



POPULAÇÃO NEGRA E TRABALHO DIGNO:

AVANÇOS E CONTINUIDADES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA

POPULAÇÃO NEGRA E TRABALHO DIGNO:

AVANÇOS E CONTINUIDADES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

realização

apoio



Labora 
Fundo
Brasil

SÃO PAULO
2025

FICHA TÉCNICA

POPULAÇÃO NEGRA E TRABALHO DIGNO: AVANÇOS E CONTINUIDADES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Elaboração:

ADRIANA TOLENTINO SOUSA

Professora doutora em educação pela Universidade de São Paulo (USP), especialista nos estudos das relações de raça, gênero e equidade.

Entrevistas

Realizadas por AMANDA TOBIAS

Coordenação Geral:

SUELAINÉ CARNEIRO

Programa de Educação e Pesquisa/Geledés Instituto da Mulher Negra

Revisão:

LUI NAVARRO

Projeto Gráfico:

SENDIGITAL - ANTONIO CARLOS KK DOS SANTOS FILHO

Realização:

Geledés Instituto da Mulher Negra

Apoio:

Fundo Brasil Direitos Humanos



P831

População negra e trabalho digno : avanços e continuidades no mercado de trabalho brasileiro/ organizadora: Adriana Tolentino Sousa; coordenação Suelaine Carneiro. - São Paulo : Geledés, 2025.

71 p.

Inclui bibliografia.

ISBN: 978-85-627502-4

1. População negra. 2. Trabalho digno. 3. Jovens Empreendedorismo. 4. Mulheres negras. I. Geledés Instituto da Mulher Negra. II. Título.

CDD 331.1370981

Índices para catálogo sistemático:

1.Economia: Igualdade de oportunidades no trabalho
331.1370981

Lucineia Pereira Ribeiro – Bibliotecária – CRB-8/10400

APRESENTAÇÃO

População Negra e Trabalho Digno: avanços e continuidades no mercado de trabalho brasileiro é uma publicação que visa reafirmar a defesa por condições profissionais dignas para todos os trabalhadores brasileiros. A pesquisa, que contou com o apoio da Laudes Foundation, agora gerenciado pelo Fundo Brasil de Direitos Humanos, busca a promoção de condições dignas de trabalho e vida, tendo por foco central a população negra.

A experiência negra no mercado de trabalho está expressa nas reiteradas análises e pesquisas estatísticas que apontam a população negra em ocupações caracterizadas pela não realização de condições justas e dignas para o seu desenvolvimento humano.

Consideramos que há lacunas na difusão das evidências sobre a participação do grupo racial negro no mercado de trabalho, que informam apenas seu confinamento nas piores ocupações e nos piores salários em razão do racismo e do sexismo vigentes na nossa sociedade, sem aludir aos deslocamentos ocorridos na sociedade, ainda que residuais, em razão das ações afirmativas raciais, realizadas nas políticas públicas e privadas, que conformam um grupo de profissionais negros que não estão confinados na base da pirâmide racial brasileira.

Com a publicação, buscamos problematizar a permanente explicitação de apenas uma face da experiência negra no mercado de trabalho, discutir a urgência de mudanças nas metodologias de levantamento de dados e análises, bem como reivindicar a promoção de políticas públicas que promovam um ciclo econômico virtuoso para a população negra.

Boa leitura!

SUELAINÉ CARNEIRO

Coordenadora Programa Educação e Pesquisa

Geledés Instituto da Mulher Negra

AGRADECIMENTOS

A pesquisa contou com as contribuições das seguintes pessoas, que foram entrevistadas por Amanda Tobias:.

ALINE ODARA / Fundo Agbara

ALINE OS / Señoritas Courier

BRUNA BANDEIRA / Imagine e Desenhe

FABRICIO OLIVEIRA – Professor

JULIA MOTA / Fundo Agbara

MAURÍCIO DELFINO / Da Minha Cor

RENATA BRANDÃO / Frenzy Ateliê

SAMARA DE LIMA/MADIBA PET

THAIS RAMOS/THE BENGUELA

A leitura crítica dos resultados da pesquisa foi realizada por:

ADRIANA BARBOSA / Preta Hub

ANTONIA QUINTÃO / Geledés

ANTÔNIO TEIXEIRA JÚNIOR / IPEA

JONAS TOMAZI BICEV / CEBRAP

KENIA CARDOSO / Fundação Tide Setubal

LENY SATO / Instituto Psicologia-USP

MÁRCIA LIMA / USP

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO8

OS CAMINHOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA 11

RESULTADOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA 15

AS IMAGENS PRODUZIDAS PELOS PRISMAS..... 37

EMPREENDEDORISMO E OS VÍNCULOS DE TRABALHOS INDEPENDENTES:

 ENCRUZILHADAS RUMO AO TRABALHO DIGNO?..... 43

RECOMENDAÇÕES51

CONCLUSÕES 55

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 59

RESUMO

Revisão sistemática dos principais boletins, relatórios e pesquisas que abordam a conexão entre trabalho digno, população negra e mulheres negras no Brasil. O estudo pretende analisar como as principais pesquisas e relatórios, emitidos entre os anos de 2018 e 2022, apontam a presença da população negra e de mulheres negras no mercado de trabalho e, a partir disso, produzem narrativas sobre o acesso desse grupo social ao trabalho digno no mercado brasileiro da atualidade. A coleta de dados será realizada a partir da revisão sistemática de literatura orientada pelo protocolo PRISMA de 2009.

OBJETIVOS:

Analisar como, nos últimos cinco anos, as principais pesquisas e relatórios sobre mercado de trabalho têm destacado a presença da população negra e produzido descrições sobre o acesso dessa parcela da sociedade ao trabalho digno na atualidade do mercado brasileiro.

De modo específico, foram estabelecidos quatro passos em direção ao alcance do objetivo geral:

- I. Identificar, no campo dos estudos sobre trabalho e população negra, os principais repositórios e núcleos de pesquisa acadêmica, institutos e organizações da sociedade civil que impactam a caracterização do acesso ao mercado de trabalho no Brasil;
- II. Relatar os principais dados sobre população negra no mercado de trabalho capturados pelas pesquisas realizadas no período de 2018 a 2022;
- III. Mapear análises mais recorrentes e menos recorrentes sobre postos de trabalho acessados pela população negra;
- IV. E, de modo mais específico, refletir sobre as narrativas da inserção de mulheres negras no mercado de trabalho, apreciando as possíveis mudanças e permanências no contexto brasileiro.

INTRODUÇÃO



O que significa trabalho digno hoje? Quais elementos cabem no entendimento que construímos sobre o trabalho digno? Estas perguntas surgem na observância do que diz a Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho digno.

[...] oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento. (Pinheiro *et al.*, 2021, p. 7)

Partindo deste entendimento, pode-se conceber que trabalho digno significa, concretamente, postos de trabalho com proteção das garantias trabalhistas, e previdenciárias, assim como rendimentos condizentes com a função desempenhada em contextos que garantam subjetividade saudável. Diante das atuais transformações no mundo do trabalho, no entanto, cabe o questionamento: Quais desafios estão postos para a população negra hoje para se manter ou ter acesso ao trabalho digno?

Essa foi a pergunta que orientou, inicialmente, o projeto de pesquisa “População negra e trabalho digno: Avanços e continuidades no mercado de trabalho brasileiro”, abordado neste relatório.

O trabalho de pesquisa se iniciou com a aplicação de entrevistas semiestruturadas (Lüdke; André, 1986) realizadas pela consultora Amanda Tobias, em abril de 2023, com sete profissionais autodeclarados negros donos ou sócios-majoritários de empresas em pleno funcionamento no mercado de trabalho brasileiro.

As entrevistas seguiram um roteiro composto por 11 perguntas enviadas por e-mail, concentradas em dois eixos principais:

- * Aspectos da formação e grau de escolaridade do entrevistado, a localidade e tipo de negócio de sua atuação;
- * Qual a motivação para abrir negócio próprio, os desafios e oportunidades do mercado de trabalho e, por último, conhecer as perspectivas de cada entrevistado sobre as estratégias de manutenção dos seus negócios.

A pesquisa concentrada nas entrevistas estava conectada à hipótese de que as experiências de trabalho da população negra circunscritas aos empreendedores negros ajudariam a enxergar novos debates e nuances do mercado de trabalho brasileiro e, assim, novas demandas relacionadas ao trabalho digno poderiam ser reveladas. Os resultados das entrevistas apontaram que um quadro mais amplo deveria ser abordado pela pesquisa.

A complexidade que compõe a realidade de trabalhadores negros visualizada nas entrevistas demonstrou que as questões que devem ser postas em evidência não estavam circunscritas ao vasto nicho de atividades que compõe o empreendedorismo negro, mas, sim, aos modos como a questão racial perpassa a busca de trabalhadores negros pela inserção em postos de trabalho que possuem boa remuneração e possibilidades de mobilidade social.

Chegada a essa conclusão, foi imposta uma nova hipótese: O debate no tocante ao trabalho da população negra continua concentrado apenas nas funções mais precárias que essa população ocupa, fato que pouco ajuda na compreensão de novas nuances sobre questão racial, o que interfere na mobilidade social de pessoas negras.

Frente a esta nova hipótese, outras perguntas surgiram: Quais aspectos dos postos de trabalho da população negra foram capturados nas pesquisas dos últimos cinco anos? Como estes aspectos têm caracterizado e apontado mudanças e continuidades nos trabalhos acessados pela população negra? E, de modo específico, quais análises são produzidas acerca da inserção de mulheres negras no mercado de trabalho?

Estas perguntas realinharam o curso da pesquisa, pois, uma nova questão-problema tornou-se central: Como as principais pesquisas e relatórios brasileiros sobre mercado de trabalho apontaram a inserção da população negra nos postos de trabalho no período de 2018 a 2022 neste país?

Perseguindo a resposta (ou ainda as possibilidades de respostas) para a questão, aglutinou-se o estudo em torno do objetivo geral: analisar como, nos últimos cinco anos, as principais pesquisas e relatórios sobre mercado de trabalho têm destacado a presença da população negra e produzido descrições sobre o acesso dessa parcela da sociedade ao trabalho digno na atualidade do mercado brasileiro.

De modo específico, foram estabelecidos quatro passos em direção ao alcance do objetivo geral:

- V.** Identificar, no campo dos estudos sobre trabalho e população negra, os principais repositórios e núcleos de pesquisa acadêmica, institutos e organizações da sociedade civil que impactam a caracterização do acesso ao mercado de trabalho no Brasil;
- VI.** Relatar os principais dados sobre população negra no mercado de trabalho capturados pelas pesquisas realizadas no período de 2018 a 2022;
- VII.** Mapear análises mais recorrentes e menos recorrentes sobre postos de trabalho acessados pela população negra;
- VIII.** E, de modo mais específico, refletir sobre as narrativas da inserção de mulheres negras no mercado de trabalho, apreciando as possíveis mudanças e permanências no contexto brasileiro.

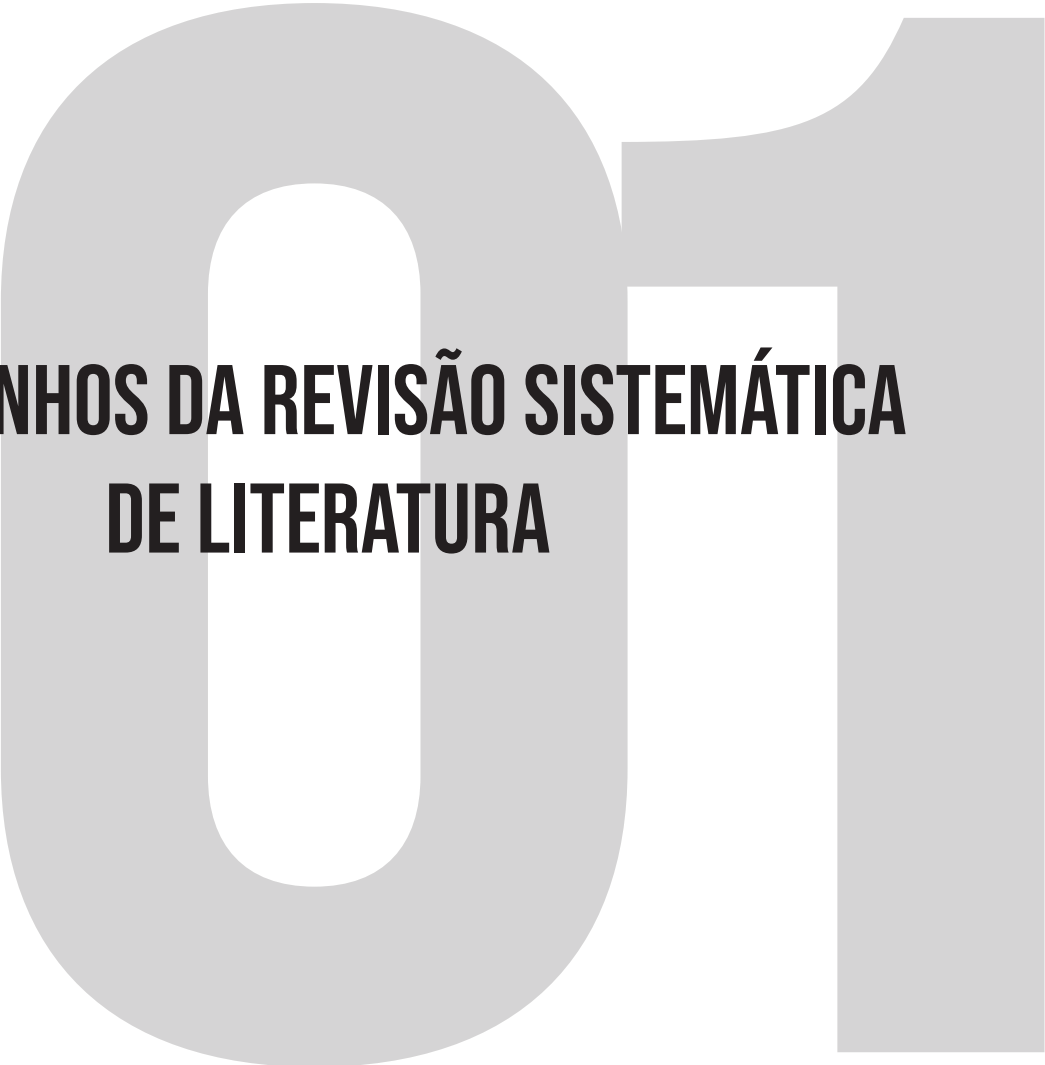
Como metodologia, usou-se a técnica da revisão sistemática de literatura, orientando-se pelo protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses - Principais Itens para Relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises) [Moher *et al.*, 2009] que conduz a coleta e seleção dos dados a serem analisados em quatro etapas: identificação, seleção, elegibilidade e inclusão.

Seguindo essas etapas, definiu-se sete instituições para analisar as produções disponíveis em seus bancos de dados. O processo de escolha para inclusão dessas instituições se baseou no nível de influência dentro do escopo dos estudos sobre o mercado de trabalho e na circulação no debate público dos dados produzidos, de modo a influenciar narrativas a respeito da composição do mercado de trabalho que se escuta em jornais de grande circulação e outros veículos de comunicação. Por essa razão, analisou-se publicações da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), do Centro de Estudos da Metrópole (CEM-FAPESP), do Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES) e do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP).

As discussões dos resultados desta pesquisa foram organizadas neste documento em cinco sessões. Na primeira, nomeada “Os caminhos da revisão sistemática de literatura”, explica-se detalhadamente todas as etapas realizadas na coleta dos dados informando a metodologia utilizada. Na segunda sessão, intitulada “Resultados da revisão sistemática”, é apresentada a síntese dos trabalhos publicados em 2018 a 2022, nos quais a população negra foi retratada no contexto do mercado de trabalho.

Na terceira seção, “As imagens produzidas pelos prismas” analisou-se imagens produzidas pelos prismas da população negra e, de modo específico, das mulheres negras no mercado de trabalho observando as continuidades (e rupturas) ao longo do tempo. Na quarta sessão, o tema do empreendedorismo, que apareceu como recortes nas imagens produzidas sobre o trabalho da população negra, foi abordado. Essa seção foi nomeada com o tema “Empreendedorismo e os vínculos de trabalho independentes”.

Na sequência, em “Recomendações” apresentou-se recomendações julgadas como necessárias para impulsionar mais pesquisas e proposições de políticas públicas que tenham como foco o enfrentamento da questão racial que interferem negativamente na mobilidade social de pessoas negras. Por fim, as conclusões são apresentadas com o propósito de abrir debates e reflexões sobre as questões analisadas.



OS CAMINHOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

Na primeira etapa, a busca foi realizada em sete bases de dados, de modo a abranger produções de diferentes núcleos de pesquisa, institutos, departamentos e repositórios relativos aos estudos sobre mercado de trabalho. Não foi possível, no entanto, estabelecer uma única estratégia de busca para todas as bases, uma vez que cada uma possui sua forma específica de sistematizar as produções, conforme pontuaremos a seguir. O período selecionado para essa busca foi de 2018 a 2022.

Na base da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE)¹, foram extraídas todas as edições do Boletim Informações (BIF) Fipe, do período de 2018 a 2022, totalizando 60 documentos. Na base do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)², foi utilizada a categorização disponibilizada no próprio *website* do DIEESE. Sob “principais temas”, foram extraídos todos os documentos disponíveis nas categorias “mulher” e “negro” no período de 2018 a 2022, resultando em 45 trabalhos.

Com relação à base da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)³, foram selecionados os documentos publicados no portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (PDET)⁴. Essas publicações são baseadas nos dados da RAIS (apresentações, sumários executivos, tabelas e notas técnicas). O período de 2018 a 2021 foi selecionado, totalizando 17 itens, já que os dados de 2022 ainda não tinham sido publicados até a data da pesquisa (10 de outubro de 2023). No repositório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)⁵ foram buscadas todas as publicações sob o tema “emprego e trabalho”, no período exato de 2018-01-01 até 2022-12-31. No total foram encontrados 235 resultados, incluindo notas técnicas, textos de discussão, sumários executivos e boletins.

No repositório do Centro de Estudos da Metrópole (CEM-FAPESP)⁶, a disponibilização de trabalhos é diversificada, sem uma forma centralizada de busca e filtragem. Por isso, para cada formato de publicações disponível no *website*, foram extraídos todos os documentos com acesso ao texto completo publicados no período de 2018 a 2022, sendo 18 notas técnicas, 70 capítulos de livros, 105 monografias, dissertações e teses, bem como 362 artigos e *working papers*, totalizando 555 documentos. Na base do Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES)⁷, foi realizada uma busca na Biblioteca Digital do BNDES usando os termos “trabalho OR emprego” e filtrando os resultados publicados no período entre 2018 e 2022, totalizando 105 itens.

Na base Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP)⁸, a primeira tentativa de busca foi realizada na Biblioteca Virtual do Centro usando os termos “mercado de trabalho OR emprego, mulher OR negro”. Na filtragem dos resultados publicados, todas as notícias de pesquisa direcionavam para o site do núcleo Afro CEBRAP. Neste novo site, a disponibilização de trabalhos é diversificada, sem uma forma centralizada de busca e filtragem. Para cada formato de publicações disponível no *website*, foram extraídos todos os documentos com acesso ao texto completo, totalizando 148 trabalhos publicados. Dentre eles estão livros, vídeos, capítulos de livros, artigos, resenhas e *lives*.

Na segunda etapa, foram identificados os documentos que potencialmente atenderiam aos critérios do estudo. De acordo com o protocolo PRISMA (Moher *et al.*, 2009), essa avaliação é feita pela leitura dos títulos e resumos dos artigos, excluindo aqueles que não se enquadram. Como neste estudo foram analisados documentos de formatos variados, que não necessariamente possuem um resumo, nesses casos foi feita uma avaliação pelos títulos e uma leitura diagonal dos documentos.

1 Disponível em: <https://www.fipe.org.br>

2 Disponível em: <https://www.dieese.org.br>

3 Disponível em: <https://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

4 Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>

5 Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>

6 Disponível em: <https://centrodametropole.fflch.usp.br>

7 Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/bibliotecadigital>

8 Disponível em: <https://cebrap.org.br/>

Na base de dados do DIEESE, dos 45 trabalhos iniciais, 16 foram excluídos por não apresentarem dados ou análises sobre a relação entre a população negra e o mercado de trabalho. Dos 29 documentos incluídos, observou-se que, no geral, são apresentados dados descritivos de emprego ou desemprego e de remuneração por raça/cor e por gênero. Há algumas informações gerais sobre ramo de atividade do empreendimento, setor público ou privado e registro em carteira de trabalho, mas não há detalhes sobre cargo ou posição, por exemplo.

Com relação à base do BNDES, a grande maioria dos documentos foca em investimentos em setores da economia e outros índices. Apenas um dos 105 documentos identificados aborda informações de raça/cor e gênero, ao apresentar o perfil de participantes de um programa de qualificação profissional para população de baixa renda.

Nos relatórios identificados na base da RAIS, os quatro sumários executivos apresentam dados sobre emprego estratificados por raça/cor, porém trata-se apenas de descritivos gerais de número de vínculos empregatícios e remuneração média.

Dentre os trabalhos identificados na base do CEM, 44 estavam duplicados, 467 não têm relação com o tema de trabalho/emprego e 23 tratam sobre mercado de trabalho, mas não discutem sua relação com a população negra. Os 21 trabalhos incluídos discutem desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho, especialmente durante a pandemia de covid-19.

