



**PACTO DE PROMOÇÃO
DA EQUIDADE RACIAL**

A mulher negra no mercado de trabalho brasileiro:
desigualdades salariais, representatividade e
educação entre 2010 e 2022

28 de novembro de 2022

Ficha Técnica

Andreza de Souza Machado - Gerente de Impacto Social - Ambev

Crislane Alves - Economista - Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Débora Pinheiro da Silva Montibeler - Especialista em Diversidade e Inclusão - Blend Edu

Ednalva Ap de Moura dos Santos - Relações Institucionais - Pacto de Promoção da Equidade Racial

Fernanda Castanheira - Especialista em DEI - Vale

Gilberto de Lima Costa Jr - Diretor Executivo - Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Guibson Trindade - Gerente Executivo - Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Haigo Porto - Gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão - Ambev

Jacó Souto de Oliveira - Co-fundador Head de diversidade - Tatu Cultura e Diversidade

Karla Danitza de Almeida - Programadora Cultural - Ponte Agência de Cultura

Laiz Carvalho - Economista - Fundadora da Black Swan

Lucas Cavalcanti Rodrigues - Economista - Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Naico Pontes - Diretor de Growth - Flora Energia

Rosana Fernandes - Diretora Executiva - Instituto GUETTO

Vilma Reis - Instituição Fiscal Independente - Senado Federal

1 Introdução

Este texto de discussão tem como objetivo analisar as condições de participação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro no período compreendido entre os anos de 2010 e 2022.¹ Em termos gerais, o presente estudo corrobora achados da literatura sobre o tema e indica novos achados que podem servir de base para investigações mais aprofundadas. No âmbito do diálogo com a literatura existente, o texto retoma fatos estilizados e traz dados atualizados que mostram que a mulher negra encontra-se em posição desfavorável no mercado de trabalho brasileiro, tanto em termos salariais quanto de representatividade, em relação aos demais subgrupos demográficos sob análise —homens brancos, mulheres brancas e homens negros. Isso significa que mulheres negras recebem menores salários e, quando considerados recortes de sexo e cor da pele, respondem pelo menor percentual do total de trabalhadores empregados no mercado formal e informal de trabalho.

Não obstante o quadro negativo observado, os dados indicam também que a representatividade da mulher negra no mercado de trabalho cresceu a taxas elevadas entre 2010 e 2020 no mercado formal. Este estudo sugere que, ao menos em parte, este forte aumento da participação da mulher negra deve-se ao rápido crescimento da escolaridade formal desse subgrupo demográfico no período. Com efeito, enquanto em 2010 apenas 13% das mulheres negras no mercado formal de trabalho tinham ensino superior, em 2020 esse percentual havia saltado para 20%. Argumenta-se que essa mudança está possivelmente relacionada à política de cotas no ensino superior no período.

O presente documento divide-se em mais três seções além dessa introdução. Na segunda seção, na qual maior ênfase é dada a fatos estilizados documentados pela literatura, discute-se aspectos mais gerais da participação da mulher negra no mercado de trabalho, usando-se os dados mais recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Na terceira seção, procura-se analisar as dimensões avaliadas na primeira seção em uma perspectiva temporal, com maior foco nas tendências observadas no mercado de trabalho formal. A última seção conclui o texto, resumindo os principais achados e indicando possíveis campos de ação para ampliação das melhorias observadas nos últimos anos, bem como caminhos para superação das limitações da participação da mulher negra no mercado de trabalho em áreas em que houve relativa estagnação nos últimos anos.

2 Aspectos gerais e fatos estilizados

Nesta seção, apresentam-se fatos estilizados sobre a participação da população negra no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase no subgrupo demográfico representado pelas mulheres negras. Os fatos estilizados constituem-se em tendências conhecidas e documentadas na literatura existente sobre determinado tema de pesquisa.² Assim, guiando-se pela literatura existente, expõe-se nesta seção dados sobre diferenciais salariais, representatividade e educação no mercado de trabalho brasileiro, considerando-se os recortes de sexo e cor da pele.

Considerando-se os diferenciais salariais, devem ser analisados quatro fatos estilizados sobre o tema sob análise, quais sejam, *i*) mulheres negras têm os menores salários médios quando se considera os quatro grupos formados por recorte de sexo e cor da pele; *ii*) desde 1987 observa-se uma convergência do nível salarial das mulheres negras em relação ao homem branco; *iii*) as diferenças salariais nos 4 subgrupos demográficos formados pela desagregação de sexo e cor da pele são maiores no Sudeste que no Nordeste; *iv*) existe um componente elitista nos diferenciais salariais de brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro, ou seja, o salário relativo de negros diminui a medida que se avança na distribuição de rendimentos do trabalho.

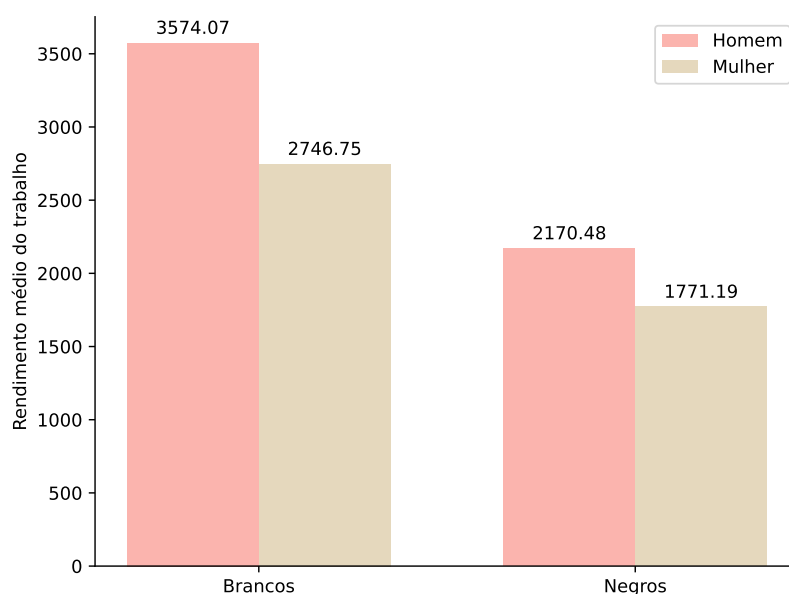
1. Durante todo o texto a expressão “mulher negra” refere-se a indivíduos registrados como sendo do sexo feminino e tendo cor da pele registrada como preta ou parda pelas pesquisas da PNADC ou RAIS.

