

**OBSERVATÓRIO
DO TRABALHO DIEESE**

OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DA BAHIA

BOLETIM TEMÁTICO

**A CONDIÇÃO DE INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE
TRABALHO BAIANO**

Integra o Produto 2.4 do Plano de Trabalho

Contrato de Prestação de Serviços Nº. 025/2023 – SETRE-BA e DIEESE

JULHO DE 2024

**EXPEDIENTE DA SECRETARIA DO TRABALHO, EMPREGO, RENDA E
ESPORTE DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA**

JERÔNIMO RODRIGUES

Governador

GERALDO JÚNIOR

Vice-Governador

DAVIDSON DE MAGALHÃES SANTOS

Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

JUREMAR DE OLIVEIRA

Chefe de Gabinete

RUBENS DEUSDEDITH SANTIAGO FILHO

Superintendente de Desenvolvimento do Trabalho

WENCESLAU AUGUSTO DOS SANTOS JUNIOR

Superintendente de Economia Solidária

JÚLIO CEZAR PEREIRA DOS REIS BATISTA

Diretor-Geral

FREDERICO FERNANDES

Coordenador do Observatório do Trabalho da Bahia

SETRE – Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

Endereço: 2ª Avenida, nº 200, Plataforma III - 3º andar, Sala 306 – CAB

Salvador - Bahia – Brasil - CEP: 41.745-003

<http://www.setre.ba.gov.br><http://www.dieese.org.br/>

**EXPEDIENTE DA SECRETARIA DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
E DOS POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS DO GOVERNO DO
ESTADO DA BAHIA**

JERÔNIMO RODRIGUES
Governador

GERALDO JÚNIOR
Vice-Governador

ÂNGELA GUIMARÃES
Secretária da Promoção da Igualdade Racial e dos Povos e Comunidades
Tradicionais

ALEXANDRO REIS
Chefe de Gabinete

MÉRCIA PORTO BARATA
Superintendente de Promoção da Igualdade Racial

LÍVIA BORGES
Superintendente de Povos e Comunidades Tradicionais

PATRÍCIA PATAXÓ
Superintendente de Políticas para Povos Indígenas

LUZINETE GAMA
Diretora-Geral

**SEPROMI – Secretaria de Promoção da Igualdade Racial e dos Povos e
Comunidades Tradicionais**

Endereço: Avenida Manoel Dias da Silva, nº 2.177, Pituba
Salvador - Bahia – Brasil - CEP: 41.830-000

<http://www.sepromi.ba.gov.br>

**EXPEDIENTE DO DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E
ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE**

Direção Técnica

Adriana Márcia Marcolino – Diretora Técnica
Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta
Victor Gnecco Pagani – Diretor Técnico Adjunto

Coordenação Geral do Projeto

Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta
Ana Georgina da Silva Dias – Supervisora do Escritório do DIEESE na Bahia
Ludmila Giuli Pedroso – Técnica Responsável pelo Projeto

**Equipe Executora
DIEESE**

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Rua Aurora, 957 – Centro – São Paulo – SP – CEP 01209-001

Fone: (11) 3821 2199 – Fax: (11) 3821 2179 –

E-mail: institucional@dieese.org.br

Site: <http://www.dieese.org.br>

Observatório do Trabalho da Bahia

R. Gen. Labatut, 65 - Barris, Salvador – BA – Brasil - CEP: 40070-100

Fone: (71) 99953 3307 – E-mail: observatorioba@dieese.org.br

Site: <https://geo.dieese.org.br/bahia/index.php>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
NOTA METODOLÓGICA.....	7
INTRODUÇÃO	9
1. A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NA BAHIA	12
2. MULHERES FORA DA FORÇA DE TRABALHO	22
3. MULHERES NEGRAS E O TRABALHO (IN)VISÍVEL DE CUIDADO NA BAHIA	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS.....	32

APRESENTAÇÃO

O boletim temático “A Condição de Inserção da Mulher Negra no Mercado de Trabalho Baiano” foi desenvolvido no âmbito do contrato N° 025/2023, referente à 9ª etapa de execução do projeto do Observatório do Trabalho da Bahia (OBA), parceria técnica entre o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE) e a Secretaria de Promoção da Igualdade Racial e dos Povos e Comunidades Tradicionais (SEPROMI).

A partir do uso dos dados anuais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), de 2013 a 2023, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), o boletim temático objetiva analisar aspectos da inserção da mulher negra no mercado de trabalho baiano. A intenção é fornecer uma análise dos aspectos ocupacionais das mulheres através de um panorama geral centrado na questão racial. Para além do mercado de trabalho, avançou-se em algumas breves considerações acerca do trabalho socialmente invisibilizado – afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas no próprio domicílio e/ou de parente.

Em resumo, o presente boletim temático visa auxiliar os gestores na formulação de políticas que enfrentem o racismo e a discriminação de gênero para a valorização do trabalho feminino, com medidas para reduzir a precariedade e a desproteção social das trabalhadoras.

O boletim temático está dividido em três capítulos, além da introdução, considerações finais, nota metodológica e referências bibliográficas. No primeiro capítulo, são apresentados alguns indicadores de mercado de trabalho sobre as condições de inserção da mulher negra na força de trabalho, comparando com a situação das mulheres não negras e dos homens no estado. No capítulo seguinte, são discutidos indicadores relacionados às mulheres negras fora da força de trabalho. Também são feitas comparações com a situação das mulheres não negras e dos homens no estado. O terceiro capítulo examina brevemente a condição das mulheres negras no trabalho de cuidados, que é um exemplo de atividade exercida majoritariamente por mulheres negras e de menor renda. Por fim, nas considerações finais, aponta-se qual o panorama geral da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho na Bahia.

NOTA METODOLÓGICA

No presente boletim foram utilizados os dados anuais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), executada e divulgada oficialmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com recorte racial, temporal e de gênero. Embora a questão racial seja estruturante do mercado de trabalho e na própria organização social do país, sendo uma questão transversal, utilizamos o termo recorte apenas como uma forma de destacar que o estudo tem ênfase nessa questão. Para atender ao critério de enfoque na questão racial no boletim, foram considerados como integrantes da população negra os entrevistados que se autodeclararam nas entrevistas da PNADC Anual como pretos ou pardos. Aqueles que se autodeclararam como brancos, amarelos ou indígenas foram integrados à população não negra das amostras. No entanto, a parte substancial da amostra de não negros é composta pela população branca, uma vez que indígenas e amarelos possuem peso pouco significativo na amostra.

Quanto ao recorte temporal, a análise abrange o período de 2013 até 2023, que é a divulgação anual mais recente disponível. Na análise, a comparação dos indicadores para as mulheres negras foi feita em relação às mulheres não negras e homens (negros e não negros) no estado. No entanto, para o indicador de rendimento médio, a comparação se estabeleceu entre mulheres negras, mulheres não negras, homens negros e homens não negros. Quanto ao capítulo referente ao trabalho de cuidado no próprio domicílio, os dados anuais referem-se à pesquisa suplementar da PNADC Anual de 2016 – primeiro ano com suplemento de “Outras formas de trabalho” – e 2022, último ano disponível com a temática na suplementação.

Há que se considerar que existem limitações quanto ao uso de dados da PNADC. Por se tratar de uma pesquisa amostral, o próprio entrevistado fornece as informações sobre seu trabalho, domicílio e as informações relativas aos demais moradores. Logo, sua declaração é voluntária e nem sempre o entrevistado detém todo o conhecimento necessário para dar respostas às perguntas do questionário da PNADC. Além disso, pode haver prestação de informações inverídicas ou incompletas.

No entanto, mesmo com tais limitações, a PNADC investiga mais de 211 mil domicílios trimestralmente. O que garante um ganho considerável em termos de precisão estatística, resultado de um planejamento para atender às necessidades da construção de indicadores

conjunturais mais amplos para acompanhamento da evolução a curto, médio e longo prazo da força de trabalho e do desenvolvimento socioeconômico.

INTRODUÇÃO

Antes da discussão sobre a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, é necessária a compreensão de formação histórica da sociedade brasileira. No período colonial, a hierarquia social era claramente definida em dois polos: de um lado o senhor das terras com seu poder político e econômico e, de outro, a força de trabalho efetiva dessa sociedade - os escravizados negros. Entre esses dois extremos, havia uma camada de homens e mulheres livres em condições precárias.

Sob essas condições, a sociedade colonial estruturou-se sobre a figura masculina, onde atribuiu-se à mulher branca o ócio e sua representação ideológica da exploração do trabalho. Diferente da mulher branca, a mulher negra era considerada uma mercadoria, assim como o homem negro. Explorada não apenas nos afazeres das casas-grandes, como também no campo. Além disso, a mulher negra era também explorada como reprodutora da mercadoria força de trabalho que sustentava a sociedade colonial escravista. Desse modo, embora a mulher sempre tenha sido relegada a um papel subalterno nas relações sociais sob o domínio patriarcal, para as mulheres negras essa relação era ainda mais perversa e potencializada pela questão racial.