Dos 148 trabalhos identificados na base CEBRAP/Afro CEBRAP, todos os trabalhos possuem relação com aspectos das experiências da população negra, como desigualdades na educação infantil, a criminalização da população negra e o impacto da covid-19 nas populações quilombolas. Do total, 74 trabalhos estavam duplicados e foram excluídos. Dos 74 estudos restantes, apenas quatro foram incluídos, pois focaram na relação entre a população negra e as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho.

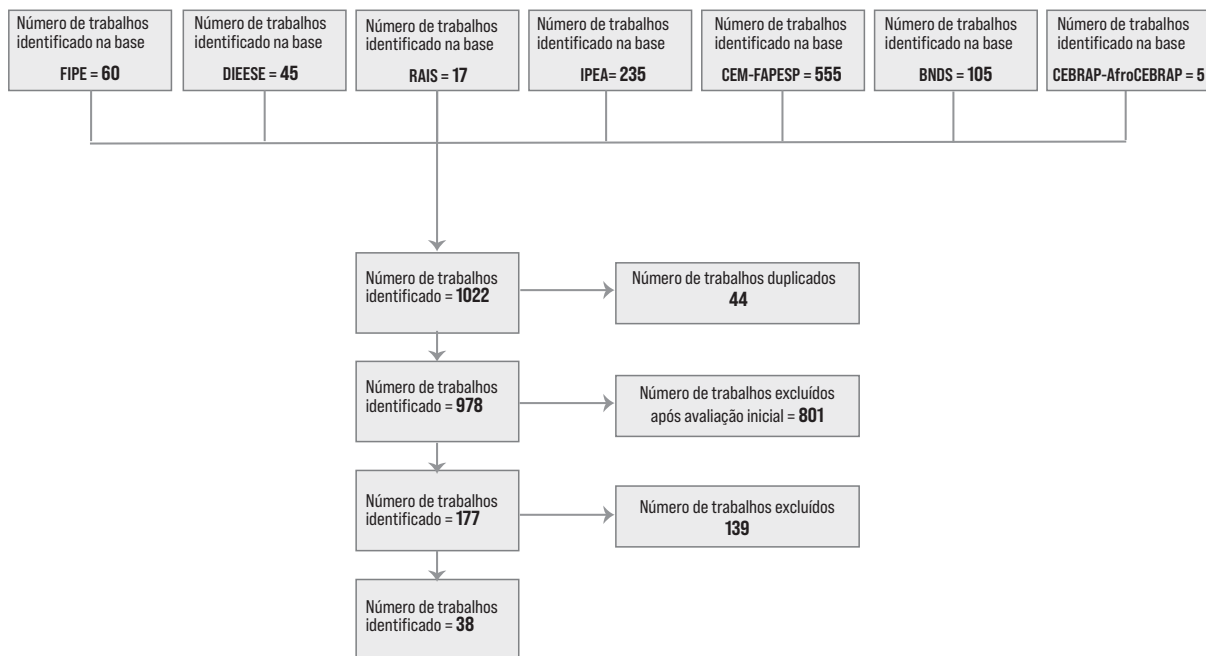
Dos 60 boletins de informações da FIPE, apenas nove apresentaram alguma discussão sobre desigualdade racial no mercado de trabalho, mas no geral sem dados ou detalhes sobre cargos, funções ou área de trabalho. Há também discussões sobre representatividade negra em cargos eletivos.

Por fim, na base de dados do IPEA, foram excluídos 163 documentos por não abordarem dados ou discussões sobre a população negra no mercado de trabalho. Os 72 trabalhos incluídos abordam desigualdades de renda, desemprego, terceirização, segregação ocupacional, trabalho doméstico, discriminação, entre outros temas que discutem a participação de mulheres negras e da população negra em geral no mercado de trabalho.

Na terceira etapa, os trabalhos considerados elegíveis foram lidos por completo, excluindo aqueles que, embora apresentassem alguma discussão ou dados sobre a população negra e trabalho, não contribuíram para este estudo por não envolver caracterizações ou análises sobre a participação de mulheres negras ou da população negra no mercado de trabalho. Assim, após a leitura dos trabalhos completos, foram incluídos nesta revisão 38 trabalhos: 28 da base DIEESE, quatro da base CEM-FAPESP, dois da base CEBRAP/Afro CEBRAP e quatro da base RAIS. A Figura 1 apresenta o fluxo de etapas envolvidas na realização desta revisão, com a quantidade de trabalhos avaliados, incluídos e excluídos em cada uma delas.

FIGURA 1

DIAGRAMA DE FLUXO DA REVISÃO SISTEMÁTICA REALIZADA



Fonte: Elaboração da autora.

02

RESULTADOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA

Binóculos são instrumentos que permitem enxergar a grandes distâncias. Assim, pode-se observar uma paisagem e, também, focalizar um determinado elemento. Essa metáfora exemplifica as duas metodologias empregadas nesta pesquisa. Para a observação anual dos trabalhos publicados, a abordagem foi similar ao prisma que compõe o binóculo, que é utilizado para ampliar a capacidade de visão.

O panorama que será apresentado pode ser entendido como uma *foto em espiral que, ao revelar as curvas naturais de um objeto*, impõe ao observador a necessidade de lidar *com o enquadramento de uma imagem que não revela o seu todo*. Assim, ao apreciar os cenários, deve-se ter em vista que se trata das sínteses de estudos e pesquisas variadas, capturadas neste levantamento e que foram veiculadas (mas, não necessariamente, realizadas) nos anos de 2018 a 2022.

O esforço analítico presente no panorama anual busca, primeiramente, observar o foco das discussões empreendidas no conjunto de publicações do BNDES, RAIS, FIPE, DIEESE, CEM-FAPESP, IPEA, CEBRAP/ Afro CEBRAP. Deste modo, possibilita compreender de que modo o trabalho da população negra foi representado nestas bases.

1º PRISMA – ANO 2018

De modo geral, as publicações sobre o mercado de trabalho que circularam a respeito do ano de 2018 apontaram a continuidade do complexo processo de retração da economia e das altas taxas de desemprego no mercado de trabalho brasileiro. Enquanto o BNDES discutiu os principais beneficiários de seu desembolso, a respeito do ano de 2018, o DIEESE refletiu sobre as taxas de desemprego, o IPEA problematizou a terceirização e a RAIS destacou o aumento de vínculos celetistas.

O BNDES destacou no Relatório de Efetividade 2018 que a estabilização dos desembolsos realizados especialmente para as micro, pequenas e médias empresas, continuou avançando no biênio 2017-2018, passando de 42% para 45% (BNDES, 2019, p. 39). Comparando com os anos anteriores, informa-se de que esse percentual era de 27% em 2015. O setor de infraestrutura seguiu sendo o que mais recebeu desembolsos, com 44% de participação em 2018 (BNDES, 2019, p. 39).

Já a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), publicada em março de 2018 e realizada pelo DIEESE, relatou que a crise dos anos anteriores havia aumentado a distância da taxa de desemprego para as mulheres em relação aos homens empregados no país. De acordo com os estudos, a diferença de gênero no acesso às vagas pode ser considerada tradicional no país, pois as taxas de desemprego das mulheres sempre foram superiores às dos homens e, no ano de 2018, houve para elas aumento da taxa de desemprego em todas as regiões do Brasil. Por exemplo, na capital Salvador, a taxa de desemprego diminuiu para os homens e, em Porto Alegre, ficou estável. Ainda assim, nessas duas regiões, a distância entre as taxas de desemprego entre homens e mulheres permaneceu elevada para elas no ano de 2017.

Estudos e debates acerca da terceirização e seus efeitos relacionados à precarização do trabalho foram levantados no âmbito das pesquisas do IPEA, em especial, na publicação “A terceirização no serviço público: particularidades e implicações” do ano de 2018. Nessa publicação, destacou-se um consenso na literatura especializada de que a terceirização no Brasil atua concomitantemente à precarização e à degradação do trabalho em todas as suas dimensões. Esses indicadores provocaram a instituição a realizar uma discussão sobre a degradação do trabalho, com investigações sobre o desrespeito aos direitos trabalhistas, más condições de trabalho e de saúde, baixos salários, maiores índices de acidentes e dificuldades de organização política dos trabalhadores devido à dispersão e à fragmentação nos postos de trabalho (Druck *et al.*, 2018, p. 115).

As análises da RAIS sobre o ano-base 2018, por sua vez, estavam concentradas em destacar os vínculos de emprego celetistas, que alcançaram o patamar de 46,6 milhões de vínculos ativos, indicando crescimento do emprego para homens e mulheres (RAIS, 2019, p. 2). Nesse contexto, destacaram que os vínculos empregatícios ocupados por homens correspondiam a 26 milhões de postos de trabalho em 2018, equivalente a 55,9% do estoque de empregos. Por sua vez, os empregos desempenhados por mulheres somavam 20,5 milhões, correspondendo a 44,1% dos vínculos empregatícios (RAIS, 2019, p. 7).

No ano de 2018, o DIEESE lançou edições especiais sobre a situação da população negra no mercado de trabalho em virtude das atividades relacionadas ao 20 de novembro. Dentre elas, uma análise longitudinal, cobrindo o período de 2011 a 2017, apontou o cenário de altas taxas de desemprego enfrentadas pela população negra. Entretanto, asseverou que, em todo o período de sete anos, o grupo mais prejudicado pelo desemprego foi o de mulheres negras, pois as taxas subiram de 13,1% para 21,1% para o grupo (DIEESE, 2018d, p. 7).

No mesmo mês, foi publicada uma análise das taxas de desemprego nas capitais. Em Salvador, nos anos de 2016 e 2017, “houve diminuição para os homens negros de 22,7% para 22,0% – enquanto que, no mesmo período, houve aumento para mulheres negras desempregadas de 26,2% para 26,5%” (DIEESE, 2018c, p. 2).

Já no Distrito Federal constatou que, no ano de 2018, 67,3% da população economicamente ativa se autodeclarava negra. Entretanto, a inserção dessa parcela da população era proeminentemente marcada pelo desemprego, uma vez que correspondiam a 73,8% do contingente total de desempregados, porcentagem substancialmente superior aos das pessoas não negras (DIEESE, 2018g, p. 10).

Os rendimentos da população negra também foram apontados no conjunto de publicações do DIEESE. No primeiro semestre de 2018, os dados indicavam que, nos segmentos públicos que geralmente oferecem plano de cargos e salários com remuneração acima do oferecido pelo setor privado, havia menor presença de pessoas negras (18,4%) em relação às não negras (30,9%) (DIEESE, 2018g, p. 6-10).

As diferenças de rendimento também foram analisadas entre metalúrgicos (DIEESE, 2018h). De acordo com os estudos do DIEESE (2018h, p. 11), profissionais negros da metalurgia com formação de nível superior recebiam 76,8% do salário dos não negros com a mesma formação no ano de 2008 e 74,7% no ano de 2017. Percebe-se, portanto, que, nessa janela temporal de quase dez anos, as diferenças salariais permaneceram inalteradas entre os profissionais.

Dados semelhantes foram encontrados entre metalúrgicos com pós-graduação: metalúrgicos negros recebiam cerca de 67,1% da remuneração dos não negros em 2008 e 68,8% em 2017 (DIEESE, 2018h, p. 11). Desse modo, confirma-se a existência de barreiras raciais impactando de maneira agravante os rendimentos dentre aqueles com nível de educação superior.

As diferenças de remuneração por cor/raça estão presentes em todas as faixas de escolaridade e se aprofundam para os níveis superiores, ou melhor, os metalúrgicos negros com mais anos de estudo ganham menos. Em 2008 e 2017, na faixa até o ensino médio, a remuneração dos metalúrgicos negros permaneceu em torno de 85,0% da dos não negros. Essa aproximação ocorre porque, nessas faixas de escolaridade, os trabalhadores recebem rendimentos que ficam perto do piso da categoria. No nível ensino superior incompleto, ocorre uma aproximação das remunerações (DIEESE, 2018h, p. 11).

Ainda sobre rendimentos, os estudos apontaram para a dupla discriminação de gênero e raça sofrida pelas mulheres negras que atuam na área da metalurgia. De acordo com os estudos do DIEESE (2018h, p. 3), as mulheres negras recebiam, em 2017, 53,5% da remuneração dos homens não negros – que, tradicionalmente, são os trabalhadores com os maiores salários.

Sobre os postos de trabalho ocupados pela população negra, o conjunto das pesquisas e relatórios apontados pelo DIEESE em 2018 caracterizou a participação de pessoas negras no mercado de trabalho da seguinte forma: esses profissionais estão localizados em maior número em ocupações mais precárias, definidas pela ausência de proteção social, jornadas de trabalho mais extensas e menores salários, conforme a síntese a seguir:

[...] a população negra se insere no mercado de trabalho de maneira mais precária do que a população não negra. Esta inserção se manifesta, especialmente, na pronunciada presença no mercado de trabalho em combinação com as taxas mais elevadas de desemprego. Ademais, quando inserida no universo ocupacional, é perceptível a maior presença da população negra nos postos de trabalho menos protegidos, nos quais o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários é mais difícil, e rendimentos sempre inferiores aos da população não negra (DIEESE, 2018 g, p. 9).

A esse respeito, o DIEESE destacou duas áreas com altos índices de precarização (além de pouco exploradas nas demais bases de dados investigadas): a metalurgia e as ocupações independentes.

Na área de metalurgia, a participação de pessoas negras vem crescendo, mesmo no período de desemprego em alta. Em 2008, a incidência de participação deste grupo era de 25,1% dentre o total de vagas (DIEESE, 2018h, p. 5); no ano de 2017, a quantidade de trabalhadores negros passou para 29,2% (DIEESE, 2018h, p. 3). Entretanto, o número de pessoas negras neste ramo permanece reduzido tanto em quantidade quanto em rendimentos quando comparado aos índices de pessoas não negras – mantidas as mesmas condições de ocupação, setor e nível de ensino.

Ainda sobre as diferenças de remuneração, uma das maiores complicações aparece quando as desigualdades raciais se somam às de gênero. No ano de 2017, as mulheres negras receberam apenas 53,5% da remuneração dos homens não negros, que, tradicionalmente, são os trabalhadores com os maiores salários (DIEESE, 2018h, p. 3).

Dentre os setores da metalurgia, a concentração de trabalhadores negros se dava no segmento naval (55,8%) e no de outros materiais de meios de transporte (49,6%) que são destinados à produção de motocicletas e partes de materiais para veículos ferroviários, de acordo com os dados de 2017 publicados pelo DIEESE no ano de 2018 (2018h, p. 4). Neste mesmo ano, os setores aeroespacial e automotivo possuíam os maiores salários e as menores taxas de rotatividade dentre o ramo metalúrgico. E, no entanto, contêm menor participação de trabalhadores negros (16,1%) e maior participação de pessoas não negras (23,5%), respectivamente (DIEESE, 2018h, p. 6).

Focando o olhar para a produção do IPEA sobre a população negra no mercado de trabalho, é possível afirmar, primeiramente, que o IPEA tratou da parcela da população negra de modo significativo em poucas publicações no ano de 2018. Segue as informações destacadas.

Em uma pesquisa sobre os serviços terceirizados na cidade de Salvador, revelou que, nos segmentos de conservação de ambientes, as pessoas negras estão ligadas à limpeza (92,5%), vigilância (100%) e portaria (90,5%) (Druck, 2018, p. 121).

As pesquisas do IPEA também ressaltaram a posição das mulheres negras – enquanto grupo de trabalhadores – no estudo sobre a sensibilidade do desemprego no contexto de variações da economia. Neste documento, foi apontado como cada grupo é atingido através das diferenças estatísticas:

Analisando os resultados por sexo/cor, nota-se que a taxa de desemprego das mulheres negras é significativamente mais sensível às oscilações do mercado de trabalho que a dos homens. Especificamente, quando uma UF experimenta um aumento de 1 p.p. na taxa de desemprego, as mulheres negras daquela UF sofrem, em média, um aumento de 1,5 p.p. na sua taxa de desemprego, ao passo que os homens brancos ou negros experimentam um aumento de cerca de 1 p.p. Há uma diferença pontual de 0,2 p.p. entre as mulheres negras e brancas, mas essa diferença não é significativa do ponto de vista estatístico. O mesmo pode ser dito em relação à diferença entre as mulheres brancas e os homens. Não há diferença de resposta entre os dois grupos masculinos (Foguel; Penna Franca, 2018, p.75).

Desse modo, observa-se que as variações na economia atingem de modos diferentes os grupos no que se refere ao desemprego, sendo o grupo de mulheres negras mais suscetível às dificuldades financeiras.

A RAIS, como ferramenta de dados trabalhistas do Governo Federal, apresentou, em alguns relatórios do ano de 2018, a ampliação dos vínculos empregatícios entre empregados que se autodeclararam pessoas brancas:

[...] aqueles autodeclarados como brancos concentraram a maior quantidade de vínculos empregatícios (18,6 milhões, equivalente a 55,1% do estoque de empregos), seguido pelos empregados autodeclarados como pardos (12,7 milhões, correspondente a 37,7%), pelos trabalhadores autodeclarados como pretos (2 milhões, 6,1%), amarelos (256 mil vínculos, 0,8%) e indígenas (80 mil empregos, 0,2%) (RAIS, 2019, p. 10).

No que se refere à remuneração por raça e cor, em 2018 houve redução na média de ganhos das pessoas que se declararam negras. De modo mais detalhado foram 2,22% de pessoas pretas e 0,61% de pardas. De acordo com o mesmo relatório, “indígenas foram o grupo com maior aumento (+2,90% correspondendo a +72,13)” da remuneração média naquele ano. Os índices de desemprego segundo raça/cor foram de 15,1% entre pessoas brancas e de 20,0% entre pessoas negras (RAIS, 2019, p. 18).

Sobre os nichos de trabalho que a população negra tem acessado, o material publicado pelo CEBRAP aborda a questão. Destacou-se o processo de transição da educação para o mercado de trabalho, com o objetivo de explorar os efeitos da educação nas possibilidades de mobilidade social.

Os estudos publicados pelo CEBRAP apontam que, nos índices de desigualdades, o efeito da classe social de origem tende a diminuir conforme se adquire níveis mais elevados de educação. No entanto, o efeito da raça aumenta nas transições a níveis mais elevados, especialmente no que se refere à conclusão do primeiro ano da universidade e na conclusão de um curso universitário, reforçando a afirmação de que a desigualdade racial tende a aumentar quanto mais se sobe na hierarquia social (Lima; Prates, 2018, p. 6).

Aspectos desta natureza sobre as vivências da população negra tensionam compreensões sobre a experiência racial no Brasil, uma vez que os resultados, de maneira geral, apontaram que as dificuldades na educação coincidem especialmente com as barreiras raciais e de origem social, em diferentes níveis de ensino. Os dados evidenciaram que os efeitos das desigualdades raciais impactam as chances de mobilidade social, na probabilidade de perda de status e entre aqueles com maiores níveis de ensino e nas ocupações de status mais elevadas, como asseverou os estudos de Lima e Prates (2018) citados nas publicações encontradas na base CEBRAP.

Nessa mesma base, ouve destaque para o conceito de estratificação horizontal (Ribeiro; Schlegel, 2015) a partir das observações de disparidades ocorridas no mesmo nível educacional. Esse conceito indica as diferenças de rendimento entre pessoas brancas e negras, inseridas na mesma categoria ocupacional com o mesmo nível de instrução educacional, principalmente naquelas áreas de formação de menor prestígio social. A diferença salarial gira em torno de R\$500,00 a menos para pessoas negras.

Outra importante análise das desigualdades horizontais no ensino superior, ao longo do tempo, apresentadas na pesquisa de Lima e Prates (2018), e que nos ajuda a compreender as questões contemporâneas, se refere ao fato de pessoas negras estarem massivamente em áreas de formação menos prestigiadas. Assim, embora haja um crescimento na inserção de negros nas universidades, essa expansão foi mais direcionada a programas de graduação com menos prestígio social. Nas profissões ditas “imperiais” (direito, medicina, engenharias) houve um declínio no ingresso de pessoas negras em 1980. Já em 1990, foi observado um ligeiro crescimento. Nos anos 2000, ocorreu uma pequena queda segundo os estudos de Ribeiro e Schlegel (2015) citados em artigos encontrados na base CEBRAP.

Nesta direção, demonstraram também que os efeitos da origem social na transição do ensino médio para o mercado de trabalho eram maiores comparados aos efeitos raciais. No entanto, enquanto os efeitos da origem social eram progressivamente diminuídos ao longo das transições, os efeitos raciais continuaram a promover desigualdade nos níveis educacionais mais elevados, especialmente na conclusão do primeiro e último anos da formação de ensino superior.

Ainda sobre os achados da base CEBRAP realizados no ano de 2018, houve destaque para o fato de que, apesar do aumento no número de pessoas negras com ensino superior na década de 1980, isso não se refletiu em melhores posições no mercado de trabalho: a inserção de negros nas atividades manuais qualificadas foi a única que excedeu a média geral em crescimento com mais de 1%, indicando um cenário de poucas mudanças nas ocupações de maior prestígio social. O mesmo cenário se repetiu em 1990, com o adendo de que cresceu também a participação de trabalhadores negros nas ocupações mais baixas na hierarquia social, como trabalhadores não qualificados e agrícolas.