2. Nicholas Kaldor, “Capital accumulation and economic growth”, em *The theory of capital* (Springer, 1961), 178.

O primeiro fato estilizado postula que, considerando os 4 subgrupos demográficos sob análise, os salários médios das mulheres negras são os mais baixos, seguidos pelos salários de homens negros, mulheres brancas e homens brancos.³ A literatura tem mostrado que essas desigualdades têm mudado ao longo do tempo, no sentido de diminuir a diferença salarial entre mulheres e homens. Soares (2000), por exemplo, mostra que entre 1987 e 1998, o *gap* salarial entre mulheres negras e homens brancos diminuiu à taxa de 0,7% ao ano. Enquanto para mulheres brancas essa redução foi de aproximadamente 1% ao ano. Com efeito, em 1987, o rendimento médio mensal de mulheres negras representava 33% do recebido por homens brancos, enquanto em 1998 esse percentual havia saltado para 40%. No segundo trimestre de 2022, dado mais recente da PNADC, o rendimento médio do trabalho da mulher negra passou a representar 46% do ganho do homem branco (ver Figura 1).⁴

A partir da observação da figura 1, também é possível observar uma outra característica do mercado de trabalho brasileiro quando se considera as clivagens de sexo e cor da pele, qual seja, a posição relativamente melhor da mulher negra em relação ao homem negro *vis a vis* a mulher branca em relação ao homem branco. Nota-se, assim, que o rendimento da mulher negra é tipicamente 81,6% do rendimento do homem negro, enquanto na comparação de mulheres brancas e homens brancos este rendimento é de 76,8%.

Figura 1: Rendimento médio do trabalho - Brasil - 2022



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Para o cálculo, foram considerados apenas rendimento do trabalho de pessoas ocupadas com idade entre 14 e 65 anos.

Um outro fato estilizado é que as diferenças salariais nos subgrupos demográficos analisados possui forte heterogeneidade regional.⁵ Neste sentido, o que a literatura tem mostrado é que as desigualdades salariais são muito mais pronunciadas no Sudeste do que no Nordeste. A Figura 2 ilustra este fato.

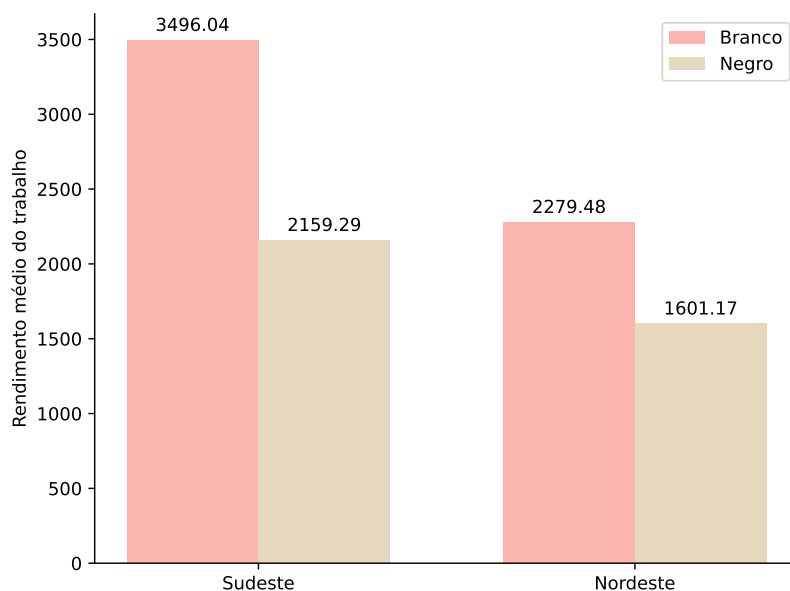
3. Sergei Suarez Dillon Soares, "Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras", 2000, Filipe R Campante, Anna RV Crespo e Phillippe GPG Leite, "Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais", *Revista Brasileira de economia* 58 (2004): 185-210.

4. A comparação direta das duas séries, contudo, fica prejudicada pelas mudanças metodológicas entre a PNAD e a PNADC.

5. Campante, Crespo e Leite, "Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais".

Fica claro que no Sudeste a discrepância salarial entre brancos e negros é muito maior que a diferença observada no Nordeste. Este efeito também aparece quando considera-se apenas as mulheres, já que no Nordeste a mulher negra recebe, em média, 71,2% do rendimento de uma mulher branca, enquanto no Sudeste essa razão é de 62,4% (ver Figura 3).