Nascimento (2021) e Gonzalez (2020) chamam atenção para a posição da mulher negra antes mesmo da formação do mercado de trabalho brasileiro, e mostram que, mesmo após o fim da escravidão, essa situação não se modifica. Mesmo com a industrialização e a urbanização do país e com uma melhor inserção de alguns grupos no mercado de trabalho, alguns elementos permaneceram no estabelecimento de hierarquias sociais. Um dos fatores é a questão racial. Desse modo, a mulher negra passou a ocupar espaços e papéis que lhes foram atribuídos desde a escravidão, sendo inserida em ocupações de menor grau da nascente indústria de transformação, no trabalho doméstico ou permanecendo no trabalho rural.

Com elevação do nível de vida nas cidades urbanizadas, as famílias passaram a contar com o maior ingresso de mulheres no mercado de trabalho. Portanto, as mulheres passaram a ocupar atividades descritas como “femininas”, como enfermeiras, professoras, faxineiras, cozinheiras, etc. Apesar de participar da fase inicial da industrialização como

operária industrial, com o declínio das atividades industriais tradicionais¹, a mulher branca passa a integrar empregos burocráticos de menor remuneração, mas com exigência de maior nível de escolaridade. Enquanto os homens brancos de classe média ascenderam para ocupações burocráticas de nível de remuneração mais elevado (GONZALEZ, 2020).

Porém, para a mulher negra, essa mudança ocupacional não ocorre. Nascimento (2021) destaca dois fatores fundamentais: o acesso à educação suficiente para acessar empregos burocráticos e, em segundo aspecto, tais empregos implicam a relação direta com o público. Logo, o critério racial se faz mais seletivo e mantenedor das mulheres negras em ocupações mais precarizadas.

Essa situação não é muito diferente nos dias de hoje na Bahia, mesmo tendo em vista que 51,7% da população residente no estado é feminina e negra². A inserção das mulheres negras ainda se dá em ocupações pouco valorizadas – como o trabalho doméstico – que é predominantemente composto por mulheres negras (87,4%)³. Portanto, a mulher negra no Brasil é objeto de tripla discriminação: pelo preconceito racial, pelo estereótipo de gênero e como consequência desses dois anteriores ao ser condicionada à ocupações menos valorizadas (GONZALEZ, 2020).

Tudo isso acrescido do problema da dupla jornada. Antes de ir para o trabalho, acordar horas mais cedo para enfrentar as filas dos postos de assistência pública, ou então quando tem de ir às reuniões de pais nas escolas. Logo, a mulher negra torna-se o pilar econômico, afetivo e moral de sua família que desempenha o papel mais importante (GONZALEZ, 2020).

Desde a década de 1950, o Brasil ratificou todos os instrumentos internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em defesa dos direitos das mulheres para garantia de emprego, como a Recomendação nº 90, de 29 de junho de 1951⁴; a Convenção nº 100 editada em 1953 e ratificada pelo Brasil em 1957 sobre a igualdade de remuneração

¹ Intensivo em mão de obra e menor complexidade tecnológica. Não exigem mão de obra qualificada para exercer a maior parte da produção. São exemplos de indústrias tradicionais as têxteis, de vestuário, calçados, metalúrgicas e siderúrgicas.

² Disponível em: < <https://bahia.dieese.org.br/ws2/producao-tecnica/arquivo/2/1163?>>. Acesso em: 22/07/2024.

³ Disponível em: < <https://bahia.dieese.org.br/ws2/producao-tecnica/arquivo/2/1193?>>. Acesso em: 22/07/2024.

⁴ Disponível em: < <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-090-sobre-igualdade-de-remuneracao-de-homens-e-mulheres-trabalhadores-por-trabalho-de-tgual-valor/>>. Acesso em 22/07/2024.

de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; e a Convenção nº 111, editada em 1958 e assinada em 1968, que trata da discriminação no emprego e na ocupação e considera discriminação e exclusão ou preferência fundada em diversos aspectos, inclusive gênero. Além de outros mais recentes como: Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Belém do Pará em 1994)⁵; Cúpula do Milênio: Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (2000), cujo terceiro objetivo seria promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres⁶ (KON, 2016).

Ressalta-se que, embora o governo brasileiro tenha ratificado todos os instrumentos de defesa dos direitos das mulheres, somente a partir da década de 1980 foram implantadas as primeiras políticas públicas com recorte de gênero, assumindo esses compromissos e pautando na Constituição de 1988.

Como exemplo dessas ações, foi instituído o Conselho Estadual da Condição Feminina em 1983 em São Paulo. Já em 1997, foi lançado o Programa Brasil, Gênero e Raça, visando garantir a implementação de delegacias e subdelegacias regionais do trabalho nos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação às mulheres trabalhadores quanto à gravidez, raça, mulheres com deficiência, assédio ou hostilidade no trabalho. Mas, somente em 2003, foi instituída a Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SEPM), posteriormente transformado em Ministério das Mulheres, como forma de assegurar as políticas públicas voltadas às mulheres (KON, 2016).

No entanto, embora tenham ocorrido ações inclusivas voltadas à população feminina, as mulheres negras constituem um grupo inserido em um público-alvo focal de políticas públicas de redução de discriminação, redução de pobreza, ou qualificação profissional. Evidentemente, são também abrangidas por políticas como a Lei de Cotas que permitiu o acesso da população negra ao ensino superior no país, mas não, especificamente, em ações públicas voltadas para a inserção dessa população no mercado de trabalho, que ainda reflete os estigmas da sociedade escravista em ocupações precarizadas e informais.

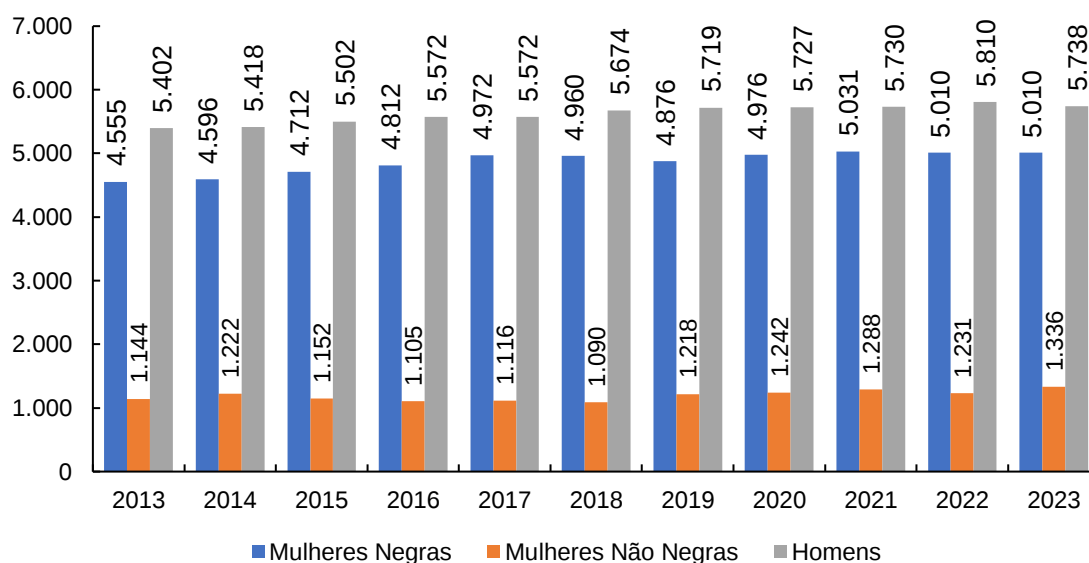
⁵ Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm>. Acesso em 22/07/2024.

⁶ Disponível em: < <http://www.odmbrasil.gov.br/os-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio>> .Acesso em: 22/07/2024.

1. A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NA BAHIA

Na Bahia, a população se autodeclara majoritariamente negra. Portanto, a maioria das pessoas em idade de trabalhar, ou seja, aquelas com 14 anos ou mais, segundo conceito adotado pelo IBGE também será negra. Ao incluir o recorte de gênero, é evidente que as mulheres negras em idade de trabalhar no estado superam as mulheres não negras e, quando somadas, são maioria, como pode ser visto no Gráfico 1. Logo, as mulheres, principalmente as negras, representam uma parcela considerável do mercado de trabalho da Bahia.