Focando nos anos 2000, as mesmas publicações observam aumento na inserção de pessoas negras em todas as estruturas ocupacionais, mas a pesquisa informa que nesses resultados não foi considerado o crescimento geral da população negra. No detalhamento, comparam os dados do ano de 1980 com o ano de 2010, indicando um aumento expressivo. Na década de 1980, a população negra correspondia a 11,5% da participação em trabalhos não manuais, 8,5% em trabalhos manuais qualificados e 9,8% em manuais não qualificados. Em comparação, a participação nos trabalhos não manuais, manuais qualificados e manuais não qualificados da população negra em 2010 consistia em 33,8%, 30% e 34,2%, respectivamente (Lima; Prates, 2018).

Em resumo, nesse conjunto de publicações realizadas e/ou publicadas em 2018, as representações da população negra são baseadas em: altas taxas de desemprego no período, em especial entre mulheres negras, ocupações precárias e rendimentos baixos mesmo nos cargos de nível superior.

Vimos que uma das explicações possíveis para esse fenômeno apareceu na publicação da base de dados CEBRAP, que extrapolou a recorrência temática do desemprego. Esta publicação (Lima; Prates, 2018) abordou de modo detalhado o efeito racial na transição do ensino médio para o ensino superior e destacou as poucas mudanças nas ocupações de maior prestígio social ocorridas entre as décadas de 1980 e os anos 2000. Esse se configurou em um rastro importante, que perseguimos também nos prismas dos anos seguintes.

2º PRISMA – ANO 2019

No ano de 2019, o BNDES circulou relatórios do biênio 2017-2018 chamando atenção para a relativa estabilidade dos desembolsos realizados pelo banco no novo patamar de R\$70 bilhões sob a nova regra da Taxa de Longo Prazo (TLP). Essa notícia foi valorizada dado o difícil contexto de anos anteriores, uma vez que, no período compreendido entre os anos de 2014 ao início de 2018, o banco reduziu seus desembolsos e o que implicou na redução do apoio para micro, pequenas e médias empresas no país. Outras duas informações valorizadas nos relatórios foram o setor de infraestrutura, apontado como o maior responsável pela demanda de recursos com 44% de participação no ano de 2018; e, os desembolsos, realizados no ano de 2019, para projetos de expansão nas redes de farmácias e de supermercados. As empresas alcançadas pelo projeto estimavam gerar 1,3 mil de novos postos de trabalho.

Já o IPEA, ao compor o cenário do ano de 2019, registrou diminuição de rendimento médio, que recaiu mais consideravelmente sobre os homens do que sobre as mulheres: -1,65% (-R\$56,30) e -0,71% (-R\$20,88), respectivamente. Entretanto, a remuneração média das mulheres era 13,58% menor que a dos homens, com diferença em reais de R\$456,42.

Segundo o IPEA, a taxa de desemprego feminina foi de 13,5% no último trimestre de 2018, o que poderia ser explicado pela lenta recuperação da economia e do mercado de trabalho após o período de recessão. O setor informal era o que mais se recuperava, refletindo no aumento da proporção de trabalhadoras mulheres sem carteira assinada nos últimos anos: 21,8% das trabalhadoras empregadas e 72% domésticas não tinham registro em carteira ao final de 2018

No último ponto da série, o terceiro trimestre de 2018, entre as empregadas sem carteira do trimestre anterior, cerca de 13% das domésticas e 10% das ocupadas privadas foram para a inatividade. Esse percentual corresponde a apenas 3% para as empregadas com carteira assinada, sejam domésticas ou não (Costa *et al.*, 2021, p. 53).

As mulheres detentoras de registro em carteira de trabalho tinham, de modo geral, menos chances de serem afetadas pelo desemprego no período de recessão econômica. No grupo de mulheres celetistas ocupadas, as chances de estarem na informalidade eram maiores para as domésticas. Dentre as previsões e sugestões produzidas pelo IPEA em 2019, destaca-se uma proposta de pesquisa futura em que se analisasse em que medida o perfil desses trabalhadores que ingressam na informalidade, assim como daqueles que transitam do emprego informal para o desemprego é diferente nos períodos de recessão, se comparado aos períodos de crescimento.

Ademais, o IPEA (2019) destacou, no ano de 2019, que

a deterioração do mercado de trabalho tornou ainda mais difícil para trabalhadoras sem carteira assinada – tanto domésticas como empregadas em outros setores – conseguir transitar para um emprego formal.

Apenas cerca de 5,3% das domésticas sem carteira assinada conseguiram um emprego formal no último trimestre de 2018.

Assim como todo o mercado de trabalho brasileiro, o emprego doméstico foi afetado pela crise econômica, entretanto, essa ocupação é historicamente associada às más condições de trabalho, como a informalidade, baixos salários e elevadas horas de trabalho semanais. Nesse contexto, o IPEA também ressaltou duas características definidoras dessa atividade no Brasil:

atividade tipicamente feminina e tipicamente negra – mais de 90% dos trabalhadores domésticos são mulheres e mais de 60% das mulheres que são empregadas domésticas são negras (IPEA, 2019).

A partir desta constatação, focou-se nos elementos que compõem as análises sobre a participação da população negra no mercado de trabalho no ano de 2019.

Nos relatórios RAIS, chamou atenção a ênfase dada à expansão da oferta formal em 2019, totalizando 47.554.211 vínculos ativos, o que representou uma variação de 1,98% em relação a 2018, ou um aumento absoluto de 923.096 vínculos ativos (RAIS, 2020, p. 3). Em relação ao tipo de vínculo ativo, a expansão ocorria apenas entre celetistas, enquanto na oferta de empregos estatutários (concursos públicos), havia uma retração. Em termos de gênero, a expansão dos vínculos de trabalho não ocorreu do mesmo modo para todos os brasileiros: “As mulheres representaram 44% dos vínculos em 2019, enquanto que os homens representaram 56%” (RAIS, 2020, p. 3).

As publicações no ano de 2019 do DIEESE baseadas na pesquisa de emprego e desemprego no país detalharam o acesso ao mercado de trabalho a partir de marcadores da diferença, não encontramos registros semelhantes em nenhuma outra base analisada. No seu boletim especial sobre negros no mercado de trabalho, o DIEESE tomou como referência as posições de ocupação do Distrito Federal e apontou que no 1º semestre de 2019 houve menor concentração de pessoas negras assalariadas (70,9%) em relação às posições ocupadas por pessoas não negras (72,3%). Nesse mesmo boletim (DIEESE, 2019), trouxe para o debate as chamadas ocupações independentes.

O DIEESE apontou que, no primeiro semestre de 2019, a população negra representava quase metade da proporção dos não negros nas chamadas ocupações independentes (ou trabalho autônomo) dotadas de menor seguridade social. Sobre essas posições, as publicações destacaram a necessidade de um maior nível de escolaridade e de investimento inicial de capital para a abertura da empresa ou negócio.

O exame das informações apuradas no 1º semestre de 2019, pela ótica da posição na ocupação, indicam menor concentração de negros como assalariados (70,9%) do que o observado entre não negros (72,3%). Além disso, há outras distinções em relação à raça/cor dos ocupados, com maior absorção de empregos no âmbito privado com carteira assinada pelo empregador (45,2%) e sem carteira (8,0%) no caso dos negros e, em contrapartida, maior presença no setor público, segmento que geralmente tende a oferecer plano de cargos e salários, possibilitando remunerações acima do oferecido no setor privado - entre os ocupados não negros (29,6%) (Tabela 1).

Nas denominadas inserções independentes, destaca-se a proeminência de autônomos entre os negros (15,0%) e a fragilidade com que as demais posições, que reúnem profissionais universitários autônomos, empregadores, donos de negócios familiares, etc. estavam presentes neste segmento (6,0%). Portanto, sobressai a condição desfavorável da população negra para iniciar e manter um negócio estruturado ou que dependa da escolaridade em nível superior (demais inserções) e a uma tendência à auto ocupação (DIEESE, 2019, p. 5-6).

O primeiro fato que chama atenção no trecho, são às muitas possibilidades de nomeação não tradicionais dos tipos de vínculos ao mercado de trabalho que a população negra está submetida. E, o segundo, é tratar no mesmo pacote a abertura e manutenção de negócios próprios. O que gerou algumas perguntas: Aquele que tem negócio próprio é o mesmo que empreendedor? O empreendedor ou a empreendedora é definido/a pela não existência de vínculo ao exercer seu trabalho e/ou pelo tipo de serviço que oferta? Os profissionais que ofertam sua força de trabalho por meio das modalidades Micro Empreendedor Individual (MEI) podem ser considerados empreendedores? O que caracteriza/define uma empreendedora ou empreendedor no mercado de trabalho hoje?

Voltar a essas perguntas parece importante, porque o estrato em questão permite visualizar desde as pessoas que trabalham ofertando algum tipo de produto comercializável até àquelas que prestam algum tipo de consultoria, cursos e assessoria em campos específicos. É necessário atentar-se aos modos de nomeação e classificação dos vínculos não tradicionais ao mercado de trabalho que pode se revelar uma chave importante de compreensão da participação da população negra no mercado de trabalho.

Ainda sobre a abertura e manutenção dos próprios negócios, a interpretação dos dados estabelece uma conexão entre a tendência da população negra ao trabalho autônomo à falta de escolaridade em nível superior, apontando, como causa, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal, sem considerar outras possibilidades. Esse raciocínio analítico encontra eco na interpretação sociológica do Brasil dos anos 1970, conforme defendida por Fernandes (2008), que postulava a superação das desigualdades raciais, percebidas como resquícios da escravidão, através do desenvolvimento de uma sociedade de classes. No entanto, a persistência dessas desigualdades indica que o avanço social e econômico não foi suficiente para eliminar as disparidades raciais. Em vez disso, as desigualdades raciais continuam a se manifestar sob novas formas. Delinear essas novas formas a partir dos dados e das experiências traz outras possibilidades de interpretação da consequente tendência da população negra ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo.

Mais dados foram apresentados na perspectiva de raça e gênero: o DIEESE identificou maior inserção de pessoas negras nas seguintes ocupações:

Serviços (10,0%), Indústria de Transformação (9,9%), Comércio (3,0%) e Construção (2,0%) - , enquanto para os não negros houve declínio no Comércio (-8,7%) e nos Serviços (-4,9%) (DIEESE, 2019).

Sobre o trabalho de mulheres negras, destacaram “a importância do emprego doméstico na estrutura ocupacional das mulheres negras do Distrito Federal, com 16,0% delas nesta posição ocupacional” (DIEESE, 2019, p. 6).

De modo geral, percebe-se que as pesquisas realizadas no ano de 2019 seguiram o mesmo tom das pesquisas realizadas no ano de 2018. Em sua maioria, dizem respeito a temas similares do mercado de trabalho e focam o olhar para as condições de trabalho, tipos de ocupação, situação de ocupação, entre outros. Existe a recorrência de mulheres negras ocupando trabalhos precários em todas as publicações que circularam em 2019 e apenas uma publicação do DIEESE tratou das ocupações independentes ocupadas por pessoas negras.

No que se refere à população negra e a suas situações destacadas nas pesquisas, também é possível tecer cenários associativos em relação aos lugares que as pessoas negras deveriam ocupar no mercado de trabalho. Após analisar as escolhas de objetos de pesquisa estatística presentes nos bancos de dados capturados na revisão sistemática e de notar uma tendência de foco naquelas profissões menos qualificadas e prestigiadas, provocou-se o questionamento: Por que faltam pesquisas com focos em profissões mais prestigiadas e a situação de pessoas negras nesse campo? Entende-se que, no contexto da atual pesquisa, é inviável responder a essa pergunta. No entanto, o objetivo não é encontrar respostas objetivas, mas sim incitar o debate público acerca da necessidade do refinamento dos estudos das relações raciais no Brasil, apontando para o que pode ser considerado uma defasagem.

3° PRISMA – ANO 2020

No final do ano de 2019 e nos primeiros meses de janeiro, havia boas expectativas relacionadas à continuidade de aumento dos postos de trabalho e à estabilização do mercado de trabalho. Entretanto, a pandemia de covid-19, desencadeada pelo vírus SARS-Cov-2, impactou todas as dimensões de vida da sociedade mundial e aprofundou as desigualdades já existentes no mercado de trabalho brasileiro,

por atingir proporcionalmente mais os grupos de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, com menores salários, baixa escolaridade, negros, jovens e pessoas de mais idade (DIEESE, 2020c, p. 4).

Deste modo, a precarização do mercado de trabalho ficou ainda mais acirrada, dificultando o acesso dessas parcelas sociais a postos de trabalho dignos.

Por conseguinte, de acordo com as informações condensadas na RAIS (2021), a distribuição de vínculos conforme natureza jurídica seguiu padrão semelhante ao ano de 2019. Foram as empresas privadas que concentraram a maior quantidade de vínculos empregatícios e, em relação às características da oferta de trabalho, os aumentos subiram na seguinte proporção: de temporário (+50,16%), celetista prazo determinado (+27,23%), contratos por leis estaduais (+18,98%) e contrato tempo determinado (+11,63%) (RAIS, 2021, p. 8).

Portanto, houve um aumento dos empregos de caráter temporário e pode-se inferir que isto comprometeu a segurança e estabilidade do trabalho. Os relatórios RAIS também destacaram que, no ano de 2020, houve maior diminuição do número de vínculos para mulheres do que para homens (-2,25% e -0,07%, respectivamente). Quanto à faixa etária, o destaque foi para o grupo de 40 a 49 anos, que registrou o maior crescimento, com variação absoluta de +166 mil vínculos e variação relativa de +1,52%, enquanto a faixa até 24 anos registrou variação absoluta de -187 mil vínculos e relativa de -2,93% em relação ao ano de 2019 (RAIS, 2021, p. 8).

Nos relatórios RAIS, houve destaques também para a remuneração mediana, que ficou em de R\$1.824,65 no mês de dezembro de 2020. No entanto, em relação ao sexo, a remuneração mediana das mulheres foi de R\$ 1.697,24, cerca de 11,93% menor que a dos homens (R\$1.927,07).

Em relação à análise dos dados da população negra e dos grupos que a compõem, percebe-se a situação de aprofundamento da precarização no período da pandemia. O DIEESE (2020b) ressaltou que, entre o 1º e 2º trimestres de 2020, mais de 6 milhões de pessoas negras pertenciam ao grupo de desalentados. Já entre pessoas brancas, este grupo chegou a 2,4 milhões. Desse modo, podemos inferir que essa situação atingiu quase 8 milhões de pessoas no total, sendo que 71% eram pessoas negras que haviam perdido o emprego ou parado de procurar por não acreditar ser possível ultrapassar essa barreira.

Os dados apresentados pelo DIEESE revelam ainda outras diferenças significativas entre pessoas negras e não negras: entre os meses de abril e setembro de 202, 68,3% da população negra residente no Distrito Federal com idade igual ou superior aos 14 anos participava do mercado de trabalho do Distrito Federal em busca de ocupação.

Porém, mais de um 1/5 dessa força de trabalho negra permaneceu em desemprego (22,3%). O engajamento da população não negra na estrutura de trabalho remunerado regional era sensivelmente menor (58,6%), assim como era menos intensa a dificuldade enfrentada na obtenção da inserção ocupacional, o que fica expresso na taxa de desemprego de 15,8% (DIEESE, 2020e, p. 1).

Além disso, a porcentagem de mulheres negras continuou maior na taxa de desocupação na comparação entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, passando de 17,3% para 18,2%. Para os homens negros, essa diferença aumentou de 11,8% para 14,0%, enquanto que, para os não negros, o aumento foi de 8,5% para 9,5%, demonstrando os reflexos da pandemia de covid-19 e seus efeitos desiguais de acordo com raça e gênero. Do ponto de vista racial, houve maiores retrações registradas para trabalhadores declarados pardos (-1,50%, equivalente a -R\$35,20) e pretos (-1,42%, equivalente a -R\$ -32,75) de acordo com o DIEESE (2020b, p. 8).

É sabido que mulheres e homens negros enfrentam dificuldades maiores para conseguir uma colocação. A taxa de desocupação entre esses trabalhadores é sempre maior, mas a pandemia conseguiu criar ainda mais adversidades para essa população. Em situação vulnerável de renda, moradia, sem possibilidade de aderir ao isolamento (DIEESE, 2020b, p. 4).

Em pesquisas empreendidas pelo DIEESE no ano de 2020 para compreender a situação do trabalho de mulheres negras no país, o foco central foi o emprego doméstico e a correlação com a formação histórica escravagista do Brasil.

Ao longo do período colonial na América Latina, o emprego doméstico representou uma das principais formas de ingresso de mulheres de camadas sociais pobres e de menores níveis de escolaridade no mercado de trabalho (Kuznesof, 1989). No Brasil, muitas ex-escravas que trabalhavam como domésticas permaneceram exercendo a profissão após a abolição da escravatura. Segundo Fernandes (2008), essas mulheres foram os principais sustentáculos de suas famílias, haja vista a falta de políticas de Estado que visem a inserção da população negra na sociedade mercantil. [...]

O país conta com o maior contingente de empregadas domésticas do mundo, composto por cerca de seis milhões de trabalhadoras, sendo a maioria mulheres negras. Na América Latina, a formação da força de trabalho doméstica está relacionada ao processo de colonização dos territórios e à divisão da sociedade em raças, pela necessidade de legitimação da dominação (DIEESE, 2020d).

Sobre as características das funções do trabalho doméstico, o DIEESE destacou a alta taxa de informalidade como um dos principais marcadores dessa atividade, assim como a baixa participação como contribuintes da previdência social. De acordo com a pesquisa que circulou no ano de 2020, apenas 38,9% da categoria – ou 2,247 milhões de empregadas – eram contribuintes no ano de 2018. Esse dado implica afirmar que cerca de

3,5 milhões de trabalhadoras domésticas não tinham acesso a diversos benefícios importantes como seguro-desemprego, auxílio-doença, auxílio-acidente, salário maternidade e aposentadoria (DIEESE, 2020d, p. 16).

No período da pandemia, outra característica apontada do trabalho doméstico foi a multiplicidade de atividades executadas: cozinhar, limpar a casa, cuidar de crianças e idosos, lavar e passar roupa, incluindo até trabalhos de jardinagem e governança. De acordo com o DIEESE, a maior parte das domésticas está alocada na atividade “trabalhadoras dos serviços domésticos em geral”, que, em 2018, representavam 77,5% da categoria. Porém, houve a constatação de diferenças entre os rendimentos recebidos por mulheres que exercem a mesma atividade doméstica, revelando desigualdades raciais.

A maior defasagem entre as remunerações segundo raça ocorreu na categoria “trabalhadoras dos serviços domésticos em geral”, na qual as domésticas negras receberam remunerações 14,9% inferiores às das não negras. No caso das trabalhadoras em cuidados pessoais em domicílio, a remuneração das negras permaneceu 10,6% inferior à das não negras. Entre as cuidadoras de idosos, a renda de negras e não negras é mais próxima, embora a das não negras seja 4,4% menor. No caso das cozinheiras, as remunerações quase se igualam, sendo a diferença entre a de negras e a de não negras de 0,2% (DIEESE, 2020d).

O percentual de trabalhadores negros que perderam ou saíram do emprego entre o início e final do ano de 2020 foi maior do que o dos não negros. O DIEESE apontou que aproximadamente 15% dos empregados negros nos primeiros três meses de 2020 estavam desempregados no segundo trimestre. De modo detalhado, os percentuais foram os seguintes: no caso dos homens negros, os desempregados passaram de 11,8% para 14,0%, entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020; em relação aos não negros, o índice foi de 8,5% para 9,5%; e, para as mulheres negras, de 17,3% para 18,2% no mesmo período (DIEESE, 2020b).

As fotografias captadas a partir da produção do núcleo Afro do CEBRAP colocaram, no centro dos debates sobre o mercado de trabalho, as situações de saúde mental no período da pandemia. Conforme reportado, os trabalhadores em geral tiveram agravamento das situações de estresse, burnout, ansiedade e solidão. Também foram ressaltadas as diferenças de acesso a condições de trabalho remoto que permitissem maior proteção contra a contaminação pelo vírus SARS-Cov-2.

Mais de 8,7 milhões de trabalhadores permaneceram exercendo suas atividades de forma remota. Esta quantidade correspondia a 10,3% dos empregados em maio de 2020; nos meses seguintes, houve redução dessa taxa. Do ponto de vista racial, o trabalho remoto foi a realidade para 17,6% dos ocupados (não afastados) brancos e para apenas 9% dos negros nessa mesma situação. Somente cerca de um terço do total de trabalhadores ocupados em atividade remota foi composto por trabalhadores negros (Prates *et al.* 2021)

Aqueles que permanecem em home office também têm um perfil: brancos, com ensino superior e maior renda, o que evidencia ainda mais a exclusão financeira de negras e negros na pandemia. Além disso, também foi acentuada a assimetria entre formais e informais, que se traduz, também, nas desigualdades salariais e raciais: no Rio de Janeiro, brancos ganham 41,9% a mais do que negros. E, muitas vezes sem a possibilidade de home office ou alternativas formais, a alternativa é trabalhar como entregador ou motorista de aplicativos – situação que, além de trazer à tona a precarização, também se relaciona ao caso do ex-motoboy Matheus Pires, agredido com cuspes na cara por um usuário de app de delivery (Prates *et al.* 2021)

As análises que circularam sobre o cenário pré-pandemia já davam conta da grave situação que a população negra enfrentava no mercado, entretanto, as pesquisas mostram quão desastrosos foram os impactos da pandemia no campo do trabalho.

