

# A mulher negra no mercado de trabalho brasileiro na última década: educação, representatividade e desigualdades salariais

DRAFT

Pacto de Promoção da Equidade Racial \*

12 de setembro de 2022

Os resultados apresentados nesta minuta referem-se a indicadores de representação, salário e oferta de trabalho de mulheres negras no mercado formal brasileiro entre 2010 e 2020. Os dados e a discussão são feitos em uma perspectiva comparada considerando, assim, outros sub-grupos demográficos como homens negros, e homens e mulheres brancos.

O primeiro resultado apresentado é o IEER atual das mulheres negras no mercado de trabalho formal brasileiro. Antes de apresentar os resultados, porém, é importante destacar uma questão relacionada à interpretação do IEER. O IEER, originalmente, mensura o número de desvios padrões em que o número de negros em determinada ocupação supera o valor esperado de negros dado uma população de referência. Esse valor, contudo, passa por uma transformação algébrica, com o objetivo de comparar o índice entre diferentes ocupações e empresas e fixar seu intervalo em  $[-1,1]$ . A transformação algébrica viabiliza a interpretação relativa, ao custo de limitar a possibilidade de interpretação absoluta do índice. Por essa razão, o valor do índice não pode ser interpretado em termos absolutos e, em particular, não tem uma interpretação de “elasticidade”. Um setor, por exemplo, com  $\text{IEER} = -0,32$  não tem 32% a menos de negros do que seria esperado. Esta é uma interpretação errada.

Por outro lado, a magnitude do valor absoluto do índice mostra sim o grau de sub ou sobre-representação de negros na unidade produtiva. Assim, por exemplo, uma empresa com  $\text{IEER} = -0,8$  tem uma desigualdade racial nas suas ocupações maior que uma empresa com  $\text{IEER} = -0,6$ . Para ajudar na interpretação dos valores do IEER, os autores do índice de equidade ocupacional, que serve de base para o IEER, sugeriram a seguinte classificação.<sup>1</sup>

Os valores apresentados na tabela 2 mostram, então, que mulheres negras estão sub-representadas no mercado de trabalho formal brasileiro em uma proporção em que é possível

---

\*Responsáveis técnicos: Crislane Alves e Lucas Cavalcanti Rodrigues

1. Roger L Ransom e Richard Sutch, *One kind of freedom: The economic consequences of emancipation* (Cambridge University Press, 2001).

Tabela 1: Interpretação dos intervalos do Índice ESG de Equidade Racial

Grupo	Intervalo
Não-Mulher Negra Excluídos	$IEER \geq 0,8$
Dominância Mulher Negra	$0,2 < IEER < 0,8$
Equidade	$-0,2 \leq IEER \leq 0,2$
Dominância Não-Mulher Negra	$-0,8 < IEER < -0,2$
Mulher Negra Excluída	$IEER \leq -0,8$

falar em *dominância* dos demais grupos demográficos, mas não *exclusão* de mulheres negras. Chega-se a essa interpretação ao se observar o valor do IEER Ponderado, principal indicador na tabela 2. Os demais IEERs mostram a situação de representatividade de mulheres negras em 3 grupos de ocupação, não-liderança, gerência e diretoria. Fica claro que a representação de mulheres negras é maior em ocupações de não-liderança e diminui a medida que se avança no nível hierárquico das ocupações. Os resultados da tabela 2 referem-se a trabalhadores formais de todas as empresas brasileiras em 2020. É possível que os resultados observados variem quando se considera heterogeneidades regionais e econômicas das empresas.

Tabela 2: Índice ESG de Equidade Racial - Mulheres Negras - 2020

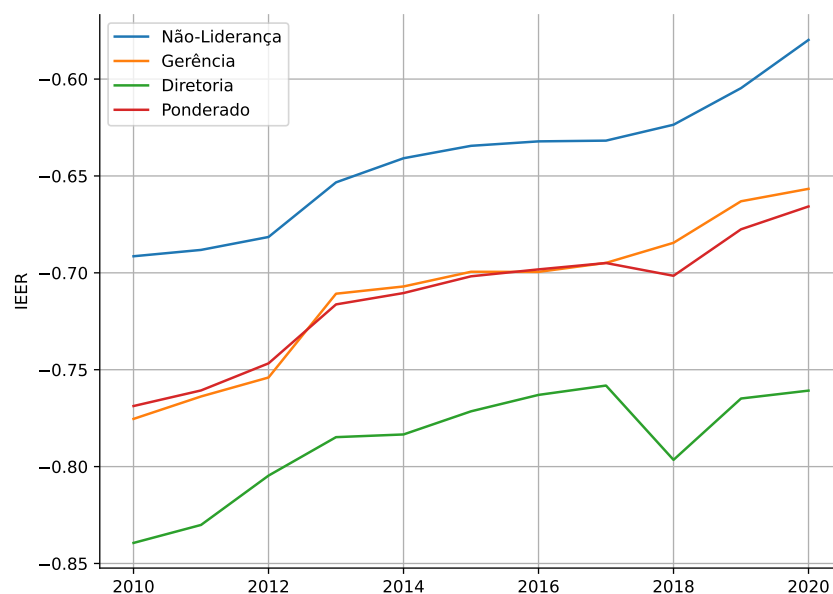
Grupo	IEER
Não-Liderança	-0.579
Gerência	-0.656
Diretoria	-0.760
Ponderado	-0.665

Fonte: RAIS 2020.

Nota: A população de referência utilizada é igual à metade da população de pretos e pardos.