GRÁFICO 1
Evolução da população em idade de trabalhar (em 1.000 pessoas),
por gênero e raça/cor,
Bahia, 2013 a 2023



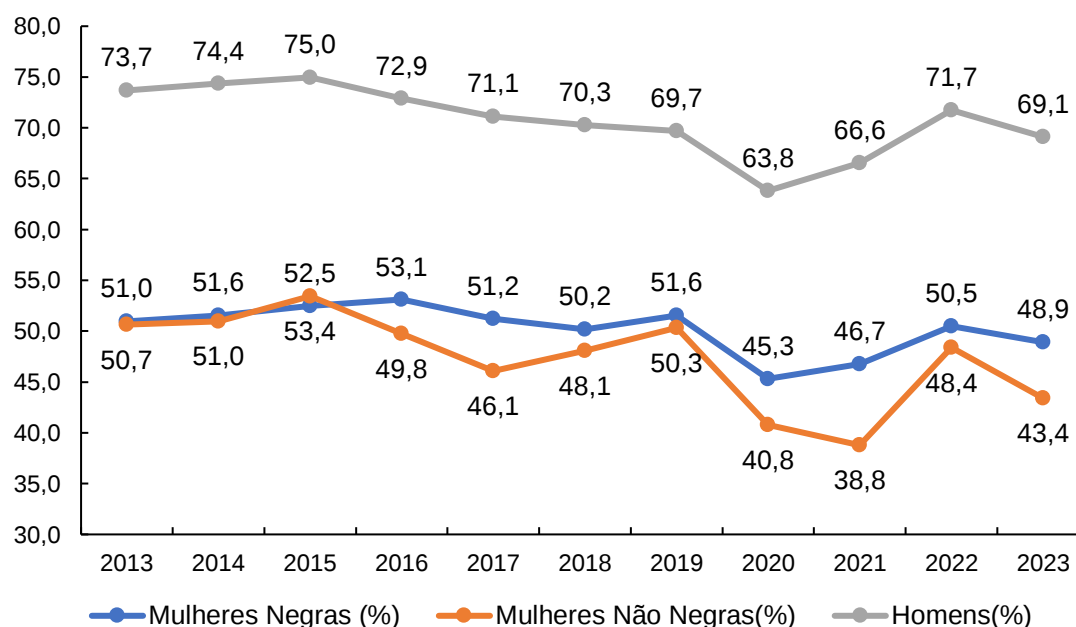
FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

A taxa de participação mostra a proporção de pessoas na força de trabalho em relação à população em idade de trabalhar e, normalmente, é utilizada para a compreensão do grau de envolvimento das pessoas no mercado de trabalho. O Gráfico 2 mostra que, a partir de 2015, os níveis de participação tanto de homens quanto de mulheres vêm desacelerando no estado. Embora as mulheres sejam a maioria das pessoas em idade de trabalhar, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho baiano é menor do que a dos homens. Isso pode refletir algumas questões sociais pertinentes. A primeira delas é que, entre a população em idade de trabalhar que está fora da força de trabalho, ou seja, não está na

condição de ocupada ou desocupada, estão estudantes, aposentados e donas de casa. Assim, este último grupo corresponde a uma parte relevante de mulheres no estado. Reforçando o aspecto social de que o trabalho nos domicílios é, geralmente, atribuído à mulher.

Além disso, podemos perceber uma maior taxa de participação das mulheres negras na maior parte dos anos analisados na série. Em 2021, por exemplo, período crítico da crise sanitária, a participação de mulheres negras eleva-se, enquanto a participação das mulheres não negras reduziu-se. Isso pode indicar que um maior contingente de mulheres negras passou a participar na força de trabalho naquele momento, considerando que possuem menos estratégias para garantia de subsistência do que mulheres não negras. O que sustenta a hipótese de uma inserção no mercado de trabalho mais precarizada para as mulheres negras.

GRÁFICO 2
Evolução da taxa de participação (%), por gênero e raça/cor, Bahia, 2013 a 2023



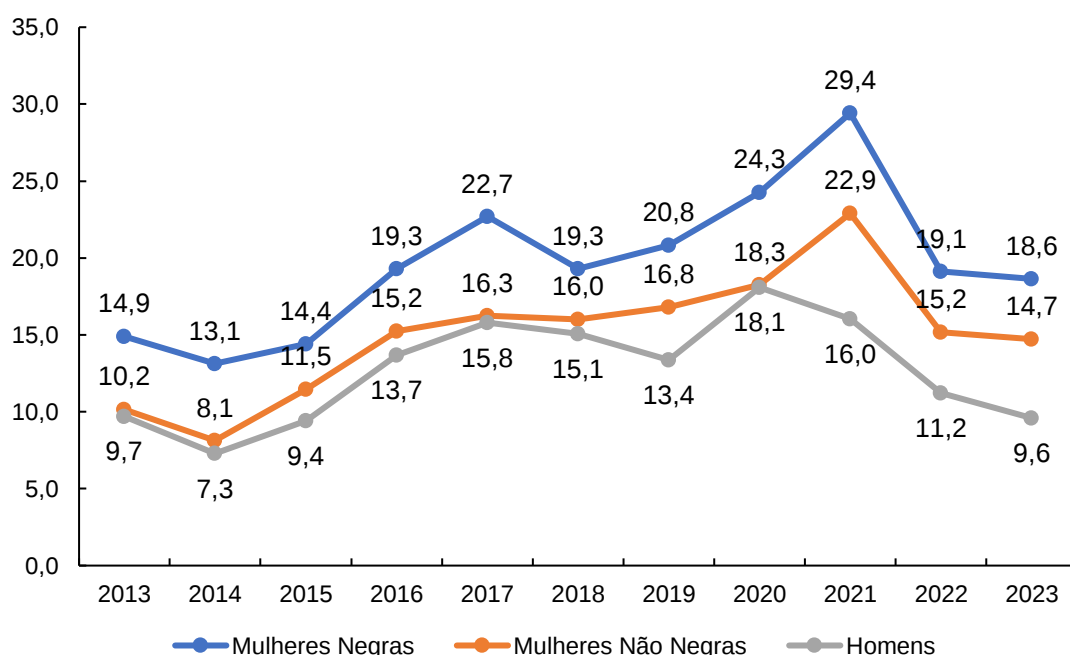
FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

A taxa de desocupação das mulheres negras na Bahia destaca sua trajetória acima da taxa dos homens e das mulheres não negras. Ressalta-se que as taxas de desocupação de mulheres negras e não negras foram maiores que a dos homens, com as maiores registradas em 2021, principalmente, para as mulheres negras (29,4%).

Após o período mais crítico da crise econômica e sanitária, houve diminuição da taxa de desocupação para todas as populações em análise. Dado que ocorreu uma reposição de postos de trabalho com a retomada das atividades na Bahia (Gráfico 3).

Contudo, a taxa de desocupação de mulheres negras e não negras se manteve sempre acima das taxas observadas para os homens. Em 2023, a taxa de desocupação das mulheres negras foi 18,6% e das mulheres não negras 14,7%, para os homens a taxa foi 9,6% (Gráfico 3).

GRÁFICO 3
Evolução da taxa de desocupação (%), por gênero e raça/cor, Bahia, 2013 a 2023



FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

Em relação à posição na ocupação, em 2013, a participação de mulheres negras se concentrou em conta-própria sem CNPJ, empregada do setor privado com carteira e na categoria de trabalhadora doméstico sem carteira. Naquele ano, essas posições somadas representaram 58,5% (ou 1.155 mil) das ocupadas negras. Em 2023, observa-se que a distribuição de ocupadas negras se concentrou, principalmente, como empregada do setor privado com carteira, conta-própria sem CNPJ e como empregada do setor privado sem carteira. Juntas essas posições participaram com 57,3% (ou 1.142 mil) no total de

ocupadas. O trabalho doméstico sem carteira ainda tinha participação significativa, mas reduziu de 15,8% em 2013 para 12,5% em 2023.

Quanto às mulheres não negras, em 2013, a Tabela 1 mostra que 56,2% (ou 292 mil) do total de ocupadas concentrava-se, principalmente, em empregada do setor privado com carteira, conta-própria sem CNPJ e militar e estatutária. Já em 2023, essas mesmas posições na ocupação mantiveram a maior concentração de ocupadas não negras, porém, representaram 53,4% (ou 264 mil) do total de ocupadas.

Destaca-se que, entre 2013 e 2023, houve aumento de 8,9% (ou 37 mil) no número de ocupadas negras empregadas no setor privado com carteira, mas ampliou-se o número de empregadas do setor público sem carteira (36,5% ou 38 mil) e, também, o número de conta-própria com CNPJ (64,7% ou 22 mil). Já para as ocupadas não negras houve aumento no número de empregadas do setor público sem carteira (88,9% ou 24 mil), empregada do setor privado sem carteira (18,0% ou 11 mil) e conta-própria sem CNPJ (17,6% ou 13 mil) no mesmo período de comparação.

Por outro lado, o número de ocupadas não negras empregadas no setor privado com carteira aumentou 255,9% no período, passando de 270 mil em 2013 para 961 mil em 2023. Do mesmo modo, o número de ocupados por conta-própria com CNPJ aumentou 95,6% (ou 87 mil) em 2023 quando comparado ao total de ocupados em 2013. Já em relação aos ocupados por conta-própria sem CPNJ, houve redução de 5,4% (ou 58 mil) no mesmo período analisado. Esses dados demonstram os efeitos das crises econômica e sanitária sobre o mercado de trabalho, além da piora trazida pela reforma trabalhista, especialmente, entre as mulheres negras.