[...] as pessoas negras foram mais afetadas pela crise desencadeada pela pandemia, mas, sobretudo, que a lenta recuperação que se esboça também é distinta para negros e brancos. Com efeito, o crescimento percentual de pessoas desocupadas foi de 27,6% entre os brancos (de aproximadamente 4 milhões em maio para 5,1 milhões de novembro) e de 46,2% entre os negros (de 6 milhões para 8,8 milhões no mesmo período). [...]

No mercado privado sem carteira, são 37,4% a menos de trabalhadores negros e 26,6% a menos de trabalhadores brancos em 2020 em comparação a 2019. Entre os domésticos sem carteira, são 38,8% e 29,0%, respectivamente. Entre os empregadores, 19,1% contra 6,3%. Esse último número, em especial, mostra que, mesmo entre aqueles que são donos de estabelecimento, o grau de estabilidade entre os negros é significativamente menor – vale notar que, entre os empregadores, em 2019, 71,5% dos negros tinham estabelecimento com até 5 empregados, percentual que é de 54,3% para os brancos. Na outra extremidade, são 20,0% de brancos com estabelecimentos maiores que 50 pessoas, contra 12,3% dos negros (Prates *et al.* 2021).

Ainda na chave da precariedade do trabalho, a situação das mulheres negras foi destacada em algumas posições como a de cientistas e empreendedoras, importantes para a compreensão de dinâmicas da sociedade brasileira. O Afro CEBRAP ressaltou que mulheres negras cientistas, mesmo quando conseguem realizar grandes pesquisas – como no caso da cientista Jaqueline Goês de Jesus, que liderou o sequenciamento genético da covid-19 no Brasil –, seguiram sendo as mais afetadas, na ciência e na academia, pela pandemia. Esse processo, evidentemente, afasta-as ainda mais dos espaços de trabalho. Como exemplo, foi apontado que mulheres (especialmente mulheres negras) com filhos em idade de creche, desde 1990, têm a menor participação no mercado de trabalho – situação agravada com o fechamento das creches no período da pandemia. Ademais, o trabalho docente, principalmente nas universidades privadas, seguiu precarizado (Prates *et al.* 2021).

Em relação ao trabalho autônomo, alguns dados chamaram atenção. De acordo com estudos do Afro CEBRAP, 80% das mulheres empreendedoras que não possuíam reserva financeira no período da pandemia eram negras e isto fez com que o auxílio-emergencial se tornasse indispensável para elas (Prates *et al.* 2021). Os estudos do IPEA também se voltaram para este grupo, ressaltando que as mulheres que trabalhavam por conta própria (e o faziam especialmente no domicílio em que moravam) somavam cerca de 38,3% de autodeclaradas brancas e 42,2% de mulheres negras. Esses dados haviam sido coletados pelo IPEA no ano de 2013, mas foram divulgados no estudo sobre a esfera produtiva e reprodutiva das mulheres que circulou no ano de 2020.

Além disso, o IPEA também informou que os homens são maioria nos grupos MEI com o percentual de 57,4%. Já no grupo de trabalhadores por conta própria, são 67,8%. Esse percentual aumenta dentre empregadores: cerca de 71,0% são homens. Quando observa o pertencimento racial, o IPEA aponta que “entre MEI e empregadores, grupos com maiores graus de cobertura (razão entre contribuintes e ocupados), os brancos são maioria; entre os conta própria, os negros (pretos, 9,4%, e pardos, 47,5%) possuem maior peso” (Ansiliero *et al.*, 2020).

Neste mesmo relatório, também foi exposto que, dentre as mulheres que trabalhavam por conta própria, 42,2% delas eram negras e realizavam suas atividades no próprio domicílio, enquanto as mulheres brancas correspondiam a 38,3%.

Esses dados, contextualizados, trazem mais indicativos a respeito das específicas desigualdades raciais presentes em um ramo já precarizado do trabalho, uma vez que o tipo de vínculo empregatício pode significar segurança e garantias de direitos trabalhistas e sociais, que, por sua vez, são meios para assegurar a dignidades aos trabalhadores. Conforme colocado pelo próprio IPEA, a situação da contribuição previdenciária pode ser um indicativo da precariedade do trabalho por conta própria e os dados evidenciam que homens e mulheres negros (as) compunham o grupo que menor contribuíam e continuam contribuindo, alertando para o caráter associativo da precariedade nas atividades por conta própria.

A fotografia apresentada do ano de 2020 mostra como o foco da coleta de dados e análises estiveram concentradas, obviamente, nos impactos causados pela pandemia no campo do trabalho e os resultados desastrosos para a população brasileira, em especial, para mulheres e pessoas negras. Como já foi apontado, as análises que circularam sobre o cenário pré-pandemia já davam conta da grave situação que a população negra enfrentava no mercado, entretanto, os resultados das pesquisas que circularam em 2020 mostraram como os impactos da pandemia agravaram ainda mais os desafios e obstáculos enfrentados por essa população.

Também foi possível observar que houve uma preocupação em desagrupar os dados por gênero (em sua maioria) e tecer análises atentas aos diferentes modos como a pandemia atingiu a população brasileira de forma interseccional. E, com este mesmo interesse, os relatórios destacaram os tipos de vínculos como parte dos instrumentos de enfraquecimento da seguridade das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros.

Ademais, neste contexto, foi ressaltado o trabalho autônomo como atividade realizada por uma maioria de mulheres e, mais especificamente, de mulheres negras. O estabelecimento de vínculos trabalhistas altamente precarizados é um aspecto que se destaca quando o foco recai sobre mulheres negras realizando serviços domésticos.

4º PRISMA – ANO 2021

A continuidade da pandemia por SARs-CoV-2, alcançando o ano de 2021, abalou todas as boas expectativas a respeito da capacidade de enfrentamento da crise econômica e social, devido ao processo de acirramento no país. Nos documentos alcançados por esta revisão, houve um consenso de que a crise sanitária impulsionou ainda mais desemprego, bem como agravou o distanciamento salarial entre homens e mulheres, negros e brancos.

As pessoas que se declararam pretas e pardas correspondiam em junho de 2020 a 54,9% da força de trabalho, sendo 52,5% dos ocupados e 60,3% dos desocupados. Durante os primeiros meses da pandemia no país, a taxa de desocupação cresceu para todos os grupos de cor ou raça, com média geral passando de 10,7% para 13,1% entre maio e julho. Considerando-se somente a população negra – homens e mulheres –, essa elevação foi ainda superior: passou de 10,7% e 13,8% para, respectivamente, 12,7% e 17,6% [Silva; Silva, 2021].

Nos dados publicados pelo DIEESE no ano de 2021, houve apontamentos sobre a contínua disparidade entre os valores recebidos por mulheres em relação aos homens na mesma função. Para além disso, apontaram também que mulheres ocupando cargos de direção ou gerência ganharam por hora trabalhada cerca de R\$ 32,35, enquanto homens com função e escolaridade similar receberam R\$ 45,83 a hora.

O DIEESE também veiculou informações sobre a persistente diferença de rendimentos entre homens e mulheres. A esse respeito, ressaltou que a diferença foi ainda maior para as “mulheres negras, que em 2020, receberam, em média, R\$ 10,95 e o homem negro R\$ 11,95. Entre os não negros, o rendimento foi de R\$ 18,15 para as mulheres e R\$ 20,79, para os homens” (DIEESE, 2021b).

Conforme as informações coletadas, no terceiro trimestre de 2021 houve queda de -4% no rendimento médio geral em relação aos três meses anteriores, e de -11,1% na comparação com o mesmo período do ano de 2020. A queda do rendimento médio habitual foi parte do reflexo da crise sanitária, e o DIEESE apontou esse dado como evidência que “a geração de postos de trabalho concentrou-se em ocupações de baixos rendimentos, num cenário de alta inflação, que corrói o poder de compra do/a trabalhador/a” (DIEESE, 2021).

O trabalho desprotegido também foi amplamente abordado. Segundo o DIEESE (2021c), trabalhadores desprotegidos são aqueles que desempenham suas funções sem carteira assinada. Os autônomos que não conseguem contribuir para a previdência social e os trabalhadores familiares auxiliares também são compreendidos dentro desse escopo da ausência de proteção trabalhista. Observando este fenômeno através da lente das diferenças raciais, o DIEESE afirmou que, no ano de 2021, entre as mulheres trabalhadoras, 46% eram negras e 34% não negras dentre aquelas que desempenharam trabalho desprotegido, enquanto entre homens a porcentagem de negros foi de 48% e a de não negros ficou em 35%. No âmbito da informalidade, também se apontou o corriqueiro caso das trabalhadoras domésticas.

Para os primeiros trimestres de 2014, 2020 e 2021, divididas entre mulheres empregadas com carteira e sem carteira. Em todos os períodos, trabalhadoras domésticas apresentaram rendimento e escolaridade menor que a média das outras mulheres empregadas. Em particular, as empregadas domésticas com carteira possuem rendimento similar e menor escolaridade do que as mulheres empregadas em outras ocupações sem carteira. Além disso, mulheres negras compõem a maioria nessa ocupação, um grupo que já foi afetado de forma mais severa pela crise atual (Costa; Barbosa; Hecksher, 2021; Silva; Silva, 2020; IPEA, 2021). Finalmente, trabalhadoras domésticas possuem, em geral, idade mais avançada que outras empregadas, o que pode dificultar o retorno ao mercado de trabalho durante a recuperação da pandemia (Costa *et al.*, 2021).

A respeito deste ramo, o IPEA fez uma valiosa análise sobre o trabalho doméstico, que auxilia a observação do modo como a questão racial se impõe, a despeito das situações de classe, e acirra contextos de desigualdades. Mas, antes de apresentar os dados que alimentam essa conclusão, é importante ressaltar que “estima-se que, no Brasil, cerca de 25% da força de trabalho esteja ocupada no setor de cuidados” (Pinheiro *et al.*, 2021).

No exame da composição racial nas diferentes categorias aqui analisadas, observa-se que as negras representavam 71,5% das profissionais de cozinha; 68% das babás; 67,2% das trabalhadoras dos serviços domésticos em geral; e 58,9% das cuidadoras. É possível dizer, portanto, que, na ocupação mais recente no emprego doméstico, a ocupação de cuidadoras – que muitas vezes está relacionada, inclusive, a uma formação específica como técnica de enfermagem ou com cursos técnicos de curta duração –, o grupo é menos negro. Além disso, nas profissões tradicionalmente relacionadas à presença de mulheres negras – babás e cozinheiras –, os números indicam que elas seguem sendo a grande maioria (Pinheiro *et al.*, 2021).

Essa grande maioria de mulheres negras exercendo a função de babá teve o pior rendimento médio mensal. Enquanto o salário-mínimo era de R\$998,00, as babás negras recebiam em torno de R\$705,00 de acordo com a pesquisa do IPEA realizada no ano de 2019 e publicada dois anos depois.

Ao olhar para as funções com maior prestígio, o IPEA apresentou a distribuição racial e de gênero no setor público. De acordo com os dados, houve crescimento no número de pessoas negras entre os anos de 2012 e 2019, chegando a 53,4% do total de estatutários. Entretanto, esse grupo permaneceu sub-representado nos grupos de dirigentes que possuem melhores remunerações, maior prestígio e poder (Silveira; Leão, 2021).

[...] é assertivo ao demonstrar como os mecanismos de segmentação, qualificação e discriminação incidem de maneiras específicas em cada grupo de raça e gênero. Em análises temporais, Silveira e Leão (2020), por sua vez, demonstram que, embora tenha reduções da segregação sobre as mulheres brancas, mulheres negras e homens negros ainda se encontram em larga desvantagem com relação aos homens brancos entre 1986 e 2015. O termo de discriminação por raça é praticamente o mesmo nesse intervalo, e no recorte mais elitizado, de trabalhadores com ensino superior, a diminuição da segregação foi menor que na população em geral, e os percentuais de discriminação foram maiores contra mulheres negras (Silveira; Leão, 2021).

Isto demonstra que é necessário fomentar estudos que analisem as ocupações que gozam de maior prestígio social e o modo como as questões raciais e de gênero se impõem no interior dessas funções. Além disso, especificamente, mostra-se importante observar a presença e condições de trabalho de pessoas negras nas especialidades de profissões liberais como medicina, direito e engenharias e, do mesmo modo, investigar como o ramo do empreendedorismo pode conduzir à identificação de várias chaves para pensarmos a interligação entre raça, gênero e trabalho digno. Em um contexto neoliberal, é urgente

[...] tentar evidenciar a vulnerabilidade do negro empreendedor a partir da análise do maior impacto sofrido, na pandemia, por esse estrato social. E, nesse sentido, alertar para o fato de que a transformação desse discurso, apresentado muitas vezes como panaceia para a superação de desigualdades, em políticas públicas que não levem em conta desigualdades “de origem”, pode acabar por retroalimentar e aprofundar essas mesmas desigualdades. A compreensão da posição do negro no mercado de trabalho permite identificar questões estruturais e desigualdades nos processos produtivos e reprodutivos que vão, com o passar do tempo, explicando com cada vez mais força a subalternização dos segmentos identificados por sua cor/raça e, por conseguinte, sua posição social (Almeida, 2018) (Abreu *et al.*, 2021).

Observar a forma como a vulnerabilidade de trabalhadores negros é reposta, mesmo em nichos do trabalho que possuem prestígio social, é uma das chaves para avançar o entendimento das questões raciais e alargar a compreensão sobre trabalho digno.

Ainda sobre o relatório do impacto da pandemia entre empreendedores, o IPEA destacou, no ano de 2021, que “a proporção de empregadores e conta própria com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) entre brancos era o dobro da verificada entre os negros (40% e 19%, respectivamente)”. As análises também alertam que, para empreendedores negros, o nível de informalidade, assim como o de outros índices de desigualdade são bem maiores para essa população em todas as cinco grandes regiões do país como apontado no extrato abaixo (Abreu *et al.*, 2021).

Sistematicamente, em todas as edições, os empreendedores negros apareceram com maior proporção de MEI (68% contra 49% no caso dos brancos), menor escolaridade (53% tinham até ensino médio, contra 35% no caso dos brancos), menor faturamento (44% faturavam até R\$ 6 mil/mês, contra 35% no caso dos brancos), menor quadro de pessoal (62% não têm funcionários vinculados à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, contra 49% no caso dos brancos) e negócios com menos tempo (53% tinham até cinco anos de atividade, contra 42% no caso dos brancos) (Abreu *et al.*, 2021).

Nota-se como as desigualdades raciais se repetem dentro de um nicho do trabalho buscado por pessoas negras como meio de sobrevivência e, em sua maioria, meio de mudança de classe social.

Há situações ainda mais aviltantes dentro desse escopo. No artigo “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões do caso brasileiro a partir da PNAD contínua” (IPEA, 2019), aparece, como nota de rodapé, a informação de denúncias feitas por sindicatos sobre os casos nos quais trabalhadoras domésticas descobrem, no ato da demissão, que foram admitidas pelos empregadores como MEI e, portanto, não possuem nenhum direito trabalhista.

Importante destacar que os sindicatos de trabalhadoras domésticas têm recebido denúncias de casos em que a adesão ao MEI não se dá pela própria trabalhadora, mas pelos empregadores, como uma forma de reduzir seus encargos com a formalização do vínculo via carteira de trabalho. As denúncias envolvem, inclusive, situações em que as trabalhadoras nem sabem que se transformaram em MEIs, descobrindo apenas quando são dispensadas de seus trabalhos e vão em busca de seus direitos (Pinheiro *et al.*, 2021, p. 87).

Levando em conta o aspecto social e textual, entende-se que denúncias dessa natureza não deveriam ser entendidas como informação complementar, ou seja, inseridas como nota, devendo ser colocadas como parte do texto integral. Inserir tal informação dessa maneira interrompe a sequência lógica de um artigo que se propôs discutir os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI. Não tratar as denúncias como consideração central ou como parte do texto integral evidencia como análises que não tomam raça como questão central das desigualdades do país causam limites na percepção das várias nuances que o racismo assume no Brasil.

O uso de vínculos independentes para burlar direitos trabalhistas de mulheres e, majoritariamente, de mulheres negras aponta uma face primária do racismo que é destinar o exercício do serviço doméstico aos corpos femininos negros tomados como sinônimos do servilismo desprovidos de qualquer direito (Carneiro, 2000). E a manutenção dessas mulheres no lugar de servidão, seja no trabalho doméstico ou no exercício de outras profissões, é uma das bases que sustenta as desigualdades das relações raciais no país.

As denúncias apontam também que há problemas nas formas de fiscalização, já que o Estado brasileiro precisa estar atento às regras que limitam o montante de recebimento entre MEI, microempresas e pessoa jurídica. Há ainda outras situações alarmantes que também exigem atenção através de políticas públicas e readequação das regras, como o exemplo dos casos das trabalhadoras que aderem ao vínculo MEI.

Ainda que o total de diaristas MEI corresponda a apenas 6,5% do total de diaristas, é importante destacar que ele tem crescido de forma contínua. Estas mulheres devem realizar recolhimentos mensais para a previdência com um valor de R\$ 52,25, equivalente a 5% do SM vigente, adicionado de R\$ 5,00 de Imposto sobre Serviços (ISS).

Por sua vez, é também importante considerar que a adesão ao MEI não transforma essas trabalhadoras em microempreendedoras. Para tanto, elas deveriam oferecer seus serviços sem qualquer relação de subordinação ou qualquer condição de continuidade de uma relação de trabalho com os patrões, sendo capazes de empreender de forma autônoma e independente (Pinheiro *et al.*, 2019, p. 28).

O caso das diaristas que aderem ao MEI aponta que há problema na fronteira que delimita e caracteriza esse tipo de vínculo. Diante desse fato, pode-se construir a hipótese de que há problemas nas fronteiras que delimitam os tipos de vínculos independentes que regem as regras de acesso ao mercado de trabalho brasileiro. Logo, voltar às perguntas já registradas anteriormente trona-se necessário: O empreendedor ou a empreendedora é definido/a pela não existência de vínculo ao exercer seu trabalho e/ou pelo tipo de serviço que oferta? Os profissionais que ofertam sua força de trabalho por meio das modalidades Micro Empreendedor Individual (MEI) podem ser considerados empreendedores? O que caracteriza/define uma empreendedora ou empreendedor no mercado de trabalho hoje?

Em resumo, o conjunto de publicações apresentadas em 2021 estiveram ainda mais concentradas nos diferentes efeitos da pandemia causada pelo SARs-CoV-2 sobre o conjunto de trabalhadores brasileiros. A exemplo, observou-se o agravamento do distanciamento salarial entre mulheres e homens com o mesmo nível de formação e no mesmo tipo de ocupação.

Sobre a população negra (em especial, sobre as mulheres negras), o foco do olhar analítico permaneceu sobre as atividades com menos reconhecimento social e rendimentos precarizados. Neste contexto, destaca-se a brutalidade dos impactos sobre a dignidade e as condições de vida das trabalhadoras domésticas (em sua maioria mulheres negras).

Por fim, as análises de 2021 apontaram o trabalho autônomo (CNPJ, MEI) como um território ainda mais fragilizado para empreendedores negros, ressaltando que os índices de desigualdades são bem maiores para essa população em todas as cinco grandes regiões do país. E os vínculos independentes que apareceram de modo central nas situações de precarização do trabalho da população negra exigem atenção.

5° PRISMA – ANO 2022

Embora o ano de 2022 seja considerado como período pós-pandemia, a Organização Mundial da Saúde (OMS) só considerou o fim da emergência de saúde em maio de 2023. As pesquisas veiculadas no ano de 2022 estiveram, em sua maioria, concentradas na observação das taxas de emprego/desemprego e do rendimento médio diante do contexto pós-pandemia. A exemplo, o DIEESE destacou que o ano iniciou com a perspectiva de crescimento de cerca de 2,5% e a retomada da geração de novas de trabalho. Entretanto, ao observar as condições de inserção e permanência no mercado de trabalho pós-pandemia, a mesma instituição imprimiria perspectivas diferentes para homens e mulheres, brancos e negros, conforme o boletim especial “A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho” publicado em 2022.

No segundo trimestre de 2022, a proporção de subocupados (trabalham menos horas do que poderiam/gostariam de trabalhar) em relação ao total de ocupados foi de 6,7%, menor do que o verificado nos demais anos. Em 2021, esse percentual ficou em 8,6%.

Entre todos os segmentos populacionais, a proporção de negros em subocupação, no segundo trimestre de 2022, foi maior: 10,0% entre as negras ocupadas e 6,5%, entre os negros ocupados. Na mesma situação estavam 6,7% das mulheres não negras e 4,0% dos homens não negros. Estavam em trabalhos desprotegidos 47,1% dos trabalhadores ocupados negros e 34,7% dos não negros (DIEESE, 2022a, p. 5).

Afunilando a condição de observação, foram destacadas as atividades econômicas em que mulheres negras estavam inseridas no terceiro trimestre de 2022: “19,7% estavam no setor de educação, saúde humana e serviços sociais; 19,2% no comércio; e 16,4% nos serviços domésticos” (DIEESE, 2022a, p. 3).

A porcentagem apresentada causou bastante curiosidade para compreender os números de modo detalhado: por exemplo, o que significa afirmar que 19% das mulheres negras estavam na área da educação, saúde humana e serviços sociais? Esse número está abarcando quais ocupações na área da educação? Professoras de ensino fundamental e/ou professoras de ensino superior? Detalhar os nichos dentro de uma área de trabalho por raça/cor não é prática usual nos trabalhos analisados, entretanto, isso ajudaria a enxergar as reposições de desigualdades dentro de cada área.