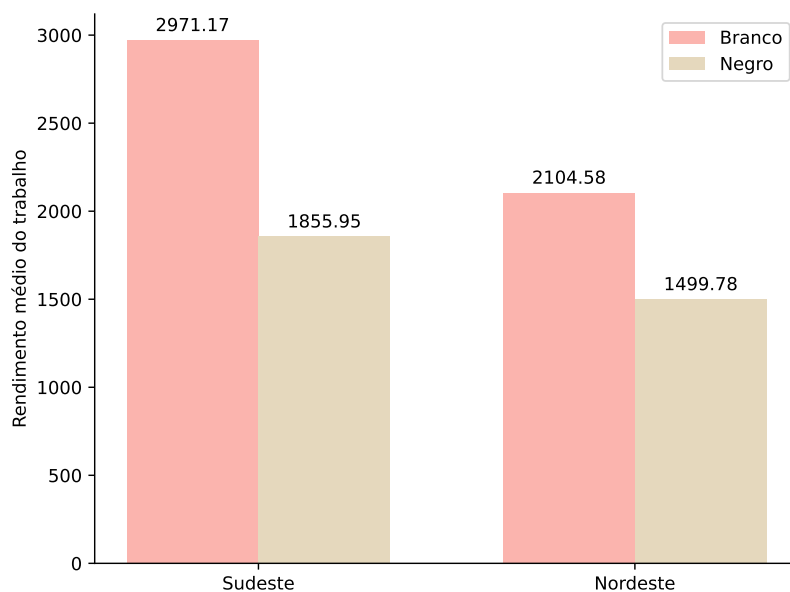
Figura 2: Rendimento médio do trabalho - Sudeste e Nordeste - 2022



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Para o cálculo, foram considerados apenas rendimento do trabalho de pessoas ocupadas com idade entre 14 e 65 anos.

Figura 3: Rendimento médio do trabalho de mulheres - Sudeste e Nordeste - 2022



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Para o cálculo, foram considerados apenas rendimento do trabalho de pessoas ocupadas com idade entre 14 e 65 anos.

Uma fonte adicional de heterogeneidade nos diferenciais salariais entre brancos e negros é o nível de

renda. Estudos mostram que quanto maior o nível do extrato de renda, maior é a parcela do diferencial de renda de brancos e negros que não é explicada por variáveis observadas. Esta característica dos diferenciais salariais por cor da pele no mercado de trabalho brasileiro é conhecida na literatura como *discriminação elitista*.⁶ Este fato é ilustrado pela Tabela 1 que mostra o rendimento do trabalho para decis selecionados da distribuição de homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Para interpretar os resultados apresentados na tabela, deve-se notar que os valores na células representam o montante recebido pelo indivíduo que divide a distribuição no ponto indicado. Por exemplo, a terceira linha da primeira coluna indica que 90% dos homens brancos recebem até R\$ 7.500,00 por mês o que, reciprocamente, significa que esse é o valor mínimo dos 10% de maior renda neste grupo.

Tabela 1: Distribuição de rendimentos por sexo e cor - Brasil 2022

Decil	Brancos		Negros	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
10%	1212	916	800	550
50%	2000	1700	1500	1250
90%	7500	5000	4000	3000
99%	25000	17500	12000	9000

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Para o cálculo, foram considerados apenas rendimento do trabalho de pessoas ocupadas com idade entre 14 e 65 anos.

Fica evidente, pela observação da Tabela 1, que a diferença entre brancos e negros é maior nos decis e centis superiores da distribuição de rendimentos. Em particular, é possível notar que, entre os 10% mais pobres, mulheres negras recebem pouco menos da metade do rendimento de homens brancos. E, entre o 1% de maior renda, recebem cerca de 1/3 do rendimento de homens brancos. Essa tendência também pode ser observada para homens negros.

Os resultados acima indicam que mulheres negras encontram-se em posição desfavorável no mercado de trabalho quando consideramos os diferenciais salariais. O nível da desvantagem salarial da mulher negra, contudo, apresenta importantes heterogeneidades, a depender da região do país ou do extrato de renda considerados. Além disso, embora os resultados apresentem um quadro ruim, existem indicativos de que a posição salarial da mulher negra tem tido uma melhoria relativa ao longo dos anos, com o salário médio de mulheres negras convergindo, ainda que lentamente, aos níveis observados para homens brancos.

Os dados da distribuição de rendimentos do trabalho, contudo, explicam apenas parcialmente as condições de trabalho da mulher negra. Para que se observe um quadro mais amplo, é necessário levar em conta as taxas de participação e empregabilidade, considerando os recortes e de cor e sexo. Nesse aspecto, os seguintes fatos estilizados devem ser mencionados: *i)* mulheres negras formam o grupo com menor taxa de participação no mercado de trabalho; *ii)* quando se considera a população empregada, mulheres negras são sobre-representadas no mercado informal de trabalho e em ocupações domésticas. Os dois fatos estilizados mencionados são ilustrados pelas figuras 4 e 5.

A Figura 4 mostra, para cada grupo de cor e sexo, o total de indivíduos desempregados e ocupados nos setores formal e informal. É possível notar que o desemprego e a informalidade é maior entre negros. Considerando-se a empregabilidade, os dados mostram que o desemprego nos quatro grupos sob análise foi de 11,1% no segundo trimestre de 2022.⁷ Essa média, porém, esconde elevada desigualdade

6. Soares, "Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras"; Campante, Crespo e Leite, "Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais".

7. A taxa de desemprego calculada para os quatro grupos (11,1%) difere da taxa de desemprego observada

entre os grupos. Com efeito, entre homens negros a taxa de desocupação foi de 10,1% e, para mulheres negras, 17,1% . No outro extremo da taxa de desemprego, encontram-se homens brancos, com 7,1% de desocupação, enquanto mulheres brancas têm ocupação similar a de homens negros, 10,7%.

Em relação à informalidade, nota-se, novamente, dominância da população negra. Concretamente, no segundo trimestre de 2022, 53% dos homens negros e 51,1% das mulheres negras estavam no setor informal. Para a população branca esses percentuais foram, respectivamente, de 46,5% e 42% .

Para os resultados apresentados nas figuras 4 e 5, não podemos deixar de considerar a natureza das ocupações. A literatura mais recente acerca da disparidade salarial de gênero ressalta a importância de se olhar para a demanda por flexibilidade no trabalho. Considerando-se que as mulheres possuem uma dupla jornada laboral, quando somado o trabalho não remunerado (doméstico) ao trabalho remunerado (no mercado), empregos que demandam muitas horas e possuem horários inflexíveis, por exemplo, acabam sendo preteridos pelas mulheres uma vez que dificultam o equilíbrio entre o trabalho remunerado e doméstico.

