a *decomposição de Oaxaca*.

A *decomposição de Shapley*, a partir da identificação da desigualdade total de oportunidades, permite o desagrupamento para cada variável de “circunstância”, isto é, aquelas que não estão sob controle do indivíduo - como sexo, raça/cor, origem. A decomposição é realizada através de permutações entre as variáveis de circunstância, seguido pelo cálculo do efeito marginal médio de cada variável (JUAREZ; SOLOAGA, 2014). A mensuração marginal, por sua vez, ocorre de duas maneiras: por meio do desvio do logaritmo da média (FERREIRA; GIGNOUX, 2011) e pela variância (FERREIRA; GIGNOUX, 2014).

No *método de Oaxaca*, supõem-se que as desigualdades de oportunidades entre os grupos podem ocorrer pela composição diferente de circunstâncias (nomeada efeito de composição) ou pela diferença do impacto das circunstâncias sobre os resultados (efeito de associação). Nesse sentido, são estimados coeficientes dos grupos analisados, de forma que seja possível calcular o nível de desigualdade de oportunidades de um grupo utilizando o coeficiente do outro. Nesse sentido, a diferença entre o coeficiente real do grupo e o resultado considerando o coeficiente do outro grupo é atribuída à diferença das circunstâncias (efeitos de composição) (JUAREZ; SOLOAGA, 2014).

³ A escolha das medições depende do escopo da análise. Adamczyk (2021), por exemplo, utiliza o Theil-L.

Ambos os métodos permitem a observação das desigualdades entre distintos indivíduos, de forma a mensurar os possíveis efeitos de diferentes circunstâncias sob a remuneração média. Na sequência são apresentados os resultados de tais metodologias para os dados aqui apresentados.

3.2. Resultados e discussão

De maneira a melhor compreender as desigualdades presentes no mercado de trabalho brasileiro em 2020, foi realizada a decomposição de Shapley para a média dos rendimentos, utilizando das variáveis sexo, raça e escolaridade. Calculou-se IOP relativo, *i.e.*, a desigualdade de oportunidade entre grupos que compartilham as mesmas circunstâncias em relação a desigualdade total.

Obtivemos 0,198, para o IOP relativo, representando que 19,64% das distinções das médias salariais seriam devidas as circunstâncias observadas - sexo, raça e escolaridade. A escolaridade, nesse sentido, é predominante (85,5% da composição), seguida por raça (8,76%) e sexo (5,71%) (Tabela 5).

Tabela 5 - Decomposição de Shapley para sexo, cor/raça e escolaridade

Desigualdade de oportunidade em Renda Média		
<i>Método</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
Ferreira-Gignoux (com escala)	0,120699	0,196426
Ferreira-Gignoux (sem escala)	Não definido	0,198451

Decomposição de Shapley		
<i>Variável</i>	<i>Valor</i>	<i>Porcentagem</i>
Sexo	0,011329	5,71%
Cor/Raça	0,01738	8,76%
Escolaridade	0,169742	85,53%
Total	0,198451	100%

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Quando inserimos a informalidade como uma das variáveis, a desigualdade relativa se eleva para 27,71%. Entretanto, as proporções são alteradas, com sexo e raça em proporções menores e escolaridade e informalidade maiores (Tabela 21). É fundamental ressaltar que a maioria das circunstâncias, conforme anteriormente apontado por Ferreira e Gignoux (2014), possuem certo nível de correlação e, por conta disso, os resultados devem se atentar para este fator.

Tabela 6 - Decomposição de Shapley para sexo, cor/raça, escolaridade e informalidade

Desigualdade de oportunidade em Renda Média		
<i>Método</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
Ferreira-Gignoux (com escala)	0,120991	0,234854
Ferreira-Gignoux (sem escala)	Não definido	0,277167

Decomposição de Shapley		
<i>Variável</i>	<i>Valor</i>	<i>Porcentagem</i>
Sexo	0,013551	4,89%
Cor/Raça	0,017693	6,38%
Escolaridade	0,193389	69,77%
Informalidade	0,052534	18,95%
Total	0,277167	100%

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Nesse sentido, considerando o peso acima exposto para escolaridade e informalidade na composição das desigualdades, faz-se necessário observar as correlações entre cor/raça e escolaridade e cor/raça e informalidade (Tabela 7), onde é possível identificar correlação entre ser negro e ter menos escolaridade, tal como ser negro e realizar mais trabalhos informais.