Nos relatórios do DIEESE, foram apresentados detalhamentos das condições de contratação de trabalhadoras negras.

No segundo trimestre de 2022, mais de 30% do total dos ocupados se inseriram como assalariados com carteira. Entre o total de negras ocupadas, 31,5% tinham carteira assinada. Entre os homens negros ocupados, a proporção de trabalhadores formais era de 37,1%. Das ocupadas negras, 12,6% eram trabalhadoras domésticas sem carteira e 3,7% com carteira; 21,1%, trabalhadoras por conta própria; e 10,8%, assalariadas sem carteira. - No total, quase metade (47,3%) das negras trabalhavam sem proteção. Entre os negros, 30,1% eram trabalhadores por conta própria e 18,1%, assalariados sem carteira (DIEESE, 2022a).

Em relatórios do IPEA a respeito do mercado de trabalho no contexto pandêmico, também houve destaque para as diferenças na proporção das taxas de desemprego e desigualdades entre brasileiros brancos e negros. Nesse contexto, a instituição destacou que essas disparidades tendem a aumentar nos momentos de crise econômica. Foi ressaltado que, no ano de 2020, pessoas negras tiveram maior dificuldade para transitar entre a situação de desemprego/inatividade e a entrada em uma ocupação.

A decomposição também mostra que a massa salarial dos negros caiu mais do que a dos brancos por causa do efeito emprego. Em bom português, os negros foram muito mais afetados por demissões e pela eliminação de postos de trabalho, que provocaram queda de 12% da massa salarial entre trimestres, percentual cerca de duas vezes maior do que entre brancos (Souza, 2022).

Atentando também para diferenças de gênero, o DIEESE ressaltou que, apesar de mulheres terem mais anos de estudos em relação aos homens, isto não influencia positivamente a sua remuneração. Ocorre que em “ocupações típicas de ensino superior, a mulher ganhou, no terceiro trimestre de 2021, R\$31,41 por hora e os homens, R\$44,41, ou seja, elas receberam cerca de 71% dos rendimentos masculinos” (DIEESE, 2022e).

Ademais, quando os dados passam também por recorte racial, destaca-se que as desigualdades mostram-se ainda mais cruéis. O DIEESE descreveu a situação de mulheres negras no mercado de trabalho comparando a taxa de participação deste grupo – o que indica a proporção da força de trabalho que está ocupada ou desempregada – em relação à população total do país.

Em um primeiro momento, a instituição aponta para o contexto de 2021, ainda pandêmico:

A diferença entre as mulheres negras e não negras é visível. As negras sempre encontraram maior dificuldade de inserção, e, em 2021, a taxa de desocupação delas foi de 18,9%, muito superior à das não negras, de 12,5% (DIEESE, 2022e, p. 4).

A publicação “A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho” (2022), volta-se para o ano de 2022, em que se observavam os impactos na economia pós-pandemia:

São visíveis as dificuldades que as mulheres negras enfrentam no mercado de trabalho. No segundo trimestre de 2022, elas vivenciavam taxa de desocupação de 13,9%. Para os homens negros, a taxa era de 8,7%; para as não negras, de 8,9%; e para os homens não negros, foi observada a menor taxa, de 6,1% (DIEESE, 2022a, p. 2).

Por fim, o DIEESE apontou que, entre as trabalhadoras por conta própria (única atividade que cresceu entre mulheres), as mulheres não negras chegaram a 9,4% enquanto as mulheres negras chegaram a apenas 2,9% do total das trabalhadoras no ano de 2019. “Já o percentual de negras com CNPJ aumentou 36,4% e o de não negras, 27,8%” (DIEESE, 2022e).

O prisma das análises dos dados circulados em 2022, de modo geral, destacou as condições de emprego e desemprego que afetaram o país e como estas impactaram trabalhadores negros de modo específico.

O foco nos tipos de vínculos de trabalho, refletindo sobre trabalhadores com ou sem carteira assinada e os trabalhadores autônomos, permitiu destacar que, percentualmente, as pessoas negras estiveram em maior número entre os trabalhadores por conta própria. Ademais, foram citados e apresentados, pela primeira vez, dados da inserção de mulheres negras nas áreas da educação, saúde humana e serviços sociais extrapolando as análises focadas apenas nas funções de empregadas domésticas.



**AS IMAGENS PRODUZIDAS
PELOS PRISMAS**

A sistematização dos trabalhos publicados possibilita um diálogo com as imagens que são produzidas por essa análise. Como imagem, entende-se o recorte de um quadro mais amplo sobre a temática que foi elaborado pelos dados apresentados. Portanto, faz-se necessário, retomar o que foi dito anteriormente neste trabalho, em que o panorama abordado seria como uma *foto em espiral que, ao revelar as curvas naturais de um objeto*, impõe ao observador a necessidade de *lidar com o enquadramento de uma imagem que não revela o seu todo*. E ainda nos obriga a refletir sobre os pontos cegos presentes numa mesma imagem.

No âmbito desse raciocínio, observa-se a primeira nuance das imagens. No conjunto dos estudos e pesquisas publicados pelas instituições escolhidas, entende-se que houve, em sua maioria, similaridade (ou ainda, continuidade) dos dados capturados e analisados no biênio de 2018-2019: condições de trabalho, tipos de ocupação, situação da ocupação, entre outros. Ademais, o triênio 2020-2021-2022 houve, naturalmente, a maior parte das análises concentradas nos efeitos que a pandemia por SARs-CoV-2 causou nas modalidades de trabalho, na oferta e na retração de vagas de ocupação e nas desigualdades pré-existentes no mercado de trabalho. A pandemia reforçou a situação delicada dos vínculos independentes de trabalho como elemento que merece foco nos estudos e intervenções de políticas públicas.

A similaridade dos dados gerou uma reflexão sobre um ponto cego não observado no momento da escolha das instituições e seus bancos de dados: a maioria das instituições produzem pesquisas com dados secundários oriundos, em geral, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A exceção, são os dados produzidos pelo Ministério do Trabalho sistematizados na RAIS que funcionam como censo do mercado de trabalho no país. Entretanto, olhar para os dados raciais através do censo produzido pela RAIS apresenta um grave problema: a informação de pertencimento racial não é autodeclarada pela pessoa física trabalhadora, mas sim preenchida pelo profissional de contabilidade e/ou pela pessoa contratante que, por sua vez, não é obrigada legalmente a perguntar como seus trabalhadores e trabalhadoras autodeclaram seu pertencimento racial.

Nesta questão dos dados raciais, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do IBGE usada para monitorar o mercado de trabalho também possui problemas. Metodologicamente, a PNAD Contínua usa a técnica de amostra usando categorias ocupacionais agregadas, esses dados chapados por categorias agregadas, impede qualquer pesquisa que use esse dado chegar às informações de pertencimento racial de profissionais que atuam nas especializações de ocupações liberais, como medicina, engenharia e direito. São justamente nas especializações que as desigualdades de raça e gênero se destacam, portanto, não basta olhar apenas para o número de pessoas negras no todo de cada área, é necessário também enxergar a posição que elas ocupam nas especializações.

Em síntese, o ponto cego da similaridade nas análises das imagens produzidas incita o questionamento: Por qual razão as instituições do Estado brasileiro produtoras de dados estatísticos permanecem trabalhando com a subnotificação do dado “autodeclaração racial”? A subnotificação da declaração racial nos dados estatísticos tem produzido quais sombreamentos nas necessidades da população negra? Quais problemas ou perguntas centrais na experiência atual dessa população não foram submetidas à administração do Estado brasileiro?

Destaca-se nas análises as diferenças de gênero no acesso às vagas, na diferença de rendimentos, nas condições de trabalho precárias ainda presentes e aprofundadas pela crise sanitária de saúde. As desigualdades raciais presentes nos relatórios retomam as perguntas que impulsionam a realização deste estudo e auxiliam no ajuste das lentes do binóculo ao olhar para o cenário: Quais aspectos das experiências da população negra foram capturados nas pesquisas dos últimos cinco anos? Como estes aspectos têm caracterizado e apontado os postos de trabalho acessados pela população negra?

O conjunto das pesquisas estatísticas alcançadas nesta revisão bibliográfica caracterizam a participação de pessoas negras no mercado de trabalho brasileiro durante o período de 2018-2019 conforme a síntese a seguir:

[...] a população negra se insere no mercado de trabalho de maneira mais precária do que a população não negra. Esta inserção se manifesta, especialmente, na pronunciada presença no mercado de trabalho em combinação com as taxas mais elevadas de desemprego. Ademais, quando inserida no universo ocupacional, é perceptível a maior presença da população negra nos postos de trabalho menos protegidos, nos quais o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários é mais difícil, e rendimentos sempre inferiores aos da população não negra (DIEESE, 2018g, p. 30).

Essa afirmação é composta por três importantes camadas que condensam toda a produção das interpretações estatísticas apresentadas até aqui. A primeira camada – “a população negra se insere no mercado de trabalho de maneira mais precária” – toma fatos verídicos de uma parte da realidade desta população e produz a ideia de unicidade, de massa trabalhista uniforme, o que provoca algumas indagações: A população negra brasileira ocupa apenas funções do polo mais precário do mercado de trabalho brasileiro? Ou são as pesquisas e seus instrumentais que se limitam a olhar apenas para a parcela dessa população (decerto, a maioria) que está no polo mais precário do trabalho?

Nesta pesquisa, asseveramos que, na produção massiva dessas interpretações (ainda que verdadeiras), reside o perigo de uma história única, que é o poder de invisibilizar e simplificar as múltiplas experiências da população negra no mundo do trabalho (Adichie, 2009).

A segunda camada – “nos postos de trabalho menos protegidos, o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários é mais difícil” – repõe a ideia de que é apenas no polo mais precário do mercado que a ausência das garantias de trabalho digno se estabelecem. É preciso tensionar outras nuances dessa verdade. Para tanto, destacamos o seguinte achado, que foi alcançado a partir da investigação da participação de mulheres negras em profissões elitizadas:

Nos anos mais recentes, no entanto, cresceu o trabalho de médicas negras informais sem carteira de trabalho. Em 2005, houve um pico de 43% de profissionais nesta situação, enquanto o trabalho com carteira assinada girava em torno de 32%. Este último índice vem caindo: em 2019 chegou a 8% o trabalho com carteira assinada (Sousa, 2022, p. 98).

Com isso, busca-se demonstrar que as desigualdades raciais não se constituem apenas nas camadas do trabalho com baixo reconhecimento social. É preciso ampliar estudos sobre a inserção da população negra em áreas que exigem longa formação e elevado reconhecimento social a despeito da questão numérica, pois, deste modo, será possível observar as complexidades da questão racial brasileira.

A terceira camada – “rendimentos sempre inferiores aos da população não negra” – constrói mais um problema quando relacionado apenas aos postos de trabalho mais precários. Afinal, no país, as diferenças de remuneração se aprofundam para profissionais negros com ensino superior completo e pós-graduação, conforme demonstrado em diversos relatórios aqui concatenados.

As diferenças de rendimento nessas profissões, em resumo, indicam que as desigualdades salariais para o grupo de pessoas negras ocorrem tanto nas ocupações mais baixas da hierarquia social quanto nas mais altas. Assim, além de as pessoas negras ocuparem percentualmente a maioria das profissões mais vulnerabilizadas e com menores rendimentos, quando conseguem se inserir nas profissões com maiores rendimentos e que exigem formação superior, também se deparam com as desigualdades salariais. O cenário se apresenta de tal forma que, em qualquer situação de trabalho, a população negra se encontrará em desvantagem econômica, tornando, portanto, o problema das desigualdades no mercado de trabalho no Brasil, sobretudo e primordialmente, um problema racial.

Com esta certeza, é possível afirmar que, à medida que pesquisas sobre a população negra aumentem em sua diversidade a respeito dos vários tipos de vínculos trabalhistas nas diversas camadas do mercado de trabalho, a reposição das desigualdades raciais será constatada em facetas ainda não percebidas como tal pela sociedade brasileira.

Por fim, ainda é preciso discutir outro grupo de perguntas que guiou a pesquisa até o momento: Quais análises são produzidas acerca da inserção de mulheres negras no mercado de trabalho? Quais mudanças e/ou permanências estão sendo apontadas?

A experiência feminina negra no mercado de trabalho foi destacada na maioria das pesquisas a partir do emprego doméstico. Isto, ao mesmo tempo em que é relevante e pertinente, também alimenta a complexa trama da invisibilidade do trabalho de mulheres negras no país.

Dada a importância do trabalho doméstico para compreensão das múltiplas experiências de mulheres negras no espaço de trabalho da sociedade brasileira, é, sem dúvida, imprescindível investigá-lo. Mas, quando temos um número massivo de produções encerradas nesta função, isto, de algum modo, insiste em e sedimenta a crença na existência de apenas um único lugar para a mulher negra na sociedade brasileira (Sousa, 2022, p.22).

A afirmação de que a produção de estudos focados em uma única face da realidade social de mulheres negras, de algum modo, colabora com a invisibilidade de outras funções profissionais que elas ocupam e, por consequência, ajuda a sedimentar a ideia de que existe apenas um único lugar social para essas mulheres. Tal panorama provoca o pensar sobre a necessidade da captura de (ou ausência de um olhar específico para) dados estatísticos e pesquisas que consigam problematizar em profundidade a participação das mulheres negras nas diversas camadas do mercado de trabalho brasileiro.

Quantas mulheres negras atuam em áreas do trabalho elitizado no país? Insisto nesta pergunta também em respeito às falas das mulheres que entrevistei: “eu não conheço outra engenheira negra”; “eu nunca trabalhei com outras advogadas negras”; “eu sei que existem outras médicas negras, mas eu não conheço outra na minha área”; “finalmente, alguém nos enxergou”. Eu digo, existem muitas outras. Nós queremos enxergar outras (Sousa, 2022, p. 113).

Entendemos, portanto, que, o contínuo refinamento dos estudos das relações raciais no mercado de trabalho e o reconhecimento da existência de pessoas negras inseridas não só em profissões menos prestigiadas, como apontam as pesquisas, mas também nas profissões liberais (medicina, direito, engenharias), é necessário elaborar novas investigações. Compreendemos, assim, a necessidade de adentrar nesses campos, ainda pouco explorados, a fim de compreender as relações de trabalho das pessoas negras nas profissões de elite; sua configuração de perfil, suas formas de inserção nessas áreas, a dignidade no trabalho e suas subjetividades.

Nesse contexto, também inclui-se o empreendedorismo e sua diversidade de camadas como campo a ser explorado nas pesquisas. Pois, a lógica empreendedora aciona representações de sucesso e liberdade no imaginário social, em especial, dos empreendedores negros. É preciso atentar ao fato de como o possível caminho de ascensão social também está envolvido no processo de precarização do trabalho.

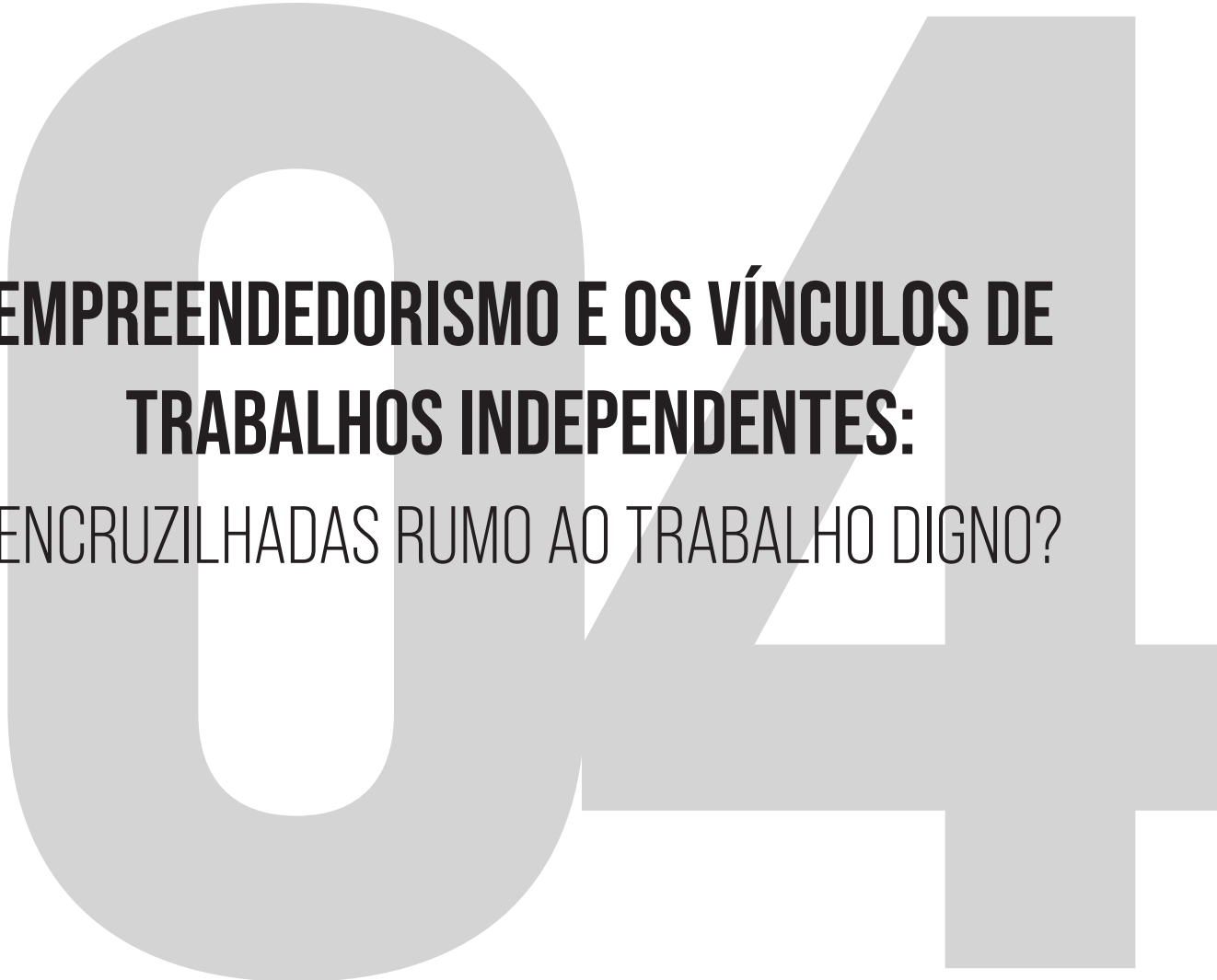
Dito isto, entende-se que o empreendedorismo, o trabalho de profissionais liberais e os demais postos de trabalho que se utilizam dos vínculos independentes (trabalho autônomo, trabalho por conta própria, PJ, MEI e outros) também se apresentam como uma chave importante a ser observada para compreender permanências e disputas acerca da participação da população negra no mercado de trabalho brasileiro. Em especial, torna-se necessário compreender o quanto o trabalho por vínculo independente (no mercado atual) pode ser tanto ferramenta de autonomia para a população negra quanto ferramenta de aviltamento dos direitos e possibilidades de ascensão dessa população.

Pouco ou nada foi observado, na revisão sistemática, sobre a conexão entre a população negra e o trabalho em ocupações do campo das profissões liberais como medicina, direito, arquitetura, engenharia, economia, jornalismo e outros. Sabe-se que nessas áreas a prestação de serviço por MEI e/ou Microempresa é estabelecida e cresce continuamente. Nesse contexto, questiona-se: Mulheres e homens negros que são profissionais dessas áreas estão conseguindo ofertar sua força de trabalho a partir de vínculos que permitem o usufruto de um trabalho digno?

Essa pergunta surgiu durante a leitura dos trabalhos concatenados neste estudo e, para respondê-la, utilizou-se uma ferramenta que auxiliou na reflexão sobre o terceiro objetivo dessa pesquisa: mapear análises mais recorrentes e menos recorrentes sobre postos de trabalho acessados pela população negra. Nesse sentido, faremos uma breve reflexão no tópico seguinte.

Sobre as imagens apresentadas e os resultados da revisão sistemática deste tópico, conclui-se que há um olhar institucional que ainda segrega as áreas de trabalho ocupadas pela população negra e, dessa forma, prejudica a percepção/visibilidade da diversidade dos trabalhos acessados por esta população. Ainda que essa diversidade seja realidade apenas para uma parcela minoritária dessa população nas diferentes camadas do trabalho brasileiro. Portanto, retoma-se a pergunta deste estudo: porque parte expressiva dos estudos sobre gênero, raça e trabalho insistem em apresentar os mesmos dados que corroboram a permanência dos negros em geral, e das mulheres negras em específico, no polo precário do mundo do trabalho? Quais aspectos da experiência negra seguem sombreadas por estas análises?

Com estas questões, seguimos para a próxima seção que discutirá o tema do empreendedorismo que aparece como recortes nas imagens produzidas sobre o trabalho da população negra.



EMPREENDEDORISMO E OS VÍNCULOS DE TRABALHOS INDEPENDENTES:

ENCRUZILHADAS RUMO AO TRABALHO DIGNO?

Não há resposta única para o que é trabalho digno no cenário brasileiro atual. Refletir sobre trabalho digno aponta que ainda que seja preciso enfrentar as fronteiras entre o que é legalmente estabelecido sobre trabalho formal e informal, tais definições tornaram-se opacas frente a diversidade de atividades e seus modos de organização que friccionam a compreensão social sobre o conceito de trabalho e sobre o que são ou não condições precárias de trabalho.