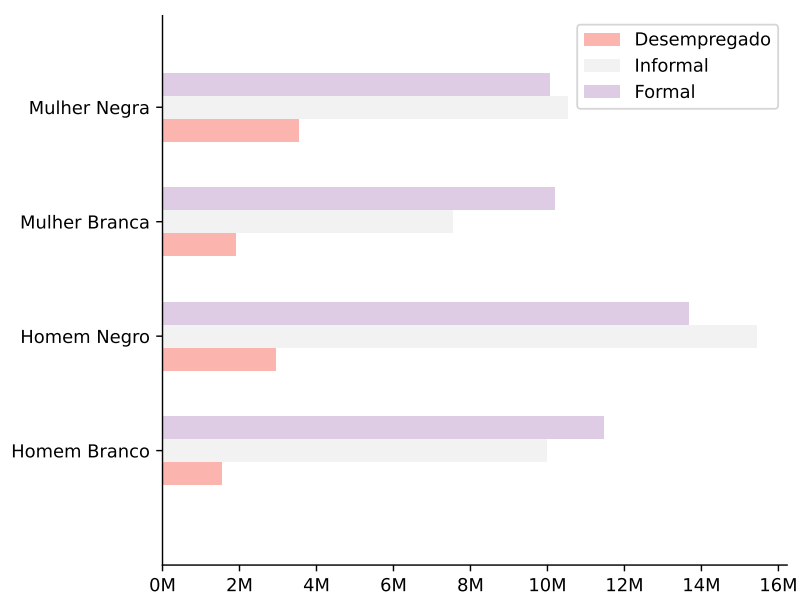
Ainda sobre a demanda por flexibilidade, Mas e Pallais (2017) corroboram com a literatura relacionada a respeito do tema afirmando que as mulheres são mais inclinadas aos horários mais flexíveis de trabalho, o que mostra que preferem trabalhar de casa e em horários regulares, por exemplo.⁸ E, por outro lado, estão mais dispostas a empregos com maior estabilidade. No entanto, geralmente, flexibilidade e estabilidade significam menor remuneração, o que faz na verdade a mulher “pagar” para possuir ambos os benefícios.

Contudo, assim como ocorre com os diferenciais salariais, a análise do quadro atual esconde a evolução observada nos últimos anos. Em particular, sabe-se que a participação da mulher negra no mercado formal de trabalho tem aumentado consistentemente recentemente. Como será visto na seção 3, dedicada ao estudo da representatividade no setor formal, o número de mulheres negras com carteira assinada em relação ao de homens brancos avançou cerca de 20 pontos percentuais entre 2010 (30%) e 2020 (50%).

para economia como um todo (9,3%) em função das diferenças de recortes demográficos e etários feitos para este estudo e os recortes utilizados para o cômputo oficial da taxa de desemprego feita pelo IBGE

8. Alexandre Mas e Amanda Pallais, “Valuing Alternative Work Arrangements”, *American Economic Review* 107 (2017): 3722–59.

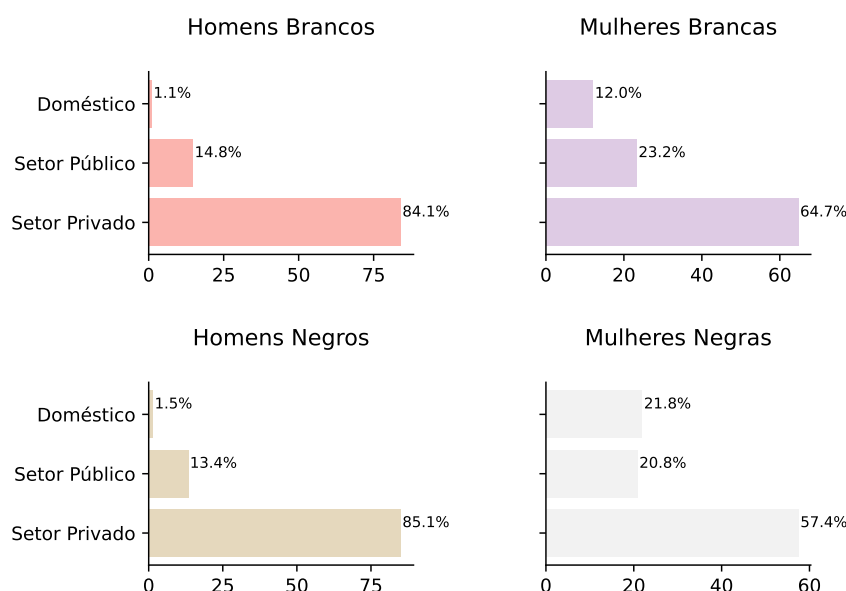
Figura 4: Participação no mercado de trabalho - Brasil - 2022



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Para o cálculo, foram considerados pessoas com idade entre 14 e 65 anos. Entre informais estão incluídos trabalhadores domésticos. Entre os ocupados, não foram considerados empregadores.

Figura 5: Participação no mercado de trabalho - Setor Público e Privado - Brasil - 2022



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Para o cálculo, foram considerados apenas rendimento do trabalho de pessoas ocupadas com idade entre 14 e 65 anos.

Adicionalmente, de acordo com a literatura, outro componente que ajuda a explicar a disparidade salarial é a composição familiar da mulher, ou seja, quando casada, solteira, com/sem idosos em casa e, principalmente, com filhos ou sem filhos. Ter filhos é o fator que mais gera ruídos quando se trata da inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho. Uma discussão importante foi levantada dentro da Teoria de Discriminação por Preferência de Becker (1957), na qual se afirma que quanto maior

a competição no mercado de trabalho, menor será a discriminação com os empregados.⁹ Como muitos empregadores têm preferências discriminatórias e esse efeito é naturalmente maior nas mulheres, em outras palavras, a contratação de uma mulher é uma desutilidade. Dessa forma, empregar uma mulher só terá utilidade se a dedução no salário compensar mais que proporcionalmente a perda da utilidade em contratá-la. Outros achados dentro dos Modelos de Discriminação Estatística, corroboram com Becker, adicionando que, por antecipar que as mulheres deixariam o mercado de trabalho após terem filhos, algumas medidas acabam por excluí-las de incentivos à produtividade e garantia de permanência, ou seja, não é apenas a redução no salário.