Tabela 7 - Correlações entre as variáveis

	Correlações			
	<i>Sexo</i>	<i>Cor/Raça</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Informalidade</i>
<i>Sexo</i>	1			
<i>Cor/Raça</i>	-0,0418	1		
<i>Escolaridade</i>	0,1842	-0,1644	1	
<i>Informalidade</i>	0,0909	0,0821	-0,0959	1

Fonte: Elaboração própria.

Isto seria capaz de explicar a maior proporção de pessoas negras em menores remunerações e com menor empregabilidade, conforme apontado na seção anterior. De todo modo, o IOP não busca expor causalidades, apenas ser o ferramental de composição das desigualdades entre os grupos. Já com a utilização do método de Oaxaca, com as circunstâncias sexo, raça e informalidade, a desigualdade distribuição para homens e mulheres é de cerca de 8,12% de diferença (Tabela 8).

Tabela 8 - Decomposição de Oaxaca para sexo

Desigualdade de oportunidade em Renda Média		
<i>Método</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
Ferreira-Gignoux (com escala)	0,041875	0,081283
Ferreira-Gignoux (sem escala)	Não definido	0,093484

Decomposição de Oaxaca		
	<i>Homem</i>	<i>Mulher</i>
<i>Homem</i>	0,03726	0,03932
<i>Mulher</i>	0,03935	0,04188

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Nos resultados da decomposição, os coeficientes gerados na diagonal principal são aqueles de cada grupo (homens e mulheres), enquanto os demais valores representam as composições mistas - isto é, o nível de desigualdade de oportunidades da distribuição do grupo A com o coeficiente do grupo B. Nesse sentido, apesar de as mulheres apresentarem um coeficiente de desigualdade maior, ele não é muito distinto quando utilizado o coeficiente dos homens (redução apenas de 6%).

Realizando o mesmo teste levando em consideração a subdivisão por cor/raça, pessoas pretas e pardas são aquelas com maiores coeficientes de desigualdade de renda média - enquanto brancos possuem 0,0177, pretos e pardos apresentam 0,0365 e 0,0394, respectivamente. Quando utilizamos a distribuição de pessoas pretas com o coeficiente de pessoas brancas, o resultado obtido cai para 0,02038 (cerca de 44% de redução). O mesmo ocorre com pessoas pardas, onde ao utilizar o coeficiente de desigualdade dos brancos, a desigualdade cai mais de 47% (Tabela 9).

Tabela 9 - Decomposição de Oaxaca para cor/raça

Desigualdade de oportunidade em Renda Média						
<i>Método</i>	<i>Absoluto</i>		<i>Relativo</i>			
Ferreira-Gignoux (com escala)	0,041875		0,081283			
Ferreira-Gignoux (sem escala)	Não definido		0,093484			

Decomposição de Oaxaca						
	<i>Branca</i>	<i>Preta</i>	<i>Amarela</i>	<i>Parda</i>	<i>Indígena</i>	<i>Ignorado</i>
<i>Branca</i>	0,01773	0,03148	0,03301	0,03268	0,01764	0,02484
<i>Preta</i>	0,02038	0,03657	0,03839	0,038	0,02044	0,02741
<i>Amarela</i>	0,01781	0,03195	0,03368	0,0333	0,01785	0,02463
<i>Parda</i>	0,02075	0,03777	0,0399	0,03943	0,02098	0,0274
<i>Indígena</i>	0,02162	0,03931	0,0414	0,04096	0,0218	0,0285
<i>Ignorado</i>	0,01572	0,02792	0,02936	0,02904	0,01562	0,02248

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

Avaliando conjuntamente sexo com cor/raça é possível observar mulheres pretas e pardas com maiores coeficientes de desigualdade e mulheres brancas e homens brancos com os menores. Realizando o cruzamento das populações com os coeficientes, ao utilizar o coeficiente de homens brancos para homens pretos e pardos, a desigualdade cai 45% e 58%, respectivamente. A redução para mulheres pretas é de 67% e para mulheres pardas de 69%. Já para coeficientes das mulheres brancas, quando se confrontam aos coeficientes de homens brancos, teriam sua desigualdade reduzida em apenas 23%, indicando maior distinção de distribuições das circunstâncias (escolaridade e informalidade) por critérios de raça do que por gênero.