Da diferença entre trabalho formal e informal cunhada pela OIT, a professora e pesquisadora Leny Sato (2024) retoma que a utilização do termo informal surge para identificar o que, em termos de funcionamento do trabalho em países africanos, é contra/diferente do regime que já era assalariado no hemisfério norte e Europa. E afirma, "o informal tem forma" (Sato, 2024). E essa "forma" aparece à medida que observa-se as relações coletivas orgânicas, menos formatadas, que se dão nas relações cotidianas e nas atividades de negócios, mesmo que sejam negócios individuais, pois nunca é possível se fazer sozinho.

O termo trabalho digno está na Constituição (1998) e em referências sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 2024, e as condições de trabalho são o principal elemento balizador na definição de trabalho digno. Mas, a diversidade dessas condições não são tão capturáveis pela estatística operacionalizada pelos órgãos governamentais no processo de implementação de políticas.

Seria o trabalho digno uma luta contra o trabalho precário? Nesse contexto, o que é precário? Trabalho precário seriam os trabalhos que não possuem o conjunto de seguridade presentes em contratos regidos pela CLT? Altos cargos também podem ser precários? Nesse processo, questiona-se sobre direitos, o que se pode garantir em lei, que tipo de enfrentamento é necessário em cada situação para garantir trabalho digno. Nesse sentido, é preciso perguntar recorrentemente em cada contexto de trabalho o que é trabalho digno naquela determinada conjuntura.

O empreendedorismo no Brasil atualmente está associado a um imaginário de autonomia no mercado de trabalho e, entre as suas diversas formas de atuação, também pode ser ligado à flexibilização na relação de trabalho desde o vínculo empregatício aos direitos trabalhistas. Nesse contexto, ressalta-se um consenso na literatura especializada de que a inserção da população negra na área do empreendedorismo envolve uma discussão histórica da presença negra em trabalhos autônomos, assim como uma desresponsabilização também histórica do Estado que se perpetua ainda na atualidade.

Para Adriana Barbosa (2024), CEO da plataforma PretaHub e presidente do Instituto Feira Preta, o passado em relação ao empreendedorismo negro se dá desde o fim do processo da escravidão, liderado sobretudo pelas mulheres com o conhecimento sobre os mercados africanos. A relação mercadológica africana liderada pelas mulheres trouxe esses saberes para o Brasil, e com o passar do tempo, "essa prática construiu o que chamamos de empreendedorismo da vulnerabilidade, da necessidade, da sobrevivência".

Dessa forma, o empreendedorismo negro ou afroempreendedorismo é contemporâneo e também ancestral dentro da lógica das lutas coletivas contra o sistema escravista colonial buscando alternativas de sobrevivência e liberdade para os escravizados, como uma forma de inserção no mercado de trabalho através da construção de redes de solidariedade e de luta. Por esta razão, reforça-se que o empreendedorismo negro carrega a tradição de redes de solidariedade que incentivam a movimentação da economia entre a população negra, criando inserções no mercado de trabalho que buscam maneiras de driblar os efeitos do racismo que permeia a estrutura do trabalho no país.

É importante destacar que, embora esse ramo de atuação esteja associado a um imaginário de autonomia no mercado de trabalho e possibilidade de mobilidade social, o empreendedorismo é tema complexo no Brasil contemporâneo: ao mesmo tempo em que, entre a população negra, essa forma de trabalho carrega heranças de lutas que ainda se perpetuam, o empreendedorismo traz evidências da marginalização e da precarização da população negra no mercado de trabalho, além de uma negligência histórica por parte do Estado brasileiro, que repetidamente se ausenta na construção de programas, políticas e ações afirmativas e de reparação.

Esse discurso retraduziu a experiência do trabalhador “chefe de si”, tornando-o exemplo de um trabalhador moderno, flexível, dotado da capacidade de se adaptar e de superar as barreiras materiais de sua existência social para desenvolver o seu espírito de “animal empreendedor” (Figueiredo, 2012). O Estado, nesse momento, deixa de ser o regulador das relações trabalhistas e passa a fomentar o homem-indústria. Assim o “empreendedorismo” ganha proeminência sobre as relações assalariadas, principalmente com a Reforma Trabalhista instituída pela Lei no 13.467/2017, que, segundo seus proponentes, possibilitaria incrementar o espaço de liberdade entre trabalhadores e empregados, ampliando o poder de transigir (Silva, 2018). Esse poder, supostamente, teria sido bloqueado por legislações paternalistas, sendo o seu melhor exemplo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Abreu *et al.*, 2021).

As pesquisas acerca do mercado de trabalho no Brasil, em especial as analisadas no âmbito deste texto, mostram que há maior participação da população negra em ocupações de menor prestígio social e menores rendimentos, além de figurar expressivamente nas taxas de desempregados. Nas áreas de informalidade, negros e negras também estão em maior média, perpetuando o padrão de exclusão da comunidade negra dos lugares de dignidade no mercado de trabalho. No campo do empreendedorismo, estudos mostram que pessoas negras apresentam os menores lucros, constituindo apenas 1% dos que ganham de R\$ 60 mil a R\$ 360 mil (SEBRAE, 2018). Contraditoriamente, formam a maioria dos empreendedores no Brasil (SEBRAE, 2023).

Em pesquisa acerca do perfil dos empreendedores no Brasil, realizada em conjunto pelo Plano CDE, Instituto JP Morgan e a Feira Preta, foi demonstrado que, em 2019, entre empreendedores negros, 52% eram mulheres e 48% eram homens e, em média, esse grupo está na faixa etária entre 18 e 59 anos. A pesquisa também aborda as motivações para empreender; a partir dessas informações, foi construída uma segmentação de perfis dispostos em: 1. Empreendedores por necessidade, compreendidos como aqueles cuja motivação principal é o desemprego e possuem menor grau de escolaridade; 2. Empreendedores por vocação, motivados pelo desejo e pela familiaridade em ser autônomo, e 3. Empreendedores engajados, os quais são motivados por causas raciais (PretaHub; Plano CDE; JPMorgan, 2019).

Para compreender melhor como esses diversos perfis de empreendedores negros compreendem e experienciam (ou não) trabalho digno, retoma-se as entrevistas realizadas por Geledés – Instituto da Mulher Negra, no período de março a abril de 2023. As entrevistas foram realizadas com sete empreendedores com ensino superior completo e idade média de 37 anos, localizados nos estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Paraná. Cinco deles atuam no estado de São Paulo, um no estado do Rio de Janeiro e um no estado do Paraná.

As entrevistas seguiram um roteiro de conversas e perguntas curtas. As questões foram direcionadas para que os entrevistados relatassem suas motivações e principais dificuldades relacionadas ao empreendedorismo. A elaboração do roteiro envolveu um foco nas clivagens de acesso a crédito, tendo em vista a existência de um padrão, entre as instituições financeiras tradicionais, de negar o acesso ao crédito, ou cobrar altos juros e garantias com potencial de alto risco e vulnerabilidade, envolvendo até a própria moradia do solicitante nos casos em que há propriedade declarada.

No que se refere às motivações para empreender, alguns entrevistados apontaram que iniciaram suas atividades por necessidade e outros, por opção. Suas áreas de formação no ensino superior não envolviam o empreendedorismo, portanto, estão inseridos em ocupações não típicas, o que nos aponta que suas credenciais (diplomas) não garantiram a inserção no mercado de trabalho, ou mesmo que o empreendedorismo, com todos os riscos envolvidos, foi uma alternativa de retornos econômicos mais rápidos quando comparados com suas áreas de formação.

Iniciei por necessidade, com o tempo fui vendo que conseguia mais dinheiro ilustrando do que lecionando. Muito triste isso, mas essa é a realidade do professor no Brasil (Bruna, ilustradora e pedagoga, 31 anos).

Creio que desde muito nova, quando identifiquei que sozinha eu não conseguiria chegar muito longe, mas em coletivo conseguiria desenvolver projetos. Eu venho de uma família humilde, de pai técnico contábil e mãe que de dona de casa voltou a trabalhar como doméstica aos 47/48 anos. Eu trabalhei como babá, atendente no McDonald's, auxiliar administrativo, etc. Consegui chegar à universidade pública aos 24/25 anos, no curso de artes plásticas. Como não existe emprego para artista plástico, eu tentei criar um coletivo de alunos através de uma bolsa de iniciação científica (aos 26 anos) e a resposta que obtive foi que, aos 26 anos eu não poderia pedir bolsa da FAPESP. Ao me formar tentei criar um espaço de formação coletiva na casa onde morava com meu pai, mas ele decidiu se mudar de cidade e a ideia também não teve continuidade. Em 2013/2014 criei o primeiro projeto [Selim Cultural] envolvendo bicicleta e minha formação em artes, com amigos e amigas voluntariando para apresentar conteúdos culturais durante passeios pela cidade (Aline, entregadora e professora, 46 anos).

Há que se destacar que, entre os entrevistados, há uma mulher negra com formação no direito, uma das profissões liberais, ditas “elitizadas” através do maior prestígio social e retornos econômicos. Contraditoriamente a esses valores e privilégios atribuídos ao campo do direito, ela não seguiu carreira na sua área típica de formação, assim como os outros entrevistados.

Essa realidade fica mais perceptível à medida que essa realidade é investigada, Adriana Barbosa (2024), afirma que quanto mais se aprofunda na compreensão dos perfis de empreendedores, mais se percebe a participação de mulheres negras e mulheres negras com alto grau de escolaridade praticando o empreendedorismo pela necessidade. De acordo com a CEO, ao cruzar dados de 2019 do plano CDE ficou evidenciada a ausência dessas mulheres altamente qualificadas no mercado de trabalho formal. “Muito qualificadas e não acessando cargos de liderança, passam a empreender. A diferença entre a necessidade e a vocação, é uma linha muito tênue.”

Ampliando a compreensão do cenário em que empreendedores entrevistados se inserem, dialoga-se com o IPEA:

O último desses relatórios (IBQP e Sebrae, 2019a), referente ao ano de 2019, mostra, entre outras coisas, que, entre os empreendedores iniciais, a motivação para abrir um negócio “Para ganhar a vida porque os empregos são escassos” chegava a 86,6% no caso dos empreendedores brancos e a 90% no caso dos empreendedores negros. Estes últimos ainda apresentavam renda e escolaridade mais baixas, produtos e serviços menos inovadores, métodos/processos mais antigos, menor inserção internacional, negócios menores (menor faturamento e menor número de empregados) e expectativa mais baixa de expansão dos postos de trabalho. Ainda, o relatório de 2018, quando ainda era calculada a taxa de empreendedorismo por oportunidade/necessidade, identificou sistematicamente taxas de criação de negócios “por oportunidade” maiores entre os brancos para todo o período entre 2013 e 2018 (Abreu *et al.*, 2021, p.66).

O acúmulo de funções exercidas por apenas uma pessoa foi um sintoma relatado entre todos as empreendedoras e empreendedores negros; mesmo naquelas atividades em que exigem especializações, foi comum nos relatos que mesmo donas do próprio negócio se encarregam de buscar conhecimento para que não seja necessária a contratação de profissionais da área. Nos casos em que há funcionários em suas empresas, a maior parte é contratada através da prestação de serviços como MEI ou ME. Apontando que parte desses MEIs estão em uma relação de interdependência com outros MEIs que ajudam seus negócios a se desenvolver.

A necessidade de realizar diversas tarefas, assumindo funções diversas, pode causar exaustão e desgaste, o que é comumente relatado nas entrevistas. Dessa forma, percebe-se que as experiências concretas desses empreendedores estão distantes de condições de trabalho dignas, o que é denominado em uma das entrevistas como “trabalho decente”.

Ainda na discussão acerca do trabalho digno, buscando identificar nas entrevistas quais elementos se aproximam e quais se distanciam da dignidade no trabalho, percebe-se que há um ideário associativo das dificuldades que são naturalizadas ao empreendedorismo. Isso nos leva ao seguinte tensionamento: O empreendedorismo, nos moldes em que é tratado nas literaturas e relatado nas entrevistas, oferece elementos para a possibilidade de trabalho digno?

Nas análises qualitativas das falas dos entrevistados, fica mais evidente, dentro do contexto do material observado, que a dignidade não está inserida nas condições de trabalho que envolvem o empreendedorismo, uma vez que os desgastes, gerados pelo acúmulo de funções, pela exposição a situações constrangedoras – nas instituições financeiras, durante a solicitação de acesso a crédito; nas grandes empresas revendedoras, ao enxergarem de forma inferior os produtos e o empreendimento voltado à cultura e identidade negras – e pela falta de seguridade social para o empresário e sua família, são repetidamente citados. O Afro CEBRAP [Prates *et al.* 2020], em estudo sobre as solicitações de empréstimos realizadas por pessoas negras, confirma que essas não são experiências isoladas.

Na verdade, são dados, independente da minha opinião essa é uma verdade, a dificuldade de acesso ao crédito ou a quase ausência de founders negros em rodadas de captação para as suas startups, são dados alarmantes que só demonstram que também nesta área, o preconceito impera (Thais, empresária, 37 anos).

Tem pesquisas que falam que o empreendedor preto ele tem seu crédito negado 30% a mais do que um White Founder, e isso se dá por alguns motivos: se dá pela dificuldade dele ter contato com pessoas por exemplo de fundos de investimento, pessoas que poderão colocar ele dentro de uma situação de privilégio, por falta de conhecimento também que existe esse tipo de investimento para ele poder tomar no mercado com ventury capital coisa do sentido e todo esse vocabulário, todo esse conhecimento ele é muito mais voltado para uma camada da sociedade que o empreendedor preto não vive (Fabrício, administrador, 36 anos).

Nesse sentido, é possível articular outras discussões à interpretação das falas dos entrevistados, como o conceito de “trabalho penoso”, elaborado pela professora doutora Leny Sato (1993), configurado em casos quando não há controle do trabalhador acerca das suas próprias condições de trabalho, ultrapassando seus limites de desconforto e desprazer. De modo mais preciso, a autora afirma que o trabalho penoso é aquele que se refere a contextos de trabalho que geram sofrimento incômodo e desconforto, que são sentidos como demasiados e sobre os quais os contextos de trabalho o trabalhador e a trabalhadora não têm controle. O controle é a dimensão central para definir trabalho penoso. É a possibilidade de se gerenciar o que incomoda, modificar o que é penoso.

Ter controle sobre as condições de trabalho remete à autonomia, elemento tão valorizado no empreendedorismo. A autonomia fica extremamente comprometida e torna-se sinônimo de sujeição, mesmo quando não há uma relação hierárquica de subordinação entre empregador e empregado. Nesse caso, a subordinação se dá entre o empreendedor e o próprio mercado, vinculado a todas essas características de falta de dignidade trabalhista.

[...] para produzir novos empreendedores, o Estado brasileiro vem promovendo sucessivas transformações nas ofertas públicas de bens e serviços e em sua estrutura regulatória, redefinindo os horizontes da ação estatal e as suas responsabilidades enquanto ente provedor de proteção e garantidor de direitos. O conceito de empreendedorismo passou, portanto, a ser instrumentalizado em políticas públicas como solução ao aumento do desemprego e da exclusão social. Ao empreendedor cabe a inventividade, a adaptação, a resiliência e o risco da atividade econômica. A razão empreendedora, contudo, mostra-se frágil em um cenário de crise, especialmente quando ele se apresenta com a contundência da atual e em um panorama no qual as políticas públicas de apoio ao segmento vêm se mostrando morosas e insuficientes. Entre aqueles que aderiram a essa lógica de mercado, tais fragilidades tornam-se ainda mais latentes quando lançamos o olhar sobre o empreendedor negro (Abreu *et al.*, p. 68, 2021).

Dentre todas as informações contidas neste excerto do IPEA, chama atenção a afirmação de que “o conceito de empreendedorismo passou, portanto, a ser instrumentalizado em políticas públicas como solução ao aumento do desemprego e da exclusão social”. Essa informação aponta caminhos para a resolução de parte das questões que apresentadas inicialmente: O que caracteriza, o que define a empreendedora ou empreendedor no mercado de trabalho hoje?

Tomando como referência o empreendedorismo como solução para o desemprego e para a fuga da exclusão social que se utiliza dos vínculos independentes (MEI, PJ e Microempresa) para garantir acesso aos recursos financeiros, como pensar nas pessoas negras que são profissionais da medicina, do direito e das engenharias? O quanto sabe-se acerca das condições dos vínculos desses profissionais negros no mercado de trabalho hoje? Médicas, advogadas e engenheiras negras que ofertam sua força de trabalho através de MEI e/ou Microempresa podem ser entendidas como empreendedoras?

Incentivar pesquisas que respondam a essas perguntas ajudará, enquanto sociedade, a compreender até que ponto as desigualdades raciais se repõem nas diversas camadas do trabalho e, principalmente, entender as possíveis encruzilhadas do empreendedorismo e de outras funções que se utilizam das ferramentas dos vínculos independentes para a população negra no país.

A esse respeito, tem ganhado repercussão o caso de uma médica baiana que entrou com ação trabalhista no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Bahia solicitando o reconhecimento do seu vínculo de emprego com um hospital no qual trabalhou por 17 anos. Segundo o Portal do STF (2023)

[...] a médica alegou que sua atividade no Hospital Prohope Ltda, em Salvador (BA), de 1996 a 2013, tinha todas as características da relação de emprego, como a execução de tarefas de forma contínua, sob subordinação jurídica, técnica e econômica, mediante salário fixo e mensal. Em sua defesa, o hospital sustentou que a prestação de serviços se dera em razão de contrato firmado entre duas pessoas jurídicas e que a médica era, inclusive, sócia fundadora e administradora da empresa, que tinha contratos com diversos outros hospitais.

Ao acolher a ação, o tribunal da Bahia considerou que, por meio do fenômeno da “pejotização”, o hospital havia cometido fraude trabalhista e deu ganho de caso para a médica. Entretanto, ela perdeu após julgamento do seu caso pelo STF. Com rápida busca em noticiários, pode-se observar que casos como o dessa médica estão se tornando corriqueiros. Diante dessas notícias, é quase impossível não pensar nos números (ou na ausência dos mesmos) a respeito de mulheres negras e homens negros que atuam por conta própria ou como autônomos em profissões liberais.

A esse respeito, sabemos que, na área do direito, os grandes escritórios (escritórios especializados) criaram uma espécie de autorregulação e não funcionam sob regime CLT, mas sim com a estrutura de associados e sócios. Essa prática faz com que os profissionais trabalhem sem vínculo empregatício, de forma que seus rendimentos são pagos com base nos percentuais de honorários dos casos de que participam (Bertolini, 2017). Isso leva esses profissionais a assumirem obrigações que caracterizam regime CLT, mas sem a proteção das garantias da lei. De acordo com os resultados da pesquisa sobre mulheres negras em profissões elitizadas,

O tipo de vínculo “por conta própria” atingiu altas taxas em diversos anos na década de 90. Primeiro, variaram entre 39% e 45%. Em seguida, continuaram aumentando: no ano de 2001, o índice chegou a 56%. Sofreu variações ao longo dos anos das décadas dos anos 2000, mas chegou em 2019 com o mesmo percentual: 56%. [...] A prática de contratação sem vínculo empregatício, discutida pela autora Patrícia Bertolin (2017), também pode ser um dos fatores que acarreta o alto índice do vínculo “por conta própria” de mulheres negras, apresentado no Gráfico 7. O tipo de vínculo “Informais”, por sua vez, aponta para índices cada vez mais altos a partir do ano de 2002, chegando ao pico de 31% em 2015. O percentual de mulheres negras empregadoras foi baixo em praticamente todo o período estudado, com exceção de um leve aumento entre 1995 e 1997, e outro entre 2016 e 2017 (Sousa, 2022, p. 104-105).

Em relação às mulheres negras que atuam na área das engenharias, a busca pelo vínculo estatutário no serviço público (através de concursos) é maior do que nas áreas do direito e medicina. Mas, ainda assim, o percentual de vínculo por conta própria se mantém similar às demais áreas citadas.

Em 2018 a presença de mulheres negras no serviço público da engenharia correspondia a cerca de 17% do total das mulheres negras engenheiras. Esse direcionamento da carreira para o setor público foi uma decisão relatada por três engenheiras entrevistadas, exceto uma. Isto a colocava como parte do índice de 14% de mulheres negras atuando por conta própria no mercado da engenharia de acordo com a PNAD Contínua de 2018. Esse vínculo de trabalho, nos anos de 1997 e 2017, alcançou os maiores índices entre as engenheiras negras: 37% e 35% respectivamente (Sousa, 2022, p. 109).

Registrar os percentuais de mulheres negras que trabalham por conta própria e sem vínculo empregatício nas áreas do direito, medicina e engenharia traz a possibilidade de observar complexidades no campo do que é compreendido como trabalho digno. Compreender a ausência dos direitos trabalhistas e de condições de trabalho desta camada específica do mercado pode fazer avançar perspectivas de dignidade para a população negra no país. Diante dos dados aqui expostos, conclui-se que enxergar os fluxos dos grupos sociais (com diferenças de raça, gênero e etnias) no interior das áreas através dos nichos profissionais (especialidades ou subdivisões das áreas) deve fazer parte de proposições de políticas públicas que visem a equidade e justiça social.