No Brasil, talvez um dos principais direitos conquistados, dentro dessa vertente, promulgado na Constituição de 88 é a licença-maternidade, garantindo que, após o parto, a mulher, em regime de CLT, tenha um período de licença remunerada de 120 dias. Dentre os objetivos da licença-maternidade está a garantia de retornar ao trabalho após o fim da licença. No entanto, a literatura aponta que esse direito não é suficiente para a permanência da mulher no mercado formal, visto que as mulheres tendem a perder os empregos após terem filhos, mais especificamente após a licença-maternidade. O estudo de Machado e Pinho (2016) traz evidências importantes de que existe um aumento gradual da participação da mulher no mercado de trabalho formal até a licença-maternidade e, depois do período, há um declínio.¹⁰ A saída da mulher do mercado é motivada, quase sempre, por parte do empregador.

O mesmo estudo aponta que esses efeitos podem ser heterogêneos, variando de acordo, por exemplo, com o grau de escolaridade das mulheres, já que mulheres com maior nível de escolaridade apresentam queda de participação de 35% após 12 meses do início da licença maternidade. Por outro lado, mulheres com escolaridade mais baixa esse percentual é de 51%. Além do apresentado, o estudo citado apresenta também ações que podem ser somadas à licença-maternidade, por exemplo, a prorrogação. Foram encontrados resultados mais sólidos de proteção do emprego para mulheres que tiveram a licença prorrogada.

Uma outra via de solução e também ponto de investigação que vem tomando destaque na literatura é a importância das creches como apoio para que as mulheres possam trabalhar. Para isso, o estudo de Barbosa e Costa (2017) verifica como a oferta de creches auxilia na inserção de mulheres com filhos no mercado de trabalho no Brasil para os anos de 2001 a 2015.¹¹ A investigação descobriu que, mulheres com filhos de 0 a 5 anos, matriculados na creche, possuem uma taxa de participação de 68%, enquanto as mães com filhos fora da creche têm apenas 49% de participação. Ou seja, matricular os filhos nas creches tem uma relação positiva com a entrada da mulher no mercado de trabalho.

De modo geral, é possível concluir que, tanto quando se considera os diferenciais salariais ou a participação no mercado de trabalho, a mulher negra encontra-se em desvantagem no mercado de trabalho. Há, contudo, evidências de que essas desvantagens podem estar diminuindo ao longo do tempo. Na seção seguinte, utiliza-se dados do mercado formal entre 2010 e 2020 e a metodologia do IEER para documentar com maior exatidão essas tendências.

3 Representatividade e educação no mercado formal de trabalho

Na seção anterior, viu-se que mulheres negras encontram-se em posição desfavorável no mercado de trabalho quando consideramos os diferenciais salariais e taxas de participação. Notou-se também que o

9. Gary Becker, "The Economics of Discrimination" (University of Chicago Press, 1957).

10. Cecília Machado e Valdemar Rodrigues de Pinho Neto, "The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil", 2016,

11. Ana Luíza Neves de Holanda Barbosa e Joana Simões de Melo Costa, "Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil", 2017,

grau da desvantagem salarial varia a depender da região do país ou o extrato de renda considerados. Em relação à participação no mercado de trabalho, notou-se que mulheres negras estão sobre-representadas entre não-ocupados, trabalhadores do setor informal e domésticas. Além disso, embora os resultados apresentem um quadro ruim, existem indicativos de que a posição da mulher negra no mercado de trabalho tem tido uma melhoria relativa ao longo dos anos, com o salário médio e as taxas de formalidade de mulheres negras convergindo, ainda que lentamente, para os níveis observados para homens brancos. Nesta seção, procura-se aprofundar a discussão sobre a evolução da participação da mulher negra no mercado de trabalho. Para isso, são usados dados do mercado formal entre 2010 e 2020. Como ponto de partida para a discussão, usa-se o Índice ESG de Equidade Racial (IEER), métrica elaborada pelo Pacto pela Equidade Racial e utilizada por diversas empresas parceiras. Uma discussão completa sobre o IEER e suas propriedades pode ser encontrada no site Pacto.

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 $IEER = -0,32$ não tem 32% a menos de negros do que seria esperado. Essa é uma interpretação errada.

A magnitude do valor absoluto do índice mostra, na verdade, o grau de sub ou sobre-representação de negros na unidade produtiva. Assim, por exemplo, um empresa com $IEER = -0,8$ tem uma desigualdade racial nas suas ocupações maior que uma empresa com $IEER = -0,6$. 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.¹²

Tabela 2: 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	$IEER \leq -0,8$

Os valores apresentados na Tabela 3 mostram, então, que mulheres negras estão sub-representadas no mercado de trabalho formal brasileiro em uma proporção em que é possível 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 3. Os demais IEERs mostram a situação de representatividade de mulheres negras em 3 grupos de ocupação, a saber, não-liderança, gerência e diretoria. Fica claro que a representação de mulheres negras é maior em ocupações de não-liderança e diminui à medida que se avança no nível hierárquico das ocupações. Os resultados da Tabela 3 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.