Tabela 10 - Decomposição de Oaxaca para sexo e cor/raça

Desigualdade de oportunidade em Renda Média						
<i>Método</i>	<i>Absoluto</i>			<i>Relativo</i>		
Ferreira-Gignoux (com escala)	0,041875			0,081283		
Ferreira-Gignoux (sem escala)	Não definido			0,093484		

Decomposição de Oaxaca						
	<i>Homem Branco</i>	<i>Homem Preto</i>	<i>Homem Pardo</i>	<i>Mulher Branca</i>	<i>Mulher Preta</i>	<i>Mulher Parda</i>
<i>Homem Branco</i>	0,01147	0,02118	0,02715	0,01498	0,03458	0,03182
<i>Homem Preto</i>	0,01279	0,02364	0,03032	0,0167	0,03865	0,03556
<i>Homem Pardo</i>	0,01399	0,02594	0,03333	0,0183	0,04257	0,03914
<i>Mulher Branca</i>	0,01234	0,02293	0,02948	0,01615	0,0377	0,03465
<i>Mulher Preta</i>	0,01463	0,02731	0,0352	0,01919	0,04511	0,04142
<i>Mulher Parda</i>	0,01467	0,02742	0,03537	0,01925	0,04536	0,04164

Dados: IBGE (2020a). Elaboração própria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quase 200 anos após a abolição do trabalho escravo no país, a população negra ainda não foi integrada ao mercado de trabalho da mesma forma que os descendentes dos povos brancos. As mulheres negras, especificamente, em maioria ainda recebem as menores remunerações e são alocadas em tarefas semelhantes às quais suas antepassadas escravizadas exerciam. Assim, desde antes do início do trabalho assalariado no Brasil, mulheres negras e pardas já eram sujeitas à exploração de sua mão de obra e segregação de suas atividades.

Com a pandemia de Covid-19, por conta das restrições de circulação para contenção da doença, economias de todo o mundo sofreram elevados choques. No Brasil, os índices de desemprego, de populações de rua e de pessoas vivendo insegurança alimentar dispararam. Contudo, a crise que se sucedeu não repercutiu uniformemente. Mulheres negras, que já vinham vivenciando a disparidade do mercado de trabalho, continuaram sendo aquelas com menor empregabilidade e menor remuneração.

Neste artigo, ao resgatar a trajetória das mulheres negras através de outras mulheres negras, buscou-se um olhar multidimensional e interseccional para personagens invisibilizadas durante a história. A revisão da literatura, somada aos dados obtidos da PNAD Covid evidenciam a dupla opressão que mulheres negras sofreram desde o período da escravidão.

As mulheres negras são aquelas com menores remunerações, aquelas com menor possibilidade de desenvolvimento de suas capacidades, Com pouco acesso às alternativas de

melhores rendimentos, limitação às instituições de ensino, mulheres negras não possuem perspectiva de conquista de suas plenas liberdades no Brasil. Os dados da PNAD Covid-19 indicam que o desemprego e a pobreza se concentraram, em 2020, em mulheres negras.

A aplicação da abordagem de Igualdade de Oportunidades de Roemer permitiu realizar a decomposição das distinções de médias de remuneração, evidenciando que desigualdades de raça no Brasil são mais aguçadas que aquelas determinadas pelo sexo. Os atributos “escolaridade” e “informalidade” foram aqueles que mais determinaram a desigualdade dos salários, e, levando em conta a falta de acesso ao trabalho formal e ao ensino para populações negras (especificamente mulheres), foi possível compreender alguns motivos pelos quais mulheres pretas e pardas são sujeitas às piores remunerações.