05

RECOMENDAÇÕES

Compreende-se que a complexidade do problema racial brasileiro passa por intensos processos de sofisticação ao longo dos tempos (Hasenbalg, 1979; Gonzalez, 1983; Carneiro, 2011). Portanto, o mercado de trabalho se traduz como locus privilegiado para a observação dessas alterações e para a elaboração das estratégias de enfrentamento. Nesse sentido e com base no estudo demonstrado, serão apresentadas breves recomendações no sentido de fazer avançar o direito da população negra ao trabalho digno.

1. Trabalho digno e os vínculos de acesso ao mercado de trabalho

A complexidade e multiplicidade de vínculos independentes precisam ser melhor examinados no contexto de trabalho atual tendo em vista que as fronteiras e regras definidoras de cada tipo (MEI, PJ e Microempresa) vem resvalando nos direitos da população negra.

Observa-se nos trabalhos analisados que, embora parte da população negra faça uso desses vínculos como estratégia para ter inserção no mundo do trabalho, essa mesma ferramenta também está em uso para burlar regras trabalhistas e manter essa população recebendo as piores remunerações com as piores condições para desenvolvimento da ocupação independentemente da camada em que estão inseridos no mercado de trabalho. Nesse sentido, reitera-se a necessidade de o Estado brasileiro atentar-se rigorosamente às regras que limitam o montante de recebimento entre MEI, microempresas e PJ. Há outras situações alarmantes que também exigem atenção através de políticas públicas e readequação das regras.

Recomenda-se: Políticas Públicas de revisão, atualização e fiscalização das regras de vínculos independentes, baseadas nas experiências de profissionais negros.

2. Acesso às estratégias de fomento ao empreendedorismo

Os problemas enfrentados por empreendedores negros estão para além do acesso ao capital financeiro para manutenção e expansão dos seus negócios. Ficou evidenciado que há barreiras raciais e de classe que impedem acesso a uma gama de conhecimentos: ter acesso às redes que controlam os fundos de investimento, o *modus operandi* de construir networking e conhecimento da gramática cultural que determina o acesso a financiamentos bancários.

Nesse contexto, é necessário o fomento de ações para empreendedores negros partindo de uma política estruturada no enfrentamento das desigualdades raciais em primeiro plano. Uma política que compreenda as estratégias e os modos de funcionamento da branquitude que estabelece e controla todas as regras mercadológicas e de acesso ao capital financeiro e social.

Recomenda-se: Incentivo à criação de planos e ações pautadas em estratégias de enfrentamento às desigualdades raciais que permitam às pessoas negras empreendedoras conhecerem em profundidade as estruturas e as subjetivas do mercado que desejam se inserir.

3. Acessos às ocupações ligadas às profissões liberais ainda no processo de transição entre formação e mercado de trabalho

Percebe-se que há poucas mudanças raciais nas ocupações de maior prestígio social no país. Esse dado é incontestável. Mas, o que tem ocorrido com o grupo de pessoas negras que superaram as dificuldades de acesso à formação e estão em postos de trabalho de profissões que gozam do prestígio social? Há poucas pesquisas sobre as experiências e estratégias de pessoas negras que ocupam essas funções.

Outro dado importante a ser pautado são os processos de transição para as ocupações profissionais cogeridas por universidades e mercado de trabalho (durante os estágios) que interferem no acesso às vagas mais disputadas de áreas como direito, engenharias e medicina.

Nesse sentido, não é mais possível pensar somente em políticas de acesso da população negra às universidades, aos cursos de graduação simplesmente. É necessário pensar estrategicamente em como o currículo oculto e a gramática cultural das áreas interferem em todo o processo de formação, no acesso e permanência ao mercado de trabalho.

Recomenda-se: Políticas públicas de acesso aos postos de trabalho ligados às áreas liberais ainda no processo de transição da formação para o mercado.

4. Visibilidade do trabalho e dos conhecimentos de mulheres negras em suas múltiplas dimensões

“[...] atividade tipicamente feminina e tipicamente negra – mais de 90% dos trabalhadores domésticos são mulheres e mais de 60% das mulheres que são empregadas domésticas são negras” (IPEA, 2019, p. 48). Ler essa mesma afirmação em tantos e tão variados relatórios parece uma música repetitiva que ao tempo que conta um fato verdadeiro nos impossibilita de pensar em outros campos de trabalho para este mesmo grupo.

Portanto, reitera-se a necessidade de dados estatísticos e pesquisas que consigam problematizar em profundidade a participação das mulheres negras nas diversas camadas do mercado de trabalho brasileiro, que podem apontar caminhos significativos para o enfrentamento das barreiras que impedem a população negra feminina de acessar trabalho digno.

Recomenda-se: Fomento e ampliação de políticas públicas que visem a inserção de profissionais negras em vagas do serviço público, cargos e funções que historicamente há baixa incidência de mulheres negras.

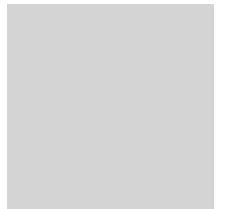
5. Alteração das metodologias de pesquisa na produção dos dados estatísticos

São poucos os dados primários produzidos sobre raça e mercado de trabalho. E, os poucos dados produzidos por órgãos governamentais trabalham utilizando metodologias de dados por amostra que impedem o rastreio em nível de detalhamento necessário para observar a diversidade da experiência da população negra brasileira. À exemplo, não há nas amostras estatísticas mulheres negras que ascenderam e/ou ocupam funções em áreas do polo mais desenvolvido do mercado de trabalho.

O modo como os dados estatísticos são produzidos tem provocado pontos cegos na observação da experiência da população negra no mercado de trabalho atual e impactado na capacidade de identificar demandas por políticas públicas. Apesar de leis como a Lei 14.553/23 (Machado, 2022) que determina a identificação étnica e racial a que pertence o trabalhador em qualquer órgão da administração pública ou privada, o Estado brasileiro ainda não reconhece raça como uma categoria primária. Ou seja, o próprio Estado não faz o levantamento de dados da população negra e isso se reflete na forma de se produzir políticas públicas permanentes e não pendular ou sazonal.

Recomenda-se: Mudanças nas metodologias de produção de dados que possibilitem produzir pesquisas com cotas amostrais que deem mais segurança na informação racial da pesquisa, de modo a possibilitar que trabalho qualitativo revele mecanismos de discriminação.

CONCLUSÕES



O objetivo de relatar dados sobre população negra no mercado de trabalho, capturados em pesquisas realizadas no período de 2018 a 2022 foi alcançado e os resultados foram discutidos nas seções “Os caminhos da revisão sistemática de literatura” e “Resultados da revisão sistemática”. Foram detalhadas as sínteses dos resultados de pesquisas, relatórios e artigos publicados nos quais a população negra foi retratada. Percebeu-se a recorrente continuidade na captura de dados que retratam a população negra em contexto de trabalhos precários no mercado e forte recorrência de desemprego antes e após a pandemia de covid-19. Essa produção de dados sobre o mercado de trabalho voltada apenas para ocupações precárias ocasiona em uma invisibilização da situação da população negra em outros espaços de trabalho, como medicina, direito, arquitetura, engenharia, economia, jornalismo e outras profissões liberais. Entende-se a necessidade de pesquisas que evitem corroborar com narrativas de invisibilidade da presença da população negra em funções do mercado de trabalho que gozem de altos salários e visibilidade social, pois a produção de dados diversificados pode abrir novas possibilidades de compreensão das nuances da questão racial interferindo na mobilidade social de pessoas negras, além de possibilitar a criação de políticas públicas mais efetivas.

Na seção “As imagens produzidas pelos prismas” foi discutido algumas das imagens recorrentes da população negra no mercado de trabalho, principalmente a da mulher negra trabalhadora doméstica apresentada na quase totalidade dos trabalhos lidos. Também foram visibilizados modos de como os vínculos de trabalhos independentes (como MEI) são utilizados por empregadores para burlar direitos trabalhistas dessas mulheres. Como os casos denunciados por Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas que descobrem, no ato da demissão, que não possuem direitos trabalhistas pelo fato do contrato ter sido firmado como MEI sem o conhecimento e consentimento dessas trabalhadoras.

Nessa seção foi apresentado um dos dados mais importantes desse estudo. Foi observado que as desigualdades salariais de pessoas negras em relação ao salário de pessoas brancas ocorrem tanto nas ocupações mais baixas da hierarquia social quanto nas mais altas. Esta constatação levou à conclusão que o cenário se apresenta de tal forma que, em qualquer situação de trabalho, a população negra se encontrará em desvantagem econômica, tornando, portanto, o problema das desigualdades no mercado de trabalho no Brasil, sobretudo e primordialmente, um problema racial.

Essa conclusão também esteve presente nas reflexões empreendidas na seção “Empreendedorismo e os vínculos de trabalho independentes” desenvolvida sobre empreendedorismo negro. Percebeu-se o quanto esse nicho do mercado de trabalho está articulado a dois importantes aspectos: a tradição de redes de solidariedade que incentivam a movimentação da economia entre a população negra; e, as estratégias da população negra para driblar os efeitos do racismo na estrutura do trabalho no país.

Entretanto, os dados levantados apontaram que pessoas negras apresentam os menores lucros, constituindo apenas 1% dos que ganham de R\$ 60 mil a R\$ 360 mil (SEBRAE, 2018). Contraditoriamente, formam a maioria dos empreendedores no Brasil (SEBRAE, 2023).

Considerando esse contexto, foi defendida a proposta da realização de pesquisas que ajudem compreender as possíveis encruzilhadas do empreendedorismo e de outras funções que se utilizam das ferramentas dos vínculos independentes (MEI, PJ e Microempresa) para a população negra no país.

Finalmente, na seção “Recomendações”, foram apresentadas recomendações com proposição de ações e políticas públicas que colaborem com a sociedade brasileira na compreensão de outras faces do racismo visando enfrentar as desigualdades raciais que se repõem nas diversas camadas do trabalho no Brasil.

Tendo em vista os dados e análise apresentados, retoma-se as perguntas que guiaram o processo de feitura deste relatório: Quais aspectos dos postos de trabalho da população negra foram capturados nas pesquisas dos últimos cinco anos? Como estes aspectos têm caracterizado e apontado mudanças e continuidades nos trabalhos acessados pela população negra? E, de modo específico, quais análises são produzidas acerca da inserção de mulheres negras no mercado de trabalho?

É possível notar que essas perguntas foram respondidas ao longo do relatório, porém, elas não foram esgotadas e seguem potentes para a continuidade de novos trabalhos que se proponham pensar nos modos como pesquisas devem continuar investigando algumas das questões abordadas no relatório, como: a permanência do trabalho precário destinado à população negra, fato que interfere nas condições necessárias para alcançar trabalho digno; a necessidade produção de dados diversificada sobre os trabalhadores e trabalhadoras negras; a necessidade de definições sobre o limite do trabalho forma e informal; e, por fim, a importância da criação de políticas públicas efetivas e assertivas para a população negra e sua relação com o mercado de trabalho.

Além disso, essas pesquisas devem seguir sem provocar ou corroborar com narrativas de invisibilidade da presença da população negra em funções do mercado de trabalho que gozem de altos salários e visibilidade social. Pois, entende-se que enxergar a população negra em espaços de trabalho como medicina, direito, arquitetura, engenharia, economia, jornalismo e outras profissões liberais pode abrir novas possibilidades de compreensão das nuances da questão racial interferindo na mobilidade social de pessoas negras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICHIE, Chimamanda. The danger of a single story. TEDGlobal, 2009. Disponível em https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en. Acesso em: 13 jan. 2020.

BARBOSA, Adriana. **Empreendedorismo Negro e Empoderamento Econômico: limites e desafios**. Apresentação oral, seminário, População Negra e Trabalho Digno: avanços e continuidades no mercado de trabalho brasileiro, São Paulo, 30 jul. 2024.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 16-42, mar. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053143656>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

CARNEIRO, Sueli. Matriarcado da miséria. **Jornal Correio Braziliense**, Brasília, p. 5, nov. 2000.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. O que é trabalho decente e por que reduzir a jornada. CUT, São Paulo, 20 maio 2024. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/o-que-e-trabalho-decente-e-por-que-reduzir-a-jornada-5d31>. Acesso em: 23 abr. 2025.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Globo, 2008.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SILVA, L. A. M. da *et al.* **Movimentos sociais urbanos, minorias e outros estudos**. Brasília: ANPOCS, CNPq, v. 2, 1983. p. 223-244.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: UFMG, 2005.

HASENBALG, Carlos. **Transição para a liberdade, industrialização e relações raciais**. In: HASENBALG, C. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HASENBALG, Carlos; VALLE, Nelson Silva. **Industrialização, emprego e estratificação social no Brasil**, Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1980.

LIMA, Márcia. Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras brasileiras. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 489-495, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16467>. Acesso em: 30 mar. 2025.

LÜDKE, Menga; **ANDRÉ**, Marli. **Pesquisa em educação: Abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MANZINI, Eduardo José. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MOHER, David; **LIBERATI**, Alessandro; **TETZLAFF**, Jennifer; **ALTMAN** Douglas G. **Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement**. PLoS medicine vol. 6,7 (2009): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed.1000097

PORTAL STF. Cassada decisão que reconheceu vínculo de emprego entre médica e hospital. **Portal STF**, Distrito Federal, 7 ago. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=511888&ori=1>. Acesso em: 30 mar. 2025.

PRETAHUB; PLANO CDE; JPMORGAN. Empreendedorismo Negro no Brasil. São Paulo, 2019. Disponível em: https://pretahub.com/wp-content/uploads/2023/11/Pesquisa_Empreendedorismo_Negro_no_Brasil_-_PlanoCDE_JPMorgan_2019.pdf. Acesso em: 24 abr. 2025.

RIBEIRO, Carlos Antônio Costa. Desigualdade de oportunidades e resultados educacionais no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 41-87, 2011.

RIBEIRO, Carlos Antônio Costa; **SCHLEGEL**, Rogério. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil (1960 a 2010). In: **ARRETCHE**, Marta. [org.]. **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos**. São Paulo: Unesp, 2015. p. 133-162.

SATO, Leny. **Empreendedorismo Negro e Empoderamento Econômico: limites e desafios**. Apresentação oral, seminário, População Negra e Trabalho Digno: avanços e continuidades no mercado de trabalho brasileiro, São Paulo, 30 jul. 2024.

SATO, Leny. A representação social do trabalho penoso. In: Spink, Mary Jane [org.]. **O conhecimento no cotidiano: As representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 188-211.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Pesquisa GEM – Relatório Completo. Brasília, 2018. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/pesquisa-gem/#relatorio>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Negros são maioria dos empreendedores brasileiros. Agência Sebrae de Notícias, Brasília, 20 nov. 2023. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/negros-sao-maioria-dos-empreendedores-brasileiros/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SOUSA, Adriana Tolentino. **Mulheres negras em profissões elitizadas: as práticas de fissura**. 2022. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. doi:10.11606/T.48.2022.tde-08122022-162435. Acesso em: 23 abr. 2025.

TOMASIELLO, Diego Bogado. **Modelagem dinâmica espacial das desigualdades de acessibilidade aos empregos**. 2020. 112 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Transportes) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

FONTES

AFRO/CEBRAP

AFRO-CEBRAP; PEREGUM; BANCO MUNDIAL. Jovens negros e o mercado de trabalho. [s.l.: s.n.], 2022. Disponível em: <https://www.afrocebrap.org.br/projetos/banco-mundial/producoes/>. Acesso em: 30 mar. 2025.

LIMA, Márcia; MILANEZI, Jaciane; SOUSA, Caio Jardim; GUSMÃO, Hugo Nicolau Barbosa de; BERTOLOZZI, Thayla Bicalho. Desigualdades Raciais e Covid-19: o que a pandemia encontra no Brasil?. Informativo Desigualdades Raciais e Covid-19, AFRO-CEBRAP, n. 1, out. 2020. Disponível em: https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Afro_Informativo-1_final_-2.pdf. Acesso em: 28 abr. 2024.

LIMA, Márcia; PRATES, Ian. Racial Inequalities in Brazil: A Persistent Challenge. In: ARRETCHE, Marta (org.). Paths of Inequality in Brazil: A Half-Century of Changes. Suíça: Springer International Publishing AG, 2018. p. 113–134.

MILANEZI, Jaciane; GUSMÃO, Hugo Nicolau Barbosa de; SOUSA, Caio Jardim; BERTOLOZZI, Thayla Bicalho; LOTT, Gabriela; FERNANDEZ, Michelle; CORRÊA, Marcela; VILELA, Elaine; AYER, Cláudia. Mulheres negras na pandemia: o caso de Agentes Comunitárias de Saúde (ACS). Informativos Desigualdades Raciais e Covid-19, AFRO-CEBRAP, n. 5, dez. 2020. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Informativo-5-Mulheres-negras-na-pandemia-o-caso-de-Agentes-Comunitarias-de-Saude-ACS-.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PRATES, Ian; LIMA, Márcia; SOUSA, Caio Jardim; COSTA, Gisele Silva; BERTOLOZZI, Thayla Bicalho. Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia. Informativos Desigualdades Raciais e Covid-19, AFRO-CEBRAP, n. 7, fev. 2021. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Informativo-7-Desigualdades-raciais-e-de-genero-no-mercado-de-trabalho-em-meio-a-pandemia.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2024.

BNDES

ÁREA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO; DEPARTAMENTO DE AVALIAÇÃO E PROMOÇÃO DE EFETIVIDADE (org.). **Relatório de efetividade 2018**. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 2019.

ÁREA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO; DEPARTAMENTO DE PESQUISA ECONÔMICA (org.). **Relatório de efetividade 2019**. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 2020.

CARDOSO, Débora Freire. **Capital e trabalho no Brasil no século XXI**: o impacto de políticas de transferência e de tributação sobre desigualdade, consumo e estrutura produtiva. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 2020.

CHAN, Isabela Yumi Ribeiro Kitajima; FREITAS, Marta Bandeira de. **O papel dos bancos de desenvolvimento na Agenda 2030**: o caso do BNDES. Revista do BNDES, Rio de Janeiro, v. 28, n. 56, p. 11-54, dez. 2021.

MARTINI, Ricardo Agostini; CARRIJO, Tomaz Back; GALLO, Maria Eduarda Campello; ROITMAN, Fábio Brenner; BEVILAQUA, Giovanni. Avaliação do impacto de instrumentos de apoio do BNDES e do Sebrae a micro e pequenas empresas. **Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 9, out. 2021.

MARTINI, Ricardo Agostini; GRIMALDI, Daniel da Silva; GALLO, Maria Eduarda Campello. Avaliação do Programa Redes para o Desenvolvimento Sustentável: Focalização e Efetividade. **Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 5, out. 2020. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/20100>. Acesso em: 21 abr. 2024.

ROCHA, Juliana Marchiote. **Análise do programa emergencial de suporte a empregos**. Rio de Janeiro, 2021. 30 p. TCC (Finanças) – Instituto COPPEAD de Administração, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

TEIXEIRA, Cássio Adriano Nunes; COSTA, Ricardo Cunha da; MENDES, André Pompeo do Amaral; ROCIO, Marco Aurélio Ramalho; LAGE, Elisa Salomão. Revisitando o modelo de geração de emprego do BNDES: atualização do cálculo do efeito-renda. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 58, p. 87-159, dez. 2022.

TOMASIELLO, Diego Bogado. **Modelagem dinâmica espacial das desigualdades de acessibilidade aos empregos**. 2020. 112 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Transportes) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.3.2020.tde-11052021-102524>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CEM

BARBOSA, Rogério Jerônimo; PRATES, Ian; SIMONI JÚNIOR, Sérgio; LAZZARI, Eduardo; GUICHENEY, Hellen; REQUENA, Carolina; FLORES, Paulo; FIMIANI, Heloísa; MENEZES, Vitor; MEIRELES, Thiago; SACCHI, João Lucas. Consequências socioeconômicas da covid-19 e os efeitos das políticas emergenciais sobre a renda das famílias. In: SANTANA, Luciana; NASCIMENTO, Emerson Oliveira do. (org.). **Governo e o enfrentamento da covid-19**. Maceió: Edufal, 2021, p. 196-213.

BITTENCOURT, Tainá Andreoli; GIANOTTI, Mariana. The unequal impacts of time, cost and transfer accessibility on cities, classes and races. **Cities**, [s.l.], v. 116, set. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cities.2021.103257>. Acesso em: 12 ago. 2023.

BITTENCOURT, Tainá; LOGIODICE, Pedro; C.; GIANNOTTI, Mariana. Os desiguais efeitos da pandemia no acesso ao trabalho: entre classes, raças e territórios. **Nexo Jornal**, São Paulo, 18 set. 2020. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/opinia/2020/09/18/os-desiguais-efeitos-da-pandemia-no-acesso-ao-trabalho-entre-classes-racas-e-territorios>. Acesso em: 21 abr. 2024.

LIMA, Márcia; PRATES, Ian. Racial inequalities in Brazil: A persistent challenge. In: ARRETCHE, Marta (org.). **Paths of inequality in Brazil: A half-century of changes**. Suíça: Springer Cham, 2018, p. 113-134.

LOTTA, Gabriela; FERNANDEZ, Michelle; CORREA, Marcela. The Vulnerabilities of the Brazilian Health Workforce during Health Emergencies: Analysing personal feelings, access to resources and work dynamics during the covid-19 pandemic. **International Journal of Health Planning and Management**, [s.l.], v. 36, p. 42-57, 2021.