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

Tabela 3: Índice ESG de Equidade Racial - Mulheres Negras - 2020

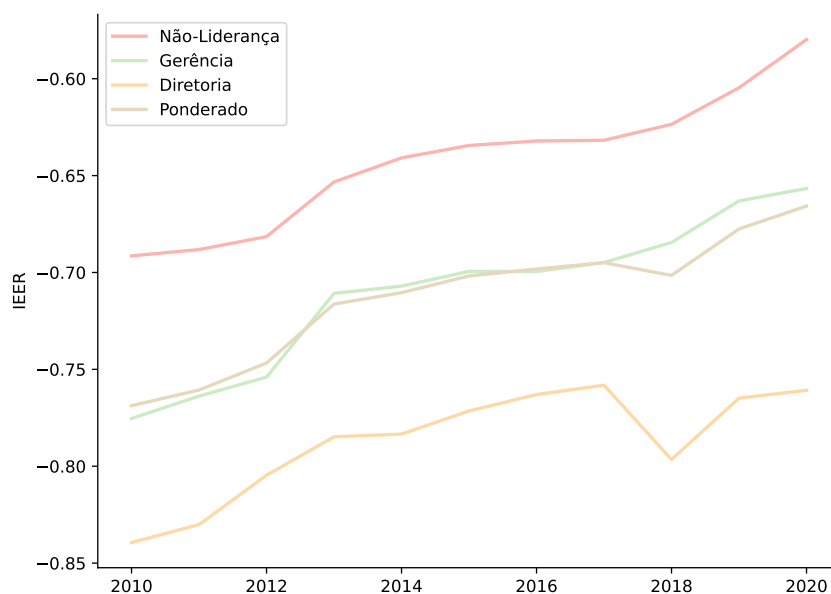
Grupo	IEER
Não-Liderança	-0.579
Gerência	-0.656
Diretoria	-0.760
Ponderado	-0.665

Fonte: RAIS 2020.

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

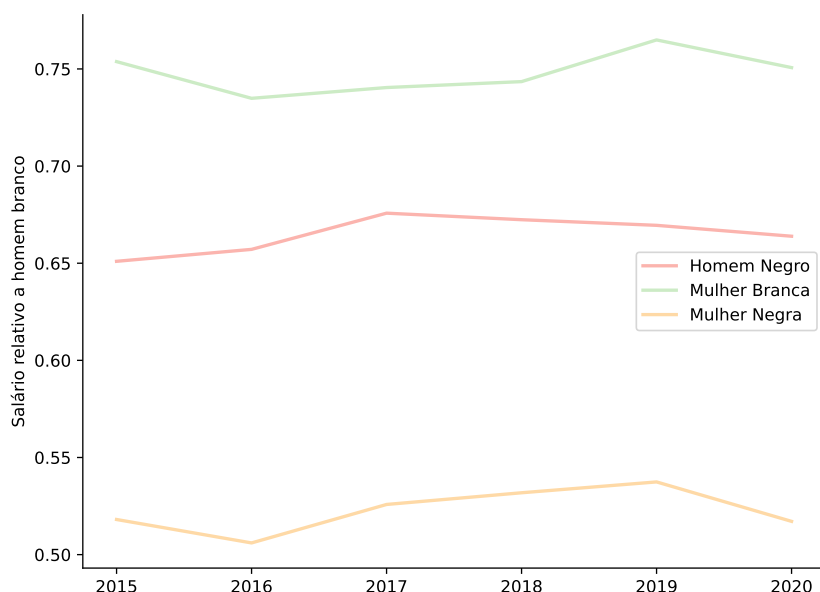
Como a situação de representatividade da mulher negra de hoje se compara com a última década? Essa pergunta é respondida pela Figura 6, que apresenta a evolução do IEER Ponderado e dos IEERs ocupacionais de 2010 a 2020. Fica evidente que há uma evolução favorável no sentido de aumento da representação 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 3.

Figura 6: Evolução do IEER Ponderado - Mulheres Negras - 2010/2020



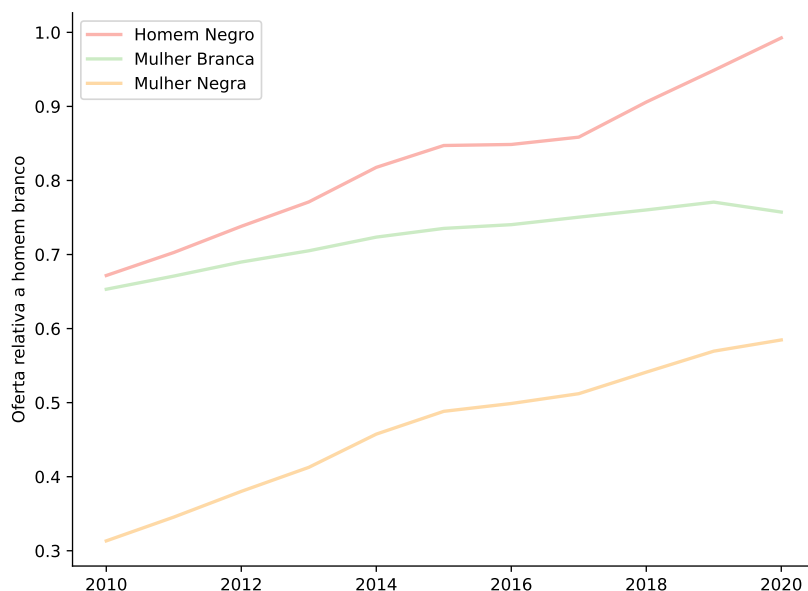
O IEER é uma medida de representatividade que leva em conta a desigualdade salarial. Isto porque o indicador de desigualdade ocupacional que serve de base para o IEER é ponderado pela massa salarial, dando maior peso a ocupações com maior nível salarial. Dessa forma, seria possível que parte da melhora observada na Figura 6 fosse causada pela queda da desigualdade salarial no período. A Figura 7 mostra, porém, que este não é o caso. Nela, observa-se a evolução da proporção do salário de homens negros, mulheres brancas e mulheres negras em relação ao salário de homens brancos. Fica clara a lentidão da convergência salarial das mulheres negras no setor informal no período.