TABELA 1
Distribuição absoluta (em 1.000 pessoas) e percentual dos ocupados segundo
posição de ocupação e categoria de emprego, por gênero e raça/cor,
Bahia, 2013 e 2023

	Posição na ocupação e categoria do emprego	Mulheres Negras		Mulheres Não Negras		Homens	
		nº	%	nº	%	nº	%
2013	Empregado no setor privado com carteira	414	 21,0	147	 28,3	270	 9,7
	Empregado no setor privado sem carteira	258	 13,1	61	 11,7	766	 27,6
	Trabalhador doméstico com carteira	50	 2,5	4	 0,8	11	 0,4
	Trabalhador doméstico sem carteira	312	 15,8	50	 9,6	26	 0,9
	Empregado no setor público com carteira	35	 1,8	10	 1,9	30	 1,1
	Empregado no setor público sem carteira	104	 5,3	27	 5,2	89	 3,2
	Militar e servidor estatutário	201	 10,2	71	 13,7	190	 6,8
	Empregador com CNPJ	24	 1,2	20	 3,8	96	 3,5
	Empregador sem CNPJ	12	 0,6	1	 0,2	49	 1,8
	Conta-própria com CNPJ	34	 1,7	29	 5,6	91	 3,3
	Conta-própria sem CNPJ	429	 21,7	74	 14,2	1.067	 38,4
	Trabalhador familiar auxiliar	103	 5,2	26	 5,0	91	 3,3
	Total	1.976	 100,0	520	 100,0	2.776	 100,0
2023	Posição na ocupação e categoria do emprego	Mulheres Negras		Mulheres Não Negras		Homens	
		nº	%	nº	%	nº	%
	Empregado no setor privado com carteira	451	 22,6	98	 19,8	961	 26,8
	Empregado no setor privado sem carteira	278	 13,9	72	 14,6	873	 24,3
	Trabalhador doméstico com carteira	56	 2,8	1	 0,2	7	 0,2
	Trabalhador doméstico sem carteira	250	 12,5	44	 8,9	10	 0,3
	Empregado no setor público com carteira	32	 1,6	7	 1,4	38	 1,1
	Empregado no setor público sem carteira	142	 7,1	51	 10,3	98	 2,7
	Militar e servidor estatutário	199	 10,0	79	 16,0	178	 5,0
	Empregador com CNPJ	24	 1,2	15	 3,0	119	 3,3
	Empregador sem CNPJ	9	 0,5	2	 0,4	55	 1,5
	Conta-própria com CNPJ	56	 2,8	19	 3,8	178	 5,0
	Conta-própria sem CNPJ	413	 20,7	87	 17,6	1.009	 28,1
	Trabalhador familiar auxiliar	83	 4,2	19	 3,8	60	 1,7
	Total	1.993	 100,0	494	 100,0	3.586	 100,0

FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).

Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

Em relação às ocupações, em 2013 a maioria das mulheres negras estava ocupada em Ocupações elementares⁷ (31,2% ou 617 mil) e como Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (30,4% ou 601 mil), correspondendo a 61,6% (ou

⁷ Ocupações elementares definidos por: Trabalhadores domésticos e outros trabalhadores de limpeza de interior de edifícios; Trabalhadores elementares da agropecuária, da pesca e florestais; Trabalhadores elementares da mineração, da construção, da indústria de transformação e do transporte; Ajudantes de preparação de alimentos; Trabalhadores ambulantes dos serviços e afins; Coletores de lixo e outras ocupações elementares.

1.218 mil) do total de ocupadas negras. Em 2023, a Tabela 2 mostra que 56,7% (ou 1.130 mil) das ocupadas negras estavam ocupadas como Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (33,2% ou 662 mil) e em Ocupações elementares (23,5% ou 468 mil).

Em 2013, as mulheres não negras também estavam ocupadas, em sua maioria, como Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados (27,3% ou 142 mil) e em Ocupações elementares (21,1% ou 110 mil). Mas com uma concentração menor (48,4% ou 252 mil) do que a observada para as ocupadas negras. Já em 2023, essas categorias ocupacionais representavam 46,7% (ou 231 mil) das ocupadas não negras.

Quanto aos homens, as ocupações de Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados e Ocupações elementares concentravam 45,4% (ou 1.630 mil) dos homens ocupados em 2013 e, passaram a representar 37,1% (ou 1.330 mil) em 2023.

Destaca-se que as mulheres não negras em ocupações Técnicas e profissionais de nível médio tiveram aumento de 42,9% (ou 12 mil), em 2023, frente ao total da categoria em 2013 (28 mil) e passaram a representar a segunda categoria ocupacional com maior número de ocupadas em 2023. As mulheres negras também registraram aumento de 26,4% (ou 33 mil) nessa categoria no mesmo período de comparação, passando a ser a terceira categoria ocupacional com maior número de ocupadas negras em 2023 com 158 mil ocupadas.

O maior aumento no número de ocupadas negras, entre 2013 e 2023, foi observado na categoria Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca (175,0% ou 84 mil). As ocupadas não negras ampliaram sua participação nessa categoria ocupacional em 225,0% (ou 18 mil) no mesmo período (Tabela 2).

Cabe destacar a distribuição das populações em análise nas ocupações Diretores e gerentes na Tabela 2. É notável que houve redução do número de pessoas nessas ocupações no estado entre 2013 e 2023. Esse aspecto refletiu a conjuntura em que as economias baiana e nacional estavam inseridas, como crise econômica e sanitária, que resultaram em fechamento de empresas e de postos de trabalho.

No entanto, deve-se ter em mente que, para os propósitos analíticos do presente boletim, a distribuição ocupacional para os homens não traz a profundidade do recorte racial como

foi feito para a população feminina residente no estado. Logo, é importante frisar que mais de 80,0% da população da Bahia autodeclara-se como negra. Esse fato deve ser destacado porque vários indicadores, inclusive rendimento, mostram que no mercado de trabalho baiano a inserção da mulher não negra é melhor que a do homem negro. Também há uma menor participação de homens negros ocupando esses cargos, ou seja, existem mais homens não negros nessa ocupação. Mas a grande presença de homens negros no mercado de trabalho baiano acaba reduzindo o percentual de homens nessas ocupações quando consideramos todos os homens, sem a segmentar por raça/cor. Por isso, no período em análise, as mulheres não negras aparecem com participação percentual maior nessas ocupações em relação aos demais grupos populacionais.

Entre as mulheres não negras, observa-se que a participação dessas ocupações no total de ocupadas não negras reduziu de 8,8% em 2013 para 3,6% em 2023. Mas continuam com uma participação maior que as mulheres negras e os homens – incluindo negros e não negros. Assim, mesmo sob condições adversas na economia, a participação de mulheres não negras ocupadas em cargos de direção e gerência foi melhor do que de homens negros. Embora tenha se reduzido muito mais no período analisado. O que demonstra que a discriminação racial é mais perversa que a discriminação de gênero.

TABELA 2
Distribuição ocupacional absoluta (em 1.000) e percentual dos ocupados,
por gênero e raça/cor, Bahia, 2013

	Distribuição ocupacional	Mulheres Negras		Mulheres Não Negras		Homens	
		nº	%	nº	%	nº	%
2013	Diretores e gerentes	47	2,4	46	8,8	127	3,5
	Profissionais das ciências e intelectuais	219	11,1	93	17,9	166	4,6
	Técnicos e profissionais de nível médio	125	6,3	28	5,4	223	6,2
	Trabalhadores de apoio administrativo	186	9,4	63	12,1	165	4,6
	Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	601	30,4	142	27,3	499	13,9
	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	48	2,4	8	1,5	265	7,4
	Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	66	3,3	17	3,3	632	17,6
	Operadores de instalações e máquinas e montadores	59	3,0	14	2,7	353	9,8
	Ocupações elementares	617	31,2	110	21,1	1.131	31,5
	Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5	0,3	0	0,0	26	0,7
	Ocupações maldefinidas	3	0,2	0	0,0	7	0,2
	Total	1.976	100,0	521	100,0	3.594	100,0
2023	Diretores e gerentes	21	1,1	18	3,6	55	1,5
	Profissionais das ciências e intelectuais	231	11,6	105	21,2	181	5,0
	Técnicos e profissionais de nível médio	158	7,9	40	8,1	231	6,4
	Trabalhadores de apoio administrativo	212	10,6	46	9,3	152	4,2
	Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	662	33,2	149	30,1	641	17,9
	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	132	6,6	26	5,3	540	15,1
	Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	81	4,1	21	4,2	660	18,4
	Operadores de instalações e máquinas e montadores	26	1,3	8	1,6	418	11,7
	Ocupações elementares	468	23,5	82	16,6	689	19,2
	Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	2	0,1	0	0,0	19	0,5
	Total	1.993	100,0	495	100,0	3.586	100,0

FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).

Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

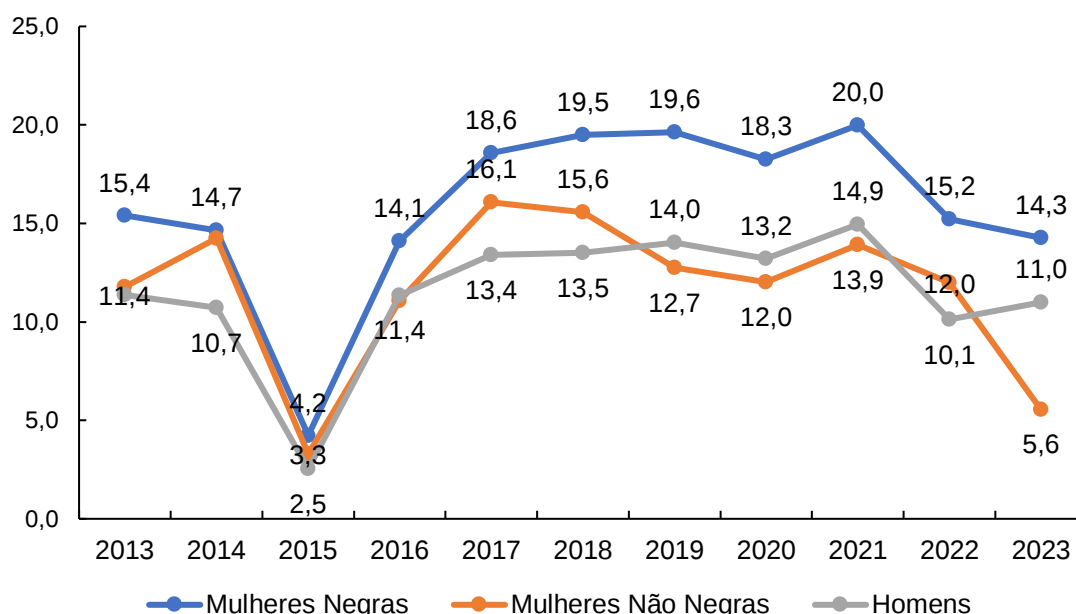
Nota: Mulheres não negras em ocupações relacionadas à Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares não foi estatisticamente significante na amostra. O que não implica dizer que não existam mulheres não negras ocupando esta categoria.

Embora o número de mulheres negras ocupadas na Bahia representasse 79,1% (ou 1.976 mil) das mulheres ocupadas em 2013 e tenham aumentado para 80,1% (ou 1.993 mil) dez anos depois, a maior participação na ocupação não garantiu melhores condições de trabalho.

Segundo a metodologia utilizada pelo IBGE, a subocupação se refere ao número de pessoas em idade de trabalhar que estavam ocupadas, porém trabalhavam habitualmente menos de 1 hora semanal e gostariam de trabalhar mais horas. A subocupação das mulheres negras apresentou uma proporção elevada em relação às não negras e aos homens na Bahia ao longo dos dez anos analisados (Gráfico 4).

Salienta-se que a taxa de subocupação das mulheres negras em 2023 (14,3%) foi próxima ao menor nível identificado na série analisada, referente a 2016 (14,1%), porém, ainda superando as taxas de subocupação entre mulheres não negras (5,6%) e homens (11,0%) (Gráfico 4).

GRÁFICO 4
Taxa de subocupação por insuficiência de horas (%), por gênero e raça/cor, Bahia, 2013 a 2023



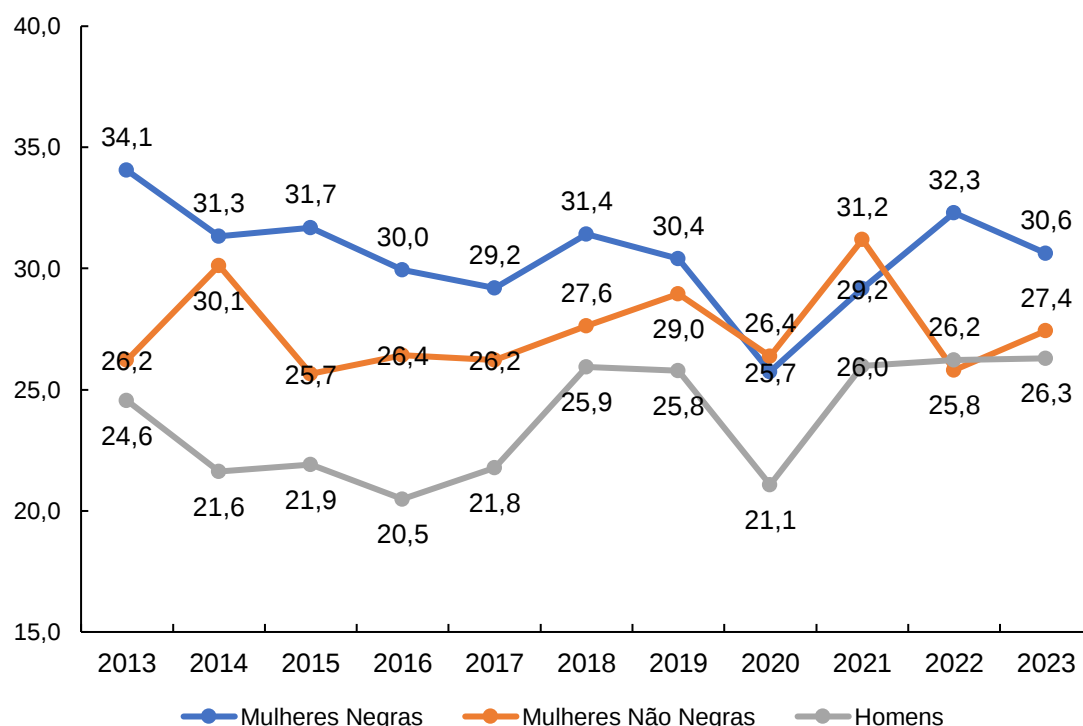
FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

Outro indicador da precariedade e vulnerabilidade do mercado de trabalho se refere à taxa de informalidade. O Gráfico 5 aponta que as mulheres negras apresentaram uma taxa mais elevada e mais oscilante de informalidade nos anos analisados. Especialmente em 2022, quando foi verificada a segunda maior taxa de informalidade (32,3%) da série analisada.

As mulheres não negras, embora também tivessem uma taxa de informalidade maior que dos homens, apresentaram níveis menores que as mulheres negras. Em 2022, as mulheres não negras registraram a segunda menor taxa de informalidade para essa população na

série histórica (25,8%), comportamento oposto ao que foi observado para as mulheres negras. Mesmo com o aumento de 1,6 ponto percentual (p.p) da taxa de informalidade em 2023 - 27,4% das ocupadas não negras -, essa taxa foi menor do que a observada para as ocupadas negras (30,6%) no mesmo ano (Gráfico 5). Também é importante ressaltar que a queda considerável na taxa de informalidade em 2021 para todos os grupos populacionais analisados foi resultado das medidas de isolamento social adotadas para prevenção à covid-19 que impossibilitaram a circulação de pessoas, realização de eventos e, conseqüentemente, a redução de muitas atividades do trabalho informal.

GRÁFICO 5
Taxa de Informalidade (%), por gênero e raça/cor,
Bahia, 2013 a 2023



FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

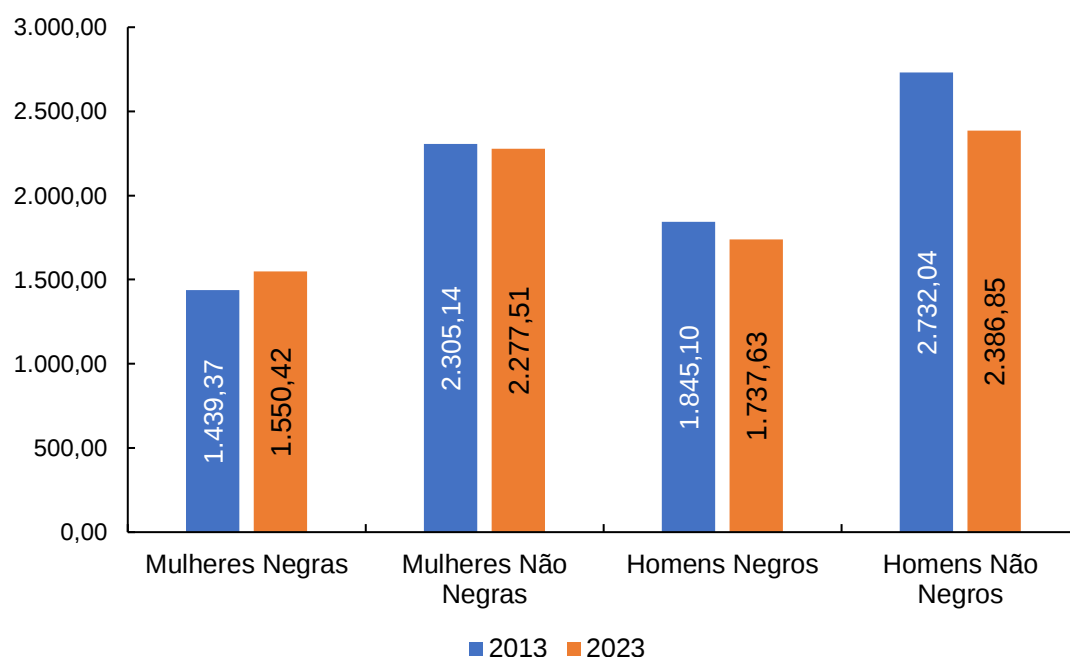
O rendimento médio da população ocupada é outro indicador significativo. O Gráfico 6 mostra que apenas mulheres negras tiveram aumento no rendimento médio (7,7% ou R\$ 111,05) em 2023 frente a 2013. No entanto, continuou sendo a população com menor rendimento em relação às demais, o que ocorreu em toda a série analisada (Gráfico 6).