Buscando ir além dos trabalhos que abordam as desigualdades analisando isoladamente os aspectos de sexo ou cor e raça, esse artigo permitiu a mensuração das heterogeneidades entre os grupos de mulheres e de pessoas negras (pretas e pardas). As análises realizadas evidenciam que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro são agudizadas pela presença de fatores raciais, uma vez que mulheres pretas e pardas se encontram em maior desvantagem em relação não apenas aos homens, mas em relação às mulheres brancas. Em uma sociedade marcada pelo racismo, é possível enxergar a hierarquia social estabelecida pós abolição – homens brancos no topo, seguidos por mulheres brancas, homens negros em terceiro e por fim, as mulheres negras (HOOKS, 2019).

Assim sendo, conforme Ribeiro (2018), existe a necessidade de quebra da universalização do termo “mulheres”, uma vez que algumas delas (mulheres pretas e pardas) são deixadas de fora e aquelas em privilégio (brancas) alimentam as estruturas de poder. Com a visão interseccional é possível compreender o insucesso tanto no feminismo tradicional, quanto no movimento negro, que não foram suficientes para combater as estruturas racistas e machistas, deixando as mulheres negras de fora de suas conquistas. De acordo com Gonzalez (2020), a hierarquia social baseada em atributos de sexo e raça suprime a humanidade dos indivíduos. Portanto, para que se possa abordar as questões de gênero de maneira realmente disruptiva é preciso o olhar para as mulheres sujeitas a fome, analfabetização e demais opressões vinculadas as questões raciais. Não há avanço na igualdade de gênero enquanto houver desigualdade racial. Não haverá desenvolvimento enquanto houver iniquidade.

REFERÊNCIAS

- ADAMCZYK, Willian Boschetti. Inequality of opportunity in Brazil: decomposition of the sources of injustice between 2001 and 2014. **Journal of Economic Studies**, 47(3), 627–647, 2020.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen Produção Editorial, 152 p., 2019.
- ALMEIDA, Ceila Sales de. Feminismo negro: a luta por reconhecimento da mulher negra no Brasil. 2016. 114 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - **Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória**, Vitória, 2016.
- BARBOSA, Ana Luiza; COSTA, Joana Simões; HECKSHER, Marcos. **Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes**. IPEA, Brasília. Jul, 2020.
- BIGLIAZZI, Giovana C.; KUWAHARA, Mônica Yukie; ABRAS, Ana Luisa G.; FAVA, Ana Claudia Polato. **The inequality of opportunities in the labor market for arts and entertainment in Brazil**. In: FUSCO, Wilson; MYRRHA, Luana Junqueira Dia; JESUS, Jordana Cristina (orgs). **Migração, Trabalho e Gênero: textos selecionados**. Belo Horizonte: ABEP, 2021, pp. 704-719. ISBN. 978-65-991483-2-3. Disponível em <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/ebook/issue/view/47>.
- CARNEIRO, Sueli. **Sobrevivente, testemunha e porta-voz**. Revista Cult., ed. 223, 2017.
- COGNEAU, Denis; GIGNOUX, Jérémie. **Earnings inequalities and educational mobility in Brazil over two decades**. Universität Göttingen. Ibero-Amerika Institut für Wirtschaftsforschung (IAI), 2005.
- COMIM, Flavio. **Além da Liberdade: Anotações Críticas do Desenvolvimento como Liberdade de Amartya Sen**. Ebook Kindle, 2021.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p 175, 2002.
- DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. 1. ed., São Paulo: Boitempo, 2016.
- DESAI, Sonalde; DESHMUKH, Neerad; PRAMANIK, Santanu. Precarity in a Time of Uncertainty: Gendered Employment Patterns during the Covid-19 Lockdown in India, **Feminist Economics**, v. COVID-19, mar. 2021.
- DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo**. São Paulo: Pólen Produção Editorial, 152 p., 2021.
- DIAS SILVA, Tatiana. Mulheres negras, pobreza e desigualdade de renda. In: MARCONDES, Mariana Mazzini et. al. **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. IPEA, Brasília, 160 p., 2013.