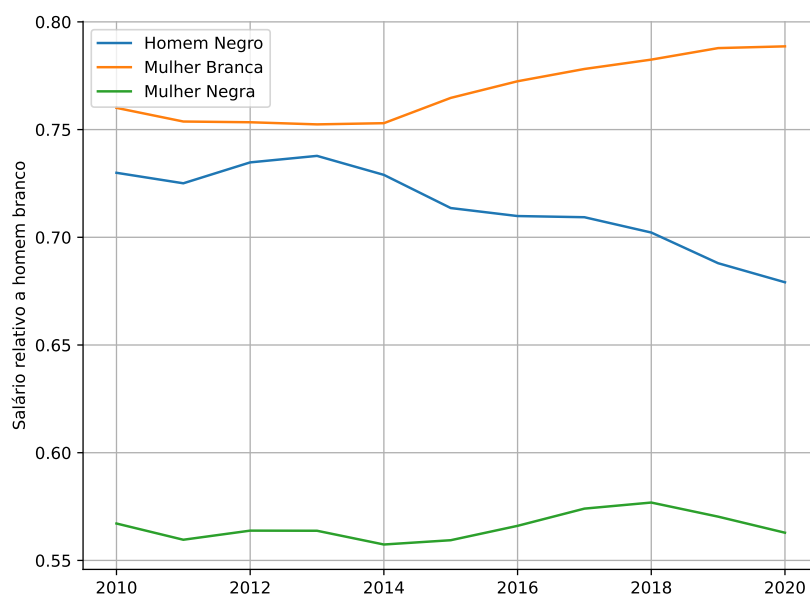
Como a situação de representatividade da mulher negra de hoje se compara com a última década? Esta pergunta é respondida pela figura 1 que apresenta a evolução do IEER Ponderado e dos IEERs ocupacionais de 2010 a 2020. Fica evidente que há uma evolução favorável no sentido de aumento da representação de mulheres negras nos últimos 10 anos. O resultado, que aparece no IEER Ponderado, é consequência da evolução favorável dos 3 IEERs ocupacionais, inclusive diretoria. Em que pese o fato da sub-representação de mulheres negras ser ainda muito elevada em 2020, como visto na tabela 2.

Figura 1: Evolução do IEER Ponderado - Mulheres Negras - 2010/2020



O IEER é uma medida de representatividade que leva em conta a desigualdade salarial. Isto porque o indicador de desigualdade ocupacional que serve de base para o IEER é ponderado pela massa salarial, dando maior peso a ocupações com maior nível salarial. Dessa forma, seria possível que parte da melhora observada na figura 1 fosse causada pela queda da desigualdade salarial no período. A figura 2 mostra, porém, que este não é o caso. Na figura, observa-se a evolução da proporção do salário de homens negros, mulheres brancas e mulheres negras em relação ao salário de homens brancos. Fica claro a estagnação dos salários relativos de mulheres negras que, no período, perceberam aproximadamente 55% do salário recebidos por homens brancos.

Figura 2: Evolução do IEER Ponderado - Mulheres Negras - 2010/2020



A figura 3 mostra que, de fato, a provável explicação da melhora do IEER das mulheres

Tabela 3: Composição educacional da oferta de trabalho de mulheres negras - 2010-2020

ano	Até Fundamental	Ensino Médio	Superior+
2010	23.9%	63.1%	13.0%
2011	22.4%	64.5%	13.1%
2012	21.3%	65.3%	13.4%
2013	20.2%	65.9%	14.0%
2014	18.5%	66.5%	15.0%
2015	17.7%	66.6%	15.8%
2016	16.3%	66.0%	17.7%
2017	15.0%	66.3%	18.7%
2018	14.0%	65.8%	20.1%
2019	13.2%	66.4%	20.4%
2020	12.4%	66.8%	20.8%

negras na última década esteja no aumento do quantitativo de trabalhadores negros no mercado de trabalho formal no período. A figura que, em relação a homens brancos, o número de mulheres negras com carteira assinada avançou cerca de 30 pontos percentuais, saindo de aproximadamente 30% em 2010 e alcançando pouco mais de 50% em 2020.

Figura 3: Evolução do IEER Ponderado - Mulheres Negras - 2010/2020

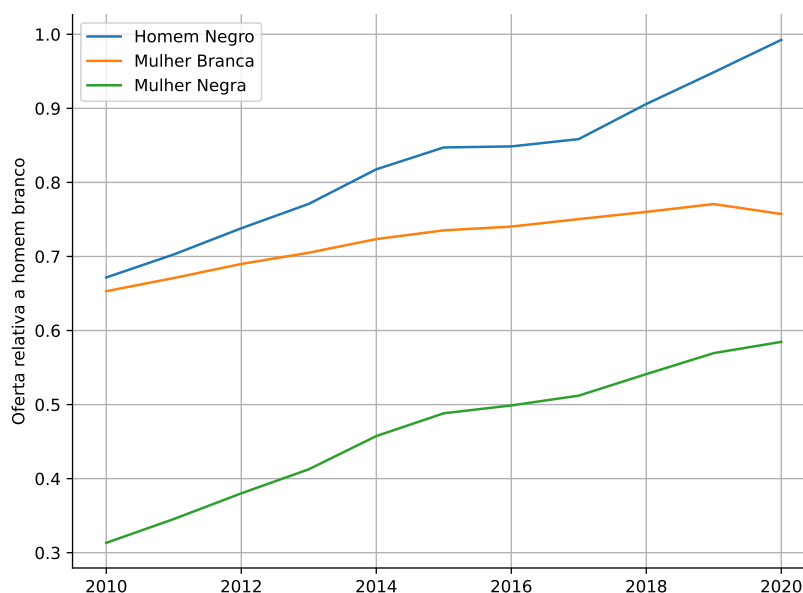


Figura 4: Evolução do IEER Ponderado - Mulheres Negras - 2010/2020