É importante destacar que, em 2013, as mulheres negras tiveram um rendimento médio do trabalho principal 47,3% (ou R\$ 1.292,67) menor que dos homens não negros e 22,0% (ou R\$ 405,73) menor que dos homens negros. Em 2023, o rendimento médio das

mulheres negras foi 35,0% (ou R\$ 836,43) menor que o de homens não negros e 10,8% (ou R\$ 187,21) menor do que o rendimento médio dos homens negros (Gráfico 6).

Em relação ao rendimento médio das mulheres não negras, o rendimento das mulheres negras era 37,6% (ou R\$ 865,77) menor em 2013. Já em 2023, as mulheres negras obtinham rendimentos 31,9% (ou R\$ 727,09) menor que os rendimentos das mulheres não negras (Gráfico 6). O que demonstra que, embora a discriminação de gênero seja importante, a discriminação racial é ainda maior. Inclusive, mulheres não negras possuem rendimentos maiores que homens negros.

GRÁFICO 6
Rendimento médio habitual no trabalho principal (em R\$), por gênero e raça/cor, Bahia, 2013 e 2023



FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).

Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

O rendimento está deflacionado para o mês do meio do último trimestre de coleta divulgado.

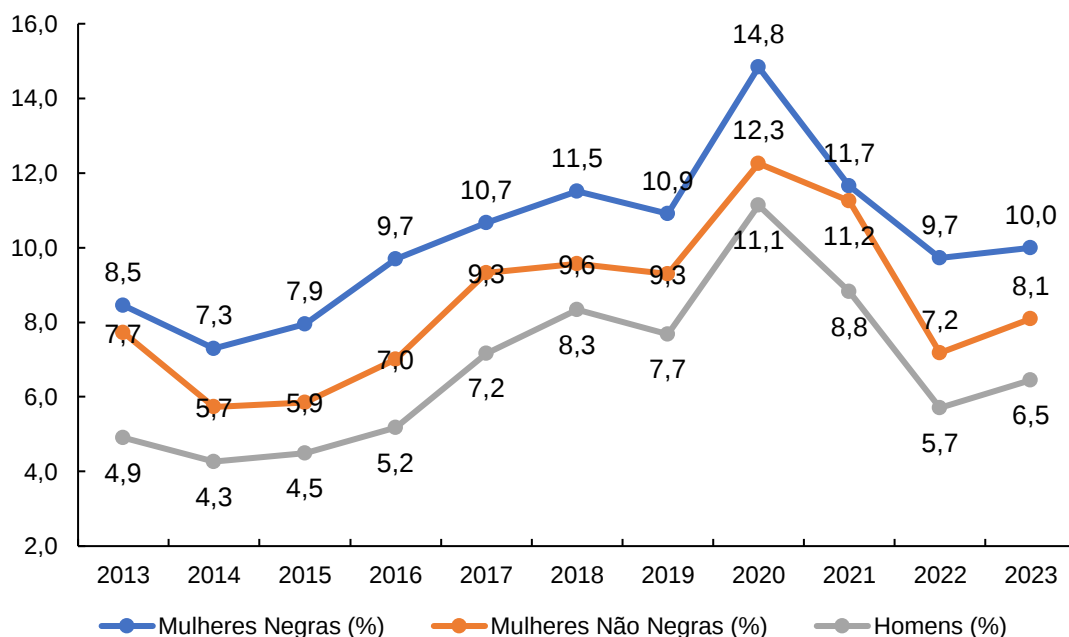
2. MULHERES FORA DA FORÇA DE TRABALHO

Certamente, uma parte da população em idade de trabalhar não está incluída na força de trabalho, composta por aquelas pessoas que estão na condição de ocupadas e desocupadas. A força de trabalho potencial, é o conjunto de pessoas de 14 anos ou mais que estavam fora da força de trabalho na semana de referência, mas que tinham o potencial para estar na força de trabalho. A força de trabalho potencial é composta por dois grupos: aqueles que fizeram uma busca efetiva por trabalho, mas não estavam disponíveis para começar;

e aqueles que não fizeram uma busca, mas queriam começar a trabalhar e estavam disponíveis para começar.

O Gráfico 7 aponta que as mulheres negras têm uma participação maior do que as mulheres não negras e homens na força de trabalho potencial. Embora o comportamento de todos os grupos tenha sido semelhante no período analisado, as mulheres negras, proporcionalmente, representavam a maior parte das mulheres em idade de trabalhar que estavam na força de trabalho potencial.

GRÁFICO 7
Proporção de pessoas na força de trabalho potencial em relação à população em idade de trabalhar (%), por gênero e raça/cor, Bahia, 2013 a 2023



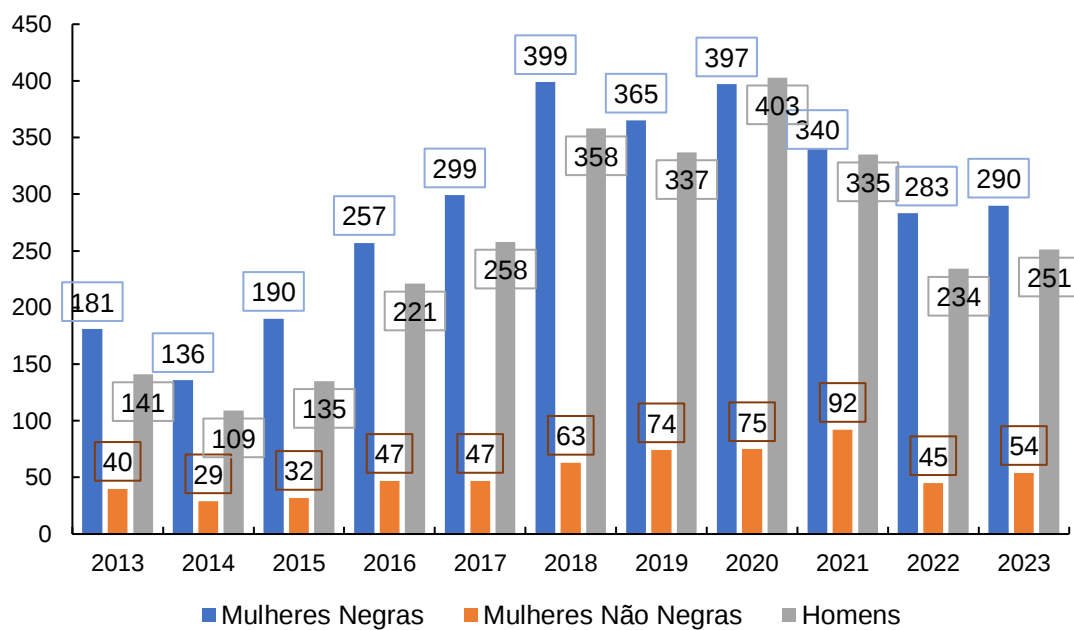
FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).

Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

Na força de trabalho potencial existe um outro grupo com características específicas que constituem o desalento. As pessoas no desalento, ou desalentadas, são aquelas que estavam disponíveis para assumir um trabalho, mas não realizaram uma busca efetiva para consegui-lo nos últimos 30 dias por motivos como: não ter conseguido trabalho adequado, não ter experiência profissional ou qualificação, não haver trabalho na localidade em que residiam ou não conseguir trabalho por serem consideradas muito jovens ou muito idosas.

Neste aspecto, o Gráfico 8 mostra que, ao longo dos últimos 10 anos, o número de mulheres negras no desalento superou o número de mulheres não negras e de homens na mesma condição. Sobretudo, nos último três anos analisados.

GRÁFICO 8
Nº de pessoas no desalento (em 1.000 pessoas), por gênero e raça/cor, Bahia, 2013 a 2023



FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

3. MULHERES NEGRAS E O TRABALHO (IN)VISÍVEL DE CUIDADO NA BAHIA

A divisão do trabalho com base no gênero, chamada divisão sexual do trabalho, perpetua uma hierarquia que coloca as mulheres em posições subalternas e de exploração. Não é natural que o trabalho exercido por homens seja reconhecido como de maior valor monetário e social em relação ao trabalho das mulheres. Existe um conjunto de trabalhos não remunerados que estão fora da esfera entendida como produtiva, mas que são fundamentais para a manutenção daqueles com maior participação no mercado de trabalho.