Figura 7: Evolução do salário relativo em relação aos homens brancos - 2010/2020



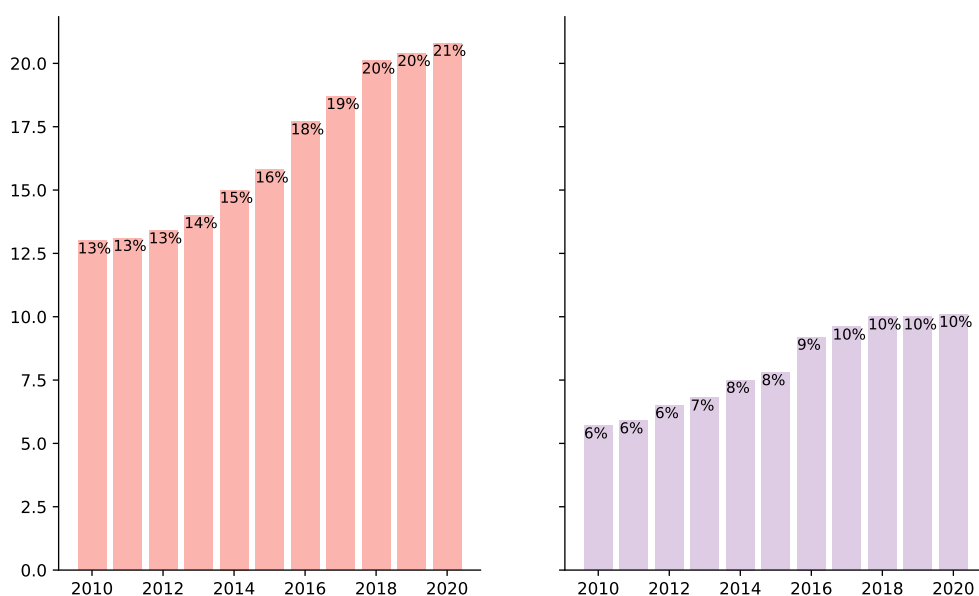
A Figura 8 mostra que, de fato, a provável explicação da melhora do IEER das mulheres negras na última década esteja no aumento do quantitativo de trabalhadores negros no mercado de trabalho formal no período. A Figura 8 mostra que, em relação a homens brancos, o número de mulheres negras com carteira assinada avançou cerca de 20 pontos percentuais, saindo de aproximadamente 30% em 2010 e alcançando pouco mais de 50% em 2020.

Figura 8: Evolução da participação no mercado de trabalho formal em relação ao homem branco - 2010/2020



Uma provável explicação para as tendências observadas está na evolução da escolaridade da população negra no período. A Figura 9 mostra que, entre trabalhadores ocupados no mercado formal, o total de trabalhadores com ensino superior entre homens negros saltou de 6% para 10%, enquanto para mulheres negras esse salto foi de 13% para 21%. Assim, é provável que por trás da relativa melhoria salarial e de participação laboral das mulheres negras observadas nas últimas décadas esteja o aumento da escolaridade da população negra no período.

Figura 9: Trabalhadores com ensino superior - População Negra - Brasil - 2022



Fonte: RAIS 2010-2020.

O aumento da escolaridade da população negra nas últimas décadas é resultado de um ciclo virtuoso de políticas públicas implementadas desde a Constituição de 1988, as quais incluem a ampliação do acesso à escola nos anos 1990 e as políticas afirmativas nas universidades desde o início dos anos 2000.¹³

Alguns estudos argumentam, contudo, que parte relevante do aumento da taxa de ensino superior entre mulheres negras concentrou-se em IESs privadas e cursos de menor prestígio.¹⁴ A participação maior de mulheres negras em cursos de ensino superior de menor prestígio pode reduzir a probabilidade *matching* entre área de formação e área de atuação, além de aumentar a probabilidade de mulheres negras serem alocadas em setores de menor prêmio salarial. A Tabela 4, que traz dados da distribuição de trabalhadores com ensino superior nos 5 setores de menor remuneração na economia em 2020, parece corroborar este fato. Os dados na tabela indicam que cerca de 45% das mulheres negras com ensino superior trabalham nos 5 setores de pior remuneração na economia. Em contrapartida, apenas 25% dos homens brancos com ensino superior estão alocados nesses setores. A hierarquia dos grupos se inverte quando se considera os 5 setores de maior remuneração, como pode ser visto na Tabela 5

Essa tendência pode explicar o fato da convergência salarial ser muito menos pronunciada que a tendência observada nas taxas de participação. Assim, é possível que o aprofundamento e aceleração das melhorias das condições de trabalho da mulher negra passe pela continuidade do avanço na escolaridade, bem como o aumento da qualidade da inserção da mulher negra no ensino superior e nos setores de maior remuneração na economia.

13. É possível, contudo, que o avanço na área de educação tenha beneficiado desproporcionadamente mulheres negras, já que o racismo escolar, que pode causar retenção e abandono, afeta mais frequentemente homens negros (Ver Marília Pinto de Carvalho, "O fracasso escolar de meninos e meninas: articulações entre gênero e cor/raça", *cadernos pagu*, 2004, 247-290). As figuras 10 e 11, em anexo, mostram que mulheres têm *achievement* escolar consistentemente maiores que homens, mas essa diferença é mais pronunciada e manifesta-se mais cedo ao longo da vida escolar entre negros.

14. Mariana Mazzini Organizadora Marcondes et al., "Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil", 2013, Cap. 1.

Tabela 4: Distribuição de trabalhadores com ensino superior por setor
5 setores de menor remuneração - 2020

Subsetor	Homens		Mulheres	
	Branços	Negros	Branças	Negras
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	0.6	0.4	0.8	0.5
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	5.6	7.1	8.0	9.3
Comércio varejista	7.2	8.7	8.6	9.9
Administração pública direta e autárquica	3.7	4.0	8.3	7.9
Ensino	10.8	11.0	17.2	17.3

Fonte: RAIS 2020.