LOTTA, Gabriela; FERNANDEZ, Michelle; PIMENTA, Denise; WENHAM, Clare. Gender, race, and health workers in the covid-19 pandemic. **The Lancet**, Londres, v. 397, n. 10281, 2021.

LOTTA, Gabriela; NUNES, João. Covid-19 and health promotion in Brazil: community health workers between vulnerability and resistance. **Global Health Promotion**, [s.l.], v. 29, n. 1, p.14-22, 2021.

LOTTA, Gabriela; NUNES, João; FERNANDEZ, Michelle; CORREA, Marcela Garcia. The impact of the Covid-19 pandemic in the frontline health workforce: Perceptions of vulnerability of Brazil's community health workers. **Health Policy Open**, [s.l.], v. 9, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.hpopen.2021.100065>. Acesso em: 8 nov. 2023.

MACHADO, Leandro. Crise leva três gerações da mesma família para as ruas de São Paulo. **BBC News Brasil**, São Paulo, 25 jan. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-60031378>. Acesso em: 10 set. 2023.

MARQUES, Eduardo; FRANÇA, Danilo. Segregation by class and race in São Paulo. In: MUSTERD, Sako (ed.). **Handbook of Urban Segregation**. Cheltenham: Edward Elgar, 2020.

OXFAM. Nós e as desigualdades: Pesquisa OXFAM Brasil/Datafolha Percepções sobre desigualdades no Brasil. **OXFAM Brasil**, São Paulo, 6 dez. 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/pesquisa-nos-e-as-desigualdades/pesquisa-nos-e-as-desigualdades-2017/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

PRILLAMAN, Soledad Artiz; **PHILLIPS**, Jonathan. How the labor force is mobilized: Patterns in informality, political networks, and political linkages in Brazil. In: LÓPEZ-CARIBONI, Santiago (ed.). **The Political Economy of the BRICS Countries**. 1. ed. Singapura: World Scientific Publishing, 2019. v. 3.

SLOVIC, Anne Dorothée.; **TOMASIELLO**, Diego Bogado; **GIANNOTTI**, Mariana Abrantes; **ANDRADE**, Maria de Fátima; **NARDOCCI**, Adelaide Cassia. The long road to achieving equity: Job accessibility restrictions and overlapping inequalities in the city of São Paulo. **Journal of Transport Geography**, Oxford, v. 78, p.181-193, jun. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.06.003>. Acesso em: 21 abr. 2024.

WENHAM, Clare; **FERNANDEZ**, Michelle; **CORRÊA**, Marcela Garcia; **LOTTA**, Gabriela; **SCHALL**, Brunah; **ROCHA**, Mariela Campos; **PIMENTA**, Denise Nacif. Gender and race on the frontline: Experiences of health workers in Brazil during the covid-19 pandemic. **Social Politics**, Oxford, n. 29, v. 4, p.1144-1167, set. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sp/jxab031>. Acesso em: 21 abr. 2024.

DIEESE

DIEESE. A inserção da população negra no mercado de trabalho do Distrito Federal. **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) Brasília**, nov. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2019/2019pednegrosbsb.html>. Acesso em: 2 maio 2025.

DIEESE. A herança de 2021 e o que esperar de 2022. **Boletim de Conjuntura**, n. 31, nov./dez. 2021a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2021/boletimconjuntura31.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. A inserção da mulher no mercado de trabalho do Distrito Federal: A presença feminina no mercado de trabalho do Distrito Federal (2017). **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, mar. 2018a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018pedmulherbsb.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. **A inserção das mulheres no mercado de trabalho.** 2021b. 1 síntese gráfica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos: Taxa de desemprego aumenta para as mulheres em 2017. **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, mar. 2018b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018ApresentacaoMulherSintMet.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. A inserção da população negra no mercado de trabalho da região metropolitana de Salvador em 2017. **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, nov. 2018c. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2018/2018pednegrosssa.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. A inserção da população negra no mercado de trabalho entre 2011 e 2017 (Resultados de 2017). **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, nov. 2018d. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2018/2018pednegrospoa.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho. **Boletim Especial 20 de novembro Dia da Consciência Negra**, São Paulo, 18 nov. 2022a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>. Acesso em: 28 abr. 2024.

DIEESE. A situação dos trabalhadores negros do DF no pós-COVID. 2022b. 15 slides. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2022/2022apresentacaoNegros.html>. Acesso em 15 ago. 2023.

DIEESE. Brasil: A inserção da população negra no mercado de trabalho. 2020a. 1 síntese gráfica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Brasil: A inserção da população negra e o mercado de trabalho. 2021c. 1 síntese gráfica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosPopulacaoNegra2021.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Brasil: A inserção da população negra no mercado de trabalho. 2022c. 1 síntese gráfica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

DIEESE. Brasil: A inserção das mulheres no mercado de trabalho. 2021d. 1 síntese gráfica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Brasil pós eleições: desafios de um projeto de desenvolvimento com distribuição de renda. **Boletim de Conjuntura**, São Paulo, n. 36, nov./dez. 2022d. 11 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2022/boletimconjuntura36.html>. Acesso em: 28 abr. 2024.

DIEESE. Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. **Boletim Especial**, São Paulo, 10 nov. 2020b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia. **Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra**, São Paulo, 19 nov. 2021f. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Mercado de trabalho Distrito Federal: Taxa de desemprego passou de 17,9% para 18,4% (Resultados de Outubro de 2018). **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, n. 27, out. 2018e. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2018/201810pedbsb.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Mulheres e trabalho remunerado no Distrito Federal, entre 2015 e 2020. **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, mar. 2021g. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2021/2021pedmulheresbsb.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. **Boletim Especial 8 de Março: Dia da Mulher**, São Paulo, 7 mar. 2022e. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>. Acesso em: 28 abr. 2024.

DIEESE. Os negros no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo: Diferenciais de inserção entre negros e não negros no mercado de trabalho em 2017 (Os ocupados segundo tipos de relações de trabalho [2º semestre de 2014 – 1º semestre de 2018]). **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, nov. 2018f. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2018/2018pednegrossao.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Os negros no mercado de trabalho no Distrito Federal: A inserção da população negra no mercado de trabalho do Distrito Federal (Resultados – 1º semestre 2017/2018). **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**, Brasília, nov. 2018g. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2018/2018pednegrosbsb.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Pandemia afeta principalmente trabalhadores mais precarizados. **Boletim Emprego em Pauta**, São Paulo, n. 16, out. 2020c. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta16.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. **PEC 06/2019: As mulheres**, outra vez, na mira da reforma da previdência. Nota Técnica, São Paulo, n. 202, mar. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec202MulherPrevidencia.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. Quem cuida das cuidadoras: Trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus. **Estudos e Pesquisas**, São Paulo, n. 96, 15 jul. 2020d. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq96covidTrabalhoDomestico.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. **Raça e gênero no emprego metalúrgico no Brasil:** Continuidades e mudanças. São Paulo: Rede Metalúrgicos, 2018h. Disponível em: https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2018/rede_metalurgicos_genero_raca.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil.** 2021h. 1 síntese gráfica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil.** 2022f. 1 síntese gráfica. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 15 ago. 2023.

DIEESE. **Análise PED – População Negra – Síntese Gráfica – 2020.** São Paulo, nov. 2020e. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisePED/2020/2020pednegrosbsb.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

FIPE

FIPE. BIF – Boletim Informações Fipe. **Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe)**, São Paulo, n. 455, ago. 2018.

FIPE. BIF – Boletim Informações Fipe. **Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe)**, São Paulo, n. 463, abr. 2019.

FIPE. BIF – Boletim Informações Fipe. **Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe)**, São Paulo, n. 492, set. 2021.

FIPE. BIF – Boletim Informações Fipe. **Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe)**, São Paulo, n. 507, dez. 2022.

IPEA

ABREU, Angélica Kely de; **BEVILÁQUA**, Giovanni Silva; **BEDÊ**, Marco Aurélio; **NOGUEIRA**, Mauro Oddo. Terá cor a pandemia? O impacto da covid-19 nos pequenos empreendedores negros. **Boletim de Análise Político-institucional**, Brasília, n. 26, mar. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10527>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ANSILIERO, Graziela; **COSTANZI**, Rogério Nagamine; **FERNANDES**, Alexandre Zioli. Análise descritiva das políticas públicas de inclusão previdenciária dos trabalhadores autônomos: o plano simplificado de previdência social e o microempreendedor individual. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, Brasília, mar. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=45171d42-401f-45fa-a34d-0cfc50206fa5>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BASTOS, Raul Luís Assumpção. Desigualdade salarial na região metropolitana de Porto Alegre durante a crise econômica de acordo com os recortes de gênero e raça. **Mercado de trabalho: Conjuntura e análise**, Brasília, n. 66, abr. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=66e1c03f-6749-4e4a-9be8-cd652872ed2c>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CAMARANO, Ana Amélia; **FERNANDES**, Daniele; **KANSO**, Solange. Saída precoce do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação? **Mercado de trabalho: Conjuntura e análise**, Brasília, n. 66, abr. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=36032005-de00-43bb-854d-611f1b7e680f>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CAMPOS, André Gambier; **DI BENEDETTO**, Roberto. Mercado de trabalho jurídico no Brasil: qual é a situação atual? **Texto para discussão**, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11059>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CARUSO, Luiz Antonio Cruz; **POSTHUMA**, Anne Carolin. Subsídios para a formulação de políticas públicas de juventude no Brasil. **Mercado de trabalho**: Conjuntura e análise, Brasília, n. 70, set. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=860e40d2-26cc-4a93-843c-c727b7d18fc4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CERQUEIRA, Daniel; **MOURA**, Rodrigo. Oportunidades laborais, educacionais e homicídios no Brasil. **Texto para discussão**, Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=683739f7-9d6c-4665-adc1-03f0feeb0d2>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CORSEUIL, Carlos Henrique; **FRANCA**, Máira. Inserção dos jovens no mercado de trabalho em tempo de crise. In: **SILVA**, Sandro Pereira; **CORSEUIL**, Carlos Henrique; **COSTA**, Joana Simões. **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022, p. 355-367. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CORSEUIL, Carlos Henrique; **FRANCA**, Máira; **PADILHA**, Gabriela; **RAMOS**, Lauro; **RUSSO**, Felipe. Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2017 e da pandemia de covid-19. **Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc)**, Brasília, n. 92, fev. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10469>. Acesso em: 19 abr. 2024.

COSTA, Joana; **RUSSO**, Felipe Mendonça; **HIRATA**, Guilherme; **BARBOSA**, Ana Luiza Neves de Holanda. Emprego doméstico no Brasil: transições em contextos de crises. **Mercado de trabalho**: Conjuntura e análise, Brasília, n. 72, out. 2021. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11022/1/bmt_72_emprego_domestico.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

COSTA, Joana Simões; **BARBOSA**, Ana Luiza Neves de Holanda; **HECKSHER**, Marcos Dantas. Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da covid-19. **Mercado de trabalho**: Conjuntura e análise, Brasília, n. 71, abr. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10660>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CUNHA, Alexandre dos Santos; **CAMPOS**, André Gambier. Perfil dos candidatos aprovados no primeiro concurso público nacional unificado da magistratura de trabalho. **Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (Diest)**, Brasília, n. 35, abr. 2020. <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=106080a9-868b-48ac-9a52-d82bd1acf3b7>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DE NEGRI, Fernanda; **GALLIEZ**, Rafael M.; **MIRANDA**, Pedro; **KOELLER**, Priscila; **ZUCOLOTO**, Graziela; **COSTA**, Joana Simões; **FARIAS**, Claudio M. de; **TRAVASSOS**, Guilherme H.; **MEDRONHO**, Roberto de A. Aspectos socioeconômicos da covid-19: evidências dos trabalhadores formais do estado do Rio de Janeiro. In: **SILVA**, Sandro Pereira; **CORSEUIL**, Carlos Henrique. **COSTA**, Joana Simões. **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022, p. 369-419. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DRUCK, Graça; **SENA**, Jeovana; **PINTO**, Marina Morena; **ARAÚJO**, Sâmia. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 2018, p. 113-141. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8709>. Acesso em: 23 abr. 2024.

ENGEL, Cíntia Liara. Esfera produtiva e reprodutiva: Dimensões e desafios para as mulheres. In: **FONTOURA**, Natália; **REZENDE**, Marcela; **QUERINO**, Ana Carolina. **Beijing +20**: Avanços e desafios no Brasil Contemporâneo. Brasília: IPEA, 2020, p. 253-297. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=1d4f60a6-6f1b-4a70-912c-087730e2ac20>. Acesso em: 19 abr. 2024.

FALCÃO, Maria Claudia; DÍAZ, Laura Abramo. Aprendizagem profissional inclusiva como estratégia de combate ao trabalho infantil e promoção do emprego juvenil. **Mercado de trabalho: Conjuntura e análise**, Brasília, n. 67, out. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=58a8fd08-cd9d-4e11-8db3-028dd1c1d5de>. Acesso em: 19 abr. 2024.

FARES, Lygia Sabbag; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; ROLIM, Lílían Nogueira. Gênero, trabalho remoto e trabalho reprodutivo não remunerado no Brasil durante a pandemia de covid-19. **Mercado de trabalho: Conjuntura e análise**, v. 72, out. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11024>. Acesso em: 19 abr. 2024.

FOGUEL, Miguel; PENNA FRANCA, Maíra. **A Sensibilidade do Desemprego às Condições da Economia para Diferentes Grupos de Trabalhadores**. Nota Técnica nº 3 do Boletim Mercado de Trabalho, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Brasília, out. 2018. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/181031_bmt_65_05_nota3.pdf. Acesso em: 24 abr. 2025.

FONTAINHA, Fernando de Castro; CARDOSO, Jaqueline de Jesus; CUNHA, Alexandre dos Santos. Dez anos de recrutamento na magistratura trabalhista brasileira (2007-2016). **Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (Diest)**, Brasília, n. 42, jan. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10449>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GALINDO, Ernesto Pereira; SILVA, Sandro Pereira; PEDREIRA JUNIOR, Jorge Ubirajara. Impactos fatais da covid-19 nos trabalhadores brasileiros. **Diretoria de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais (Dirur)**, Brasília, n. 27, mar. 2022a. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=c6c7cb8d-6c82-49d1-a046-976c1520b52e>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GALINDO, Ernesto Pereira; SILVA, Sandro Pereira; PEDREIRA JÚNIOR, Jorge Ubirajara. Impactos fatais da covid-19 nos trabalhadores brasileiros. In: SILVA, Sandro Pereira; CORSEUIL, Carlos Henrique; COSTA, Joana Simões. **Impactos da pandemia de covid-19 no Mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022b. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: Uma visão espacial. **Carta de Conjuntura**, Brasília, n. 55, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12165>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Um panorama do trabalho remoto no Brasil e nos estados brasileiros durante a pandemia da covid-19. In: SILVA, Sandro Pereira; CORSEUIL, Carlos Henrique; COSTA, Joana Simões. **Impactos da pandemia de covid-19 no Mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

IPEA. Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho: breves características de um processo seletivo inédito. Policy Brief – Em questão: Evidências para políticas públicas, Brasília, n. 15, jun. 2022a. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11243>. Acesso em: 19 abr. 2024.

IPEA. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, Brasília, n. 67, out. 2019.

IPEA. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, Brasília, n. 70, set. 2020.

IPEA. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, Brasília, n. 71, 2021a.

IPEA. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, Brasília, n. 72, 2021b.

IPEA. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, Brasília, n. 74, 2022b.

IPEA. Trabalho e renda. In: IPEA. **Políticas sociais:** Acompanhamento e análise. Brasília: IPEA, 2021c, p. 253-300. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/bps28>. Acesso em: 19 abr. 2024.

LAPA, Raphael Santos. O Trabalho em plataformas digitais e a pandemia de covid-19: Análise dos dados da PNAD covid-19. In: SILVA, Sandro Pereira; CORSEUIL, Carlos Henrique; COSTA, Joana Simões. **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil.** Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MACEDO, Natália Guerra da Rocha; PINHEIRO, Luana Simões. Determinantes da participação das mulheres brasileiras na força de trabalho durante a pandemia da covid-19. **Mercado de Trabalho:** Conjuntura e análise, Brasília, n. 73, abr. 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=7da0f700-b2e3-4c42-8673-e63a1e6e5253>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MARRA, Emanuel Camilo de Oliveira; OLIVEIRA, Karen Michelle Antonia de; MARTINS JÚNIOR, Leonardo Assis. O serviço de intermediação de mão de obra da administração pública estadual de Minas Gerais entre 2015 e 2018: Efetividade, públicos e perspectivas. **Mercado de Trabalho:** Conjuntura e análise, Brasília, n. 68, abr. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=f4258490-3233-4e87-b301-f1a9efb31a11>. Acesso em: 19 abr. 2024.

PAIVA, Camila Capacle; SILVA, Edinho. A Política pública de economia criativa e solidária do município de Araraquara/SP. **Mercado de Trabalho:** Conjuntura e análise, Brasília, v. 70, set. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=8cd67e28-0e5f-4604-934c-2cf0eb510867>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de covid-19 no Brasil. **Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc),** Brasília, n. 75, jun. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=d75f2e32-2b60-49c3-bc32-2cfb958f30b4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline [orgs.]. **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade:** Dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: IPEA/OIT, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11044>. Acesso em: 19 abr. 2024.

PINHEIRO, Luana Simões; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela Torres; FONTOURA, Natália de Oliveira. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. **Texto para Discussão,** n. 2528, Brasília, nov. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=297c331f-c574-435a-b132-1a0f610d4028>. Acesso em: 19 abr. 2024.

REIS, Mauricio. Como as condições do mercado de trabalho influenciam as transições do desemprego para o emprego? **Texto para Discussão**, n. 2528, Brasília, jul. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=802f256c-e52a-4533-bfb7-62f7a40710b4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

REIS, Mauricio Cortez. Os ensinos público e privado no Brasil e a incidência de sobre-educação no mercado de trabalho. **Texto para Discussão**, n. 2558, Brasília, abr. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=3e2c99aa-1b05-48dd-94c5-3f7f6a759eac>. Acesso em: 19 abr. 2024.

REIS, Mauricio Cortez; AGUAS, Marina. Educação profissional, exigências da ocupação e rendimentos do trabalho no Brasil. **Texto para Discussão**, n. 2446, Brasília, fev. 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=afa79ff4-28ad-4075-a718-744cba405d45>. Acesso em: 19 abr. 2024.

RIBEIRO, Felipe Garcia; WINK JUNIOR, Marcos Vinício; NIQUITO, Thais Waideman; BERGAMANN, Ândrea Leite. Diplomados, mas desinteressados pelo mercado de trabalho ou desempregados: A geração 3D. **Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)**, Brasília, v. 51, n. 1, p. 51-71, abr. 2021. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11684/1/PPE_v51_n01_Artigo2_diplomados_mas_desinteressados.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

ROCHA, Enid; REZENDE, Valéria. A representação social do estudo e do trabalho na vida cotidiana de jovens de classes populares. **Texto para Discussão**, n. 2685, Brasília, ago. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=3a4ef7fd-1d4d-4a3d-a7e2-5ff22912dbc3>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ROSA, Thiago Mendes; CRUZ, Bruno de Oliveira; ARAÚJO, Luiz Rubens Câmara de. Retorno da educação técnica no Brasil: um estudo em painel e cross-section de 2007 a 2018. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise**, Brasília, v. 73, abr. 2022. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11178/1/bmt_73_retorno_educacao.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

SILVA, Enid Rocha Andrade da; VAZ, Fábio Monteiro. Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise**, Brasília, v. 70, set. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=1074702c-0b74-4a87-9d44-380fb8c090ac>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SILVA, Sandro Pereira da; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; COSTA, Joana Simões de Melo (orgs.). **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro Pereira. Trabalho, população negra e pandemia: Notas sobre os primeiros resultados da PNAD covid-19. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 26, p. 45-54, mar. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=6042c038-b996-4953-bfee-c691a10ff169>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SILVEIRA, Leonardo Souza; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. Segregação ocupacional e desigualdade salarial por raça e gênero no setor público brasileiro. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 13-20, dez. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11061>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SOUZA, Pedro H. G. Ferreira de. A pandemia de covid-19 e a desigualdade racial de renda. In: SILVA, Sandro Pereira; CORSEUIL, Carlos Henrique; COSTA, Joana Simões. **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022, p.473-481. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=ac622d56-f065-41ca-86ef-b35158ce4d8f>. Acesso em: 19 abr. 2024.

TOKARSKI, Carolina; PINHEIRO, Luana. Trabalho doméstico remunerado e covid-19: Aprofundamento das vulnerabilidades em uma ocupação precarizada. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 26, p. 55-64, mar. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=52ef9978-65d9-490e-a398-3503ff493255>. Acesso em: 19 abr. 2024.

VIANA, André Rego. Refugiados no mercado de trabalho brasileiro. In: VIANA, André Rego (org.). **A mediatização do refúgio no Brasil (2010-2018)**. Rio de Janeiro: IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=05913b42-b098-4ee4-8d22-3ab0dac59f52>. Acesso em: 19 abr. 2024.

RAIS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) [Ano-base 2018]: Base de Dados RAIS/2018. **Gov.br**, Brasília, out. 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2019 [Ano-base 2019]: Base de Dados RAIS/2019. **Gov.br**, Brasília, out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) [Ano-base 2020]: Base de Dados RAIS/2020. **Gov.br**, Brasília, nov. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). [Ano-base 2021]: Base de Dados RAIS/2021. **Gov.br**, Brasília, nov. 2022.



Labora 
]-[Fundo
Brasil