Nesse aspecto, constrói-se a ideia de que esse conjunto de trabalhos no ambiente do próprio domicílio – como cozinhar, lavar, limpar – deve ser atribuído àqueles que “naturalmente” tem maior habilidade com esse tipo de trabalho, em geral, mulheres. Com adição do recorte racial sobre essa questão, evidencia-se a vulnerabilidade da mulher

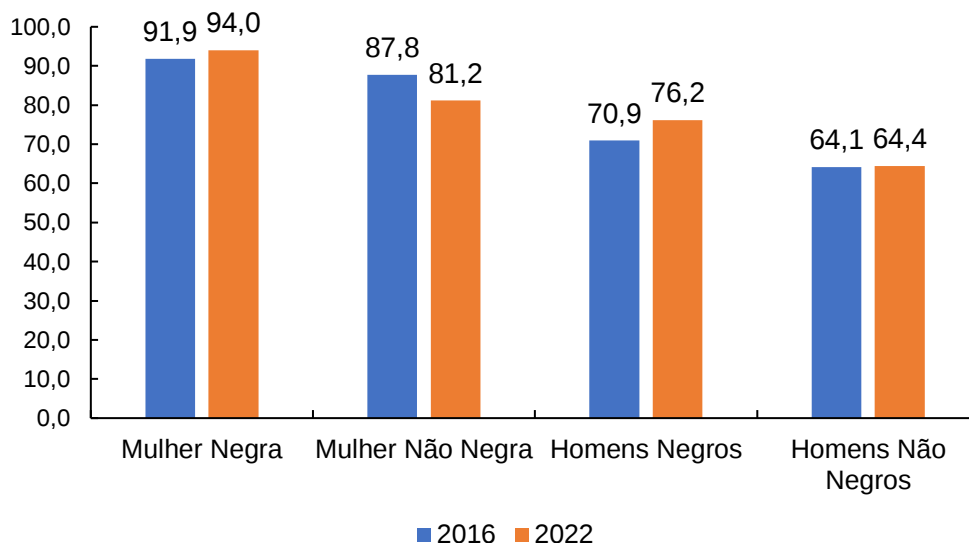
negra que, frequentemente, é responsável por múltiplas jornadas de trabalho sem receber o devido reconhecimento ou valorização.

O Gráfico 9 ilustra essa divisão sexual do trabalho, pois, em 2016, 91,9% (ou 4.812 mil) das mulheres negras em idade de trabalhar eram responsáveis pela realização de afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas no próprio domicílio e/ou em domicílio de parente. Enquanto as mulheres não negras responsáveis por essas atividades correspondiam a 87,8% (ou 970 mil) das que estavam com 14 anos ou mais.

Os homens negros que afirmaram realizar atividades de afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, em 2016, representavam 70,9% (ou 3.235 mil) dos que estavam em idade de trabalhar e, os homens não negros apresentaram uma menor participação nessas atividades (64,1% ou 647 mil dos que estavam com 14 anos ou mais). Em 2022, o número de mulheres negras executando afazeres domésticos e cuidados de pessoas passou a representar 94,0% (ou 4.707 mil) das mulheres em idade de trabalhar. Já as mulheres não negras correspondiam a 81,2% (ou 999 mil) das que estavam em idade de trabalhar. Ou seja, aumenta a participação das mulheres negras nessas atividades e diminui a participação de mulheres não negras entre 2016 e 2022.

Os homens negros que realizavam afazeres domésticos e cuidados de pessoas representaram 76,2% (ou 3.575 mil) dos que tinham 14 anos ou mais em 2022. Enquanto os homens não negros que afirmaram realizar essas atividades correspondiam a 64,4% (ou 720 mil) daqueles que estavam em idade de trabalhar. Praticamente, o mesmo comportamento verificado para as mulheres. Para o homem não negro houve relativa estabilidade (Gráfico 9).

GRÁFICO 9
Proporção de pessoas em idade de trabalhar responsáveis por afazeres domésticos no próprio domicílio ou de parente ou tarefas de cuidados de moradores do domicílio ou de parente, (em %), por gênero e raça/cor, Bahia, 2016 e 2022

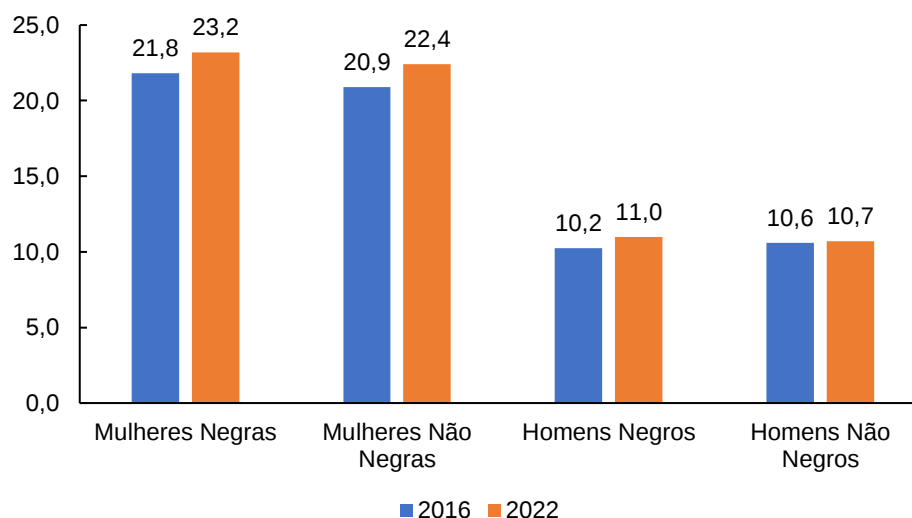


FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

É evidente a desproporção de horas médias dedicadas à essas atividades entre homens e mulheres. Em 2016, as mulheres negras dedicavam em média, 4,1% (ou 0,9) horas a mais nos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas no próprio domicílio ou de parente do que uma mulher não negra. Comparada à média de horas dos homens não negros e homens negros, as mulheres negras dedicavam em tais atividades 53,0% (ou 11,6) e 51,4% (ou 11,2) horas a mais, respectivamente, no mesmo ano (Gráfico 10).

Em 2022, as mulheres negras trabalhavam, em média, 3,4% (ou 0,8) horas a mais do que as mulheres não negras nas atividades de afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas. Já em relação às horas que homens não negros dedicavam a essas atividades, as mulheres negras trabalhavam em média 53,9% (ou 12,5) horas a mais e 52,6% (ou 12,2) horas a mais do que os homens negros. O que enfatiza o quanto é necessário o reconhecimento e valorização do trabalho doméstico e de cuidado nos domicílios.

GRÁFICO 10
Média de horas semanais para realização de afazeres domésticos ou tarefas de cuidados de moradores no próprio domicílio ou de parente, (em horas), por gênero e raça/cor, Bahia, 2016 e 2022



FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

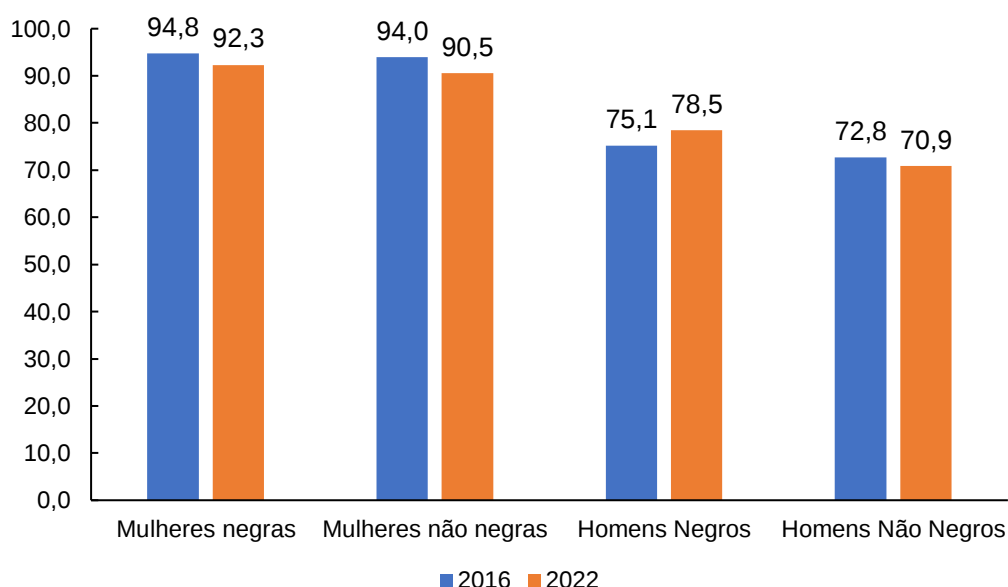
Em 2016, em relação aos ocupados, as mulheres negras destacam-se com maior proporção (94,8% ou 1.955 mil) de pessoas que se dedicavam às tarefas domésticas e/ou de cuidados de pessoas no próprio domicílio ou no domicílio de parentes. Entre as mulheres não negras, 94,0 % (ou 438 mil) das ocupadas dedicavam-se às atividades de cuidado (Gráfico 11).

Os homens negros e não negros registraram menor proporção de ocupados que também se dedicavam às tarefas domésticas e/ ou cuidados de pessoas, em 2016, em relação à proporção de mulheres negras e não negras. Onde, 75,1% (ou 2.149 mil) dos ocupados negros realizavam essas atividades, enquanto 70,9% (ou 469 mil) dos ocupados não negros afirmaram realizar atividades de afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas (Gráfico 11).