DIAS SILVA, Tatiana. PEREIRA SILVA, Sandro. **Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da PNAD COVID-19**. IPEA, Brasília, 22p., 2020 (Nota técnica nº46).

FERREIRA, Francisco H. G.; GIGNOUX, Jérémie. The measurement of inequality of opportunity: Theory and an application to Latin America. **Review of Income and Wealth** 57: 622– 657, 2011.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2020.

HAM, Sunyu. Explaining Gender Gaps in the South Korean Labor Market During the COVID-19 Pandemic, **Feminist Economics**, v. COVID-19, mar. 2021.

HOLDER, Michelle; JONES, Janelle; MASTERSON, Thomas. The Early Impact of Covid-19 on Job Losses among Black Women in the United States, **Feminist Economics**, v. COVID-19, mar. 2021.

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher?: mulheres negras e feminismo**. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª edição. 2020b.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Covid-19: Plano Amostral e Ponderação**. 2020c. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101726/>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Covid - Trabalho**: Novembro, 2020a. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>.

JESUS, Vivian; LIMA, Ana Carolina. **Condição de ocupação, segmentação produtiva e determinantes da inserção feminina nos mercados de trabalho metropolitanos brasileiros**. XVIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos (ENABER), 2020.

JUÁREZ, Florian; SOLOAGA, Isidro. Iop: Estimating ex-ante inequality of opportunity. **The Stata Journal**, number 14, 2014.

LEWANDOWSKI, Piotr; LIPOWSKA, Katarzyna; MAGDA, Iga. The Gender Dimension of Occupational Exposure to Contagion in Europe, **Feminist Economics**, v. COVID-19, mar. 2021.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia: uma visão feminista**. 1ª ed., São Paulo: Alaúde Editorial, 2017, 215 p.

NUSSBAUM, Martha C. **Women and human development: The capabilities approach**. Cambridge University Press, 2001.

ORELLANA, Vívian. ARAGÓN, Jorge. **Efeitos da Pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro**. 48º Encontro Nacional de Economia (ANPEC), 2020.

PAES DE BARROS, Ricardo; FERREIRA, Francisco H.G.; MOLINAS VEGA, Jose R.; SAAVEDRA CHANDUVI, Jaime. **Measuring Inequality of Opportunity in Latin America and the Caribbean**. Washington, DC: The World Bank, 2009.

PASSOS, Luana; SOUZA, Lorenza. **A experiência diversificada das mulheres no mercado de trabalho**. Trabalho apresentado na IX Jornada Internacional de Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão, 2019.

RIBEIRO, Beatriz Caroline; KOMATSU, Bruno Kawaoka; MENEZES-FILHO, Naercio. Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas. **Inspere - Policy Paper nº 45**, São Paulo, Centro de Gestão e Políticas Públicas, 2020.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?**. São Paulo: Companhia das Letras, 1ª edição, 2018.

ROBEYNS, Ingrid. **Sen's capability approach and feminist concerns**. In: Alkire, S.; Comim, F.; Qizilbash, M. (ed.), *The Capability Approach: Concepts, Measures and Applications*, pp. 82-104, 2008.

ROEMER, John E. **Equality of Opportunity**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1998.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. Editora Record: Rio de Janeiro, 2000.

SOARES, Sergei. **Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho**. Ipea. Mercado de trabalho: conjuntura e análise, n.13, 2000a.

SOARES, Sergei. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – Homens negros, mulheres brancas, mulheres negras**. Brasília: Ipea, 2000b.

SOUZA, Paola Farias Lucas de; SALVATO, Márcio Antônio; FRANÇA, João Mário Santos de. **Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011**. In: XLI Encontro Nacional de Economia – ANPEC. Foz do Iguaçu - PR, 2013.

WORLD BANK. **The Gendered Impacts of COVID-19 on Labor Markets in Latin America and Caribbean**. 2021.