Em 2022, o papel de cuidado do domicílio permaneceu quase inalterado para as mulheres no estado, pois, tanto para mulheres negras quanto para as não negras ocupadas, a proporção daquelas que também realizavam afazeres domésticos e/ou cuidados representava mais de 90,0% das ocupadas. Ressalta-se que houve uma redução na proporção de ocupadas negras responsáveis pelas atividades domésticas no domicílio em 2,5 p.p. entre 2016 e 2022. Enquanto, para as ocupadas não negras a redução foi de 3,4 p.p no mesmo período.

Contudo, em termos absolutos, o número de ocupadas negras que também realizavam atividades domésticas reduziu de 1.995 mil para 1.889 mil mulheres negras entre 2016 e 2022, o que pode ter refletido a redução do número de ocupadas em 0,8% (ou 16 mil) no mesmo período. Pois o número de mulheres negras responsáveis pelas atividades domésticas não reduziu no período analisado como foi apontado no Gráfico 9. O número de mulheres ocupadas não negras que também se dedicavam a essas atividades ampliou de 438 mil, em 2016, para 457 mil, em 2022, além do aumento de 8,4% (ou 39 mil) no total de ocupadas no período.

GRÁFICO 11
Proporção de ocupados que realizaram afazeres domésticos ou tarefas de cuidados de moradores no próprio domicílio ou de parente, (em %), por gênero e raça/cor, Bahia, 2016 e 2022

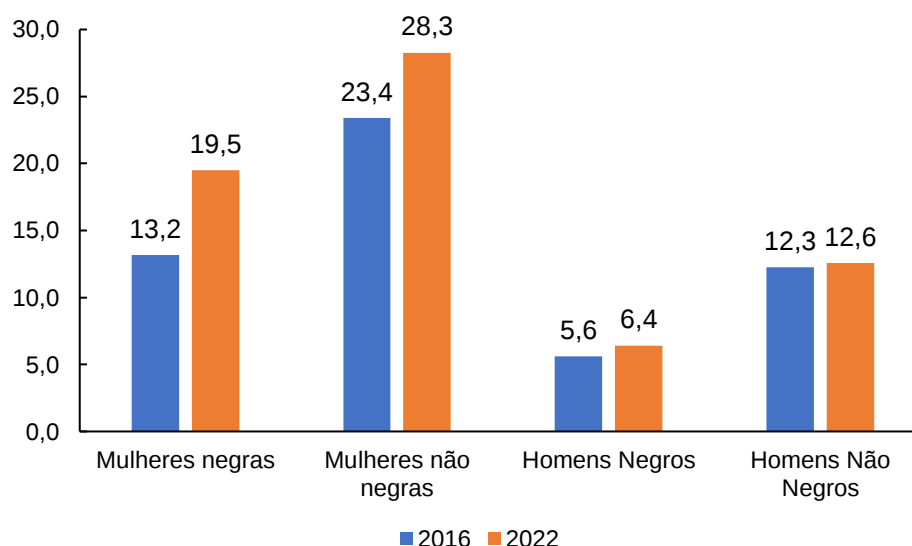


FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

Quando observada a proporção de mulheres com ensino superior completo, verifica-se que a proporção de mulheres negras que se dedicavam à afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas representava 13,2% (ou 271 mil) das ocupadas em 2016 e 19,5% (ou 398 mil) das ocupadas em 2022. Em relação às mulheres não negras, verifica-se que representavam 23,4% (ou 109 mil) das ocupadas com ensino superior completo em 2016 e 28,3% (ou 142mil) das ocupadas que realizavam afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas em 2022.

O que pode ser um indício de que com o aumento da escolaridade, reduz-se a sobrecarga da dupla jornada para as mulheres, especialmente, para as negras. No entanto, não é possível afirmar que com o aumento da escolaridade e da renda, há um maior compartilhamento das responsabilidades familiares e distribuição dos afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas entre homens e mulheres. Pode significar apenas que, com maior escolaridade e, provavelmente, maior renda, as mulheres podem contratar outras mulheres para a realização dessas tarefas.

GRÁFICO 12
Proporção de ocupados com ensino superior completo que realizaram afazeres domésticos ou tarefas de cuidados de moradores no próprio domicílio ou de parente, (em %), por gênero e raça/cor, Bahia, 2016 e 2022



FONTE: PNAD Contínua Anual (IBGE).
Elaboração: DIEESE. Observatório do Trabalho da Bahia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho baiano tem sido mais desfavorável do que para as mulheres não negras. Apesar das mulheres negras terem apresentado trajetória da taxa de participação pouco mais elevada que a observada para as não negras entre 2013 e 2023. Na verdade, a própria taxa de participação pode significar uma maior impossibilidade das mulheres negras em se ausentar do mercado de trabalho, devido ao fato de que a maioria é chefe de família e, portanto, responsável pela subsistência de todos. Segundo os dados analisados, as mulheres negras enfrentam maiores taxas de informalidade e subocupação que mulheres não negras e homens no período analisado.

Outro aspecto de desigualdade marcante é com relação ao rendimento médio. Em 2013, as mulheres negras tiveram um rendimento médio no trabalho principal 47,3% (ou R\$ 1.292,67) menor que o rendimento médio dos homens não negros, 22,0% (ou R\$ 405,73) menor que dos homens negros e 37,6% (ou R\$ 865,77) menor do que o rendimento médio das mulheres não negras. Em 2023, o rendimento médio das mulheres negras foi 35,0% (ou R\$ 836,43) menor que dos homens não negros, 10,8% (ou R\$ 187,21) menor que o rendimento médio dos homens negros e 31,9% (ou R\$ 727,09) menor do que das mulheres não negras.

É importante ressaltar que a redução da distância entre o rendimento das mulheres negras e dos outros grupos analisados também ocorreu devido à diminuição mais acentuada do rendimento dos demais grupos nos últimos anos. A diferença de rendimento médio das mulheres negras foi menor em relação aos homens negros no período analisado, o que demonstra que embora a discriminação de gênero seja grande e importante, a discriminação de raça/cor é ainda maior (Gráfico 6).

Outro aspecto significativo é com relação à população em idade de trabalhar fora da força de trabalho (ocupados e desocupados). Embora as mulheres negras apresentem uma taxa de participação na força de trabalho superior à taxa das mulheres não negras, a proporção de mulheres negras na força de trabalho potencial ainda foi maior do que a proporção de mulheres não negras e homens no estado. Portanto, há um contingente significativo de trabalhadoras que poderiam integrar a força de trabalho no estado, o que pode significar uma situação ainda pior para esse grupo da população.

Com já mencionado, parte dessa população na força de trabalho potencial inclui, metodologicamente, donas de casa. O que reforça a ideia de que os trabalhos de cuidado e afazeres domésticos são historicamente atribuídos à mulher. O contexto de desigualdade estrutural que formou a sociedade e o mercado de trabalho brasileiro, o trabalho de reprodução e cuidado permaneceu muito mais desfavorável à mulher negra.

A sobrecarga no trabalho de cuidado também se reflete na média de horas dedicadas à essas atividades de cuidados domésticos para as mulheres negras, que dedicavam mais horas nessas atividades do que mulheres não negras e homens negros e não negros. Mesmo entre as ocupadas, a análise apontou que a dupla jornada é uma realidade para mais de 90,0% das mulheres não negras e quase a totalidade das mulheres não negras (94,0% das ocupadas em 2022).

Nesse contexto, reforça-se a necessidade de políticas públicas e ações efetivas para a redução das desigualdades de inserção a que estão submetidas as mulheres negras no mercado de trabalho, tendo em vista que constituem uma população em condição desfavorável em todos os aspectos.

Sendo o trabalho decente e protegido condição essencial para uma melhor qualidade de vida e, sendo grande parte das mulheres negras chefes de domicílio e responsáveis por suas famílias, a melhoria de sua inserção no mercado de trabalho constitui um importante mecanismo de interrupção da reprodução da pobreza. Ademais, representam a população que enfrenta as maiores desigualdades em períodos de crise econômica e lidam com a dupla jornada de trabalho com grande responsabilidade sobre o trabalho de cuidado.

REFERÊNCIAS

FURNO, Juliane. A pandemia e o agravamento das desigualdades de gênero na sociedade brasileira. IN: MARINGONI, Gilberto (org.). **A volta do Estado planejador: neoliberalismo em xeque**. São Paulo (SP): Editora Contracorrente, pp. 309-330, 2021.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latinoamericano**. São Paulo (SP): Editora Zahar, 1ª ed., 376 p, 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual**: PNADC: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2013 a 2023. Disponível em:< https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Visita >. Acesso em: 15/06/2024.

KON, Anita. Assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro. IN:_____, **A Economia do Trabalho: qualificação e segmentação no Brasil**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016, p.292-346.

NASCIMENTO, Beatriz. **Uma história feita por mãos negras**. São Paulo (SP): Editora Zahar, 1ª ed., 2021, 272p.