Tabela 5: Distribuição de trabalhadores com ensino superior por setor
5 setores de maior remuneração - 2020

Subsetor	Homens		Mulheres	
	Branços	Negros	Branças	Negras
Extrativa mineral	0.9	1.4	0.3	0.4
Serviços industriais de utilidade pública	2.0	1.8	0.8	0.7
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	3.7	2.6	2.3	1.4
Indústria do material de transporte	2.6	1.1	0.7	0.3
Instituições de crédito, seguros e capitalização	10.4	7.2	9.2	5.7

Fonte: RAIS 2020.

4 Conclusão

O propósito do presente estudo foi analisar e discutir a participação da mulher negra no mercado de trabalho nos últimos doze anos. O que se verificou, a partir da literatura revisada e da exploração dos dados, é que, de fato, existe uma diferença negativa no posicionamento da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, tanto em termos de alocação, quanto em termos salariais e essa desigualdade pode ser encontrada no mercado formal e informal.

Com o objetivo de fornecer um senso comparativo para a análise, foram usados 4 subgrupos demográficos, a saber: mulheres negras, homens negros, mulheres brancas e homens brancos. Assim, foi possível localizar o estudo em dois eixos principais: sexo e cor da pele. Considerando tal divisão, verificou-se que, no mercado nacional, mulheres negras têm salários médios inferiores aos de homens negros e brancos e de mulheres brancas. Por outro lado, um fator anexo dentro desta análise é que, ainda considerando as desagregações por sexo e cor da pele, para o ano de 2022, a mulher negra tem um *gap* de rendimento médio menor com relação ao homem negro do que a mulher branca no que se refere ao homem branco.

Outra ótica analisada foi a regional e foi possível observar grande heterogeneidade. A exploração de dados, para o segundo trimestre de 2022, mostra que trabalhadores negros no Nordeste receberam, em média, de 70% do rendimento de trabalhadores brancos. No Sudeste o trabalhador negro tem, em média, 62% do ganho do trabalhador branco. Quando se trata do recorte feminino para o mesmo período de análise, essa lógica se mantém, já que a mulher negra recebe 71% do rendimento médio de uma mulher branca no Nordeste. No Sudeste a diferença é de 62%.

Adicionalmente, analisou-se o diferencial salarial de brancos e negros sob a perspectiva do nível de renda. Aqui, constatou-se que esse diferencial é maior quanto maior for o nível de extrato da renda. Em se tratando de mulheres negras, observou-se que nos 10% mais pobres, as mulheres recebem menos

que a metade do ganho salarial de homens brancos e, entre o 1% mais ricos, cerca de 1/3. Apesar da desvantagem assinalada, ao longo dos anos a posição salarial da mulher negra, com relação aos homens brancos, mesmo que lentamente, vem melhorando.

Para ampliar o estudo também foram observadas as taxas de participação e empregabilidade da mulher negra no mercado de trabalho formal e informal. Assim, foi constatado que mulheres negras possuem a menor taxa de participação no mercado de trabalho e, ainda, uma sobre-representação no mercado informal e em ocupações domésticas. No entanto, a participação da mulher negra no mercado formal de trabalho tem aumentado nos últimos anos. A título de comparação, o número de mulheres negras com carteira assinada em relação ao de homens brancos avançou cerca de 20 pontos percentuais entre 2010 e 2020, por exemplo.

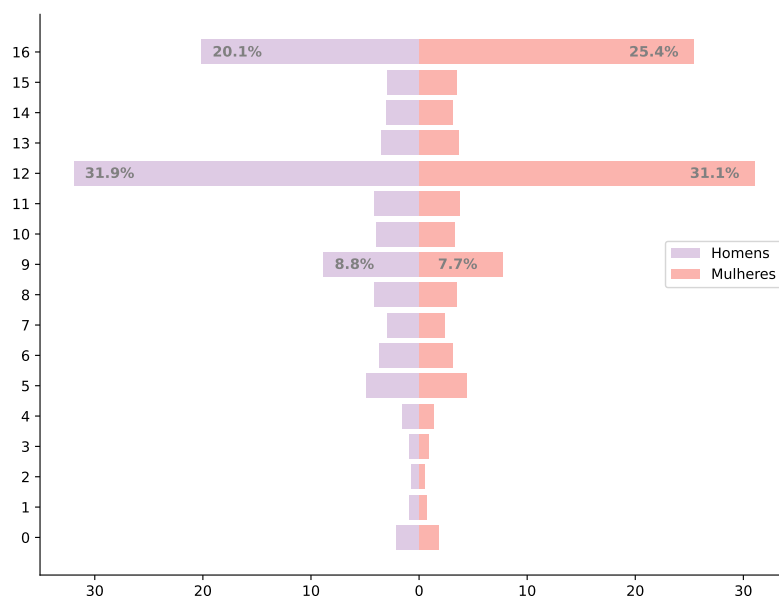
No que tange a evolução da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, foi utilizado o Índice ESG de Equidade Racial (IEER), que leva em conta a desigualdade salarial, com objetivo de aprofundar a discussão. Os resultados apontam que, para o mercado formal em 2020, apesar de não existir exclusão de mulheres negras, essas estão sub-representadas, e, ainda, revela uma dominância dos demais subgrupos demográficos. Ainda, é possível notar que a representação de mulheres negras é maior em ocupações de não liderança e, do lado oposto, quanto maior o nível hierárquico das ocupações, como cargos de liderança e diretoria, a partição tende a diminuir. Fazendo comparativo com a década anterior, o valor ponderado do índice em 2010 era de (-0.77) e em 2020 foi de (-0.67), o que demonstra que, apesar dos resultados negativos, há indícios de uma evolução favorável.

Existem indicativos de que essa crescente melhora salarial e da participação das mulheres negras no mercado nos últimos 10 anos possa ser explicada pelo aumento da escolaridade da população negra no período que, por sua vez, é fruto de políticas públicas que incluíam, dentre outras coisas, a ampliação do acesso à escola e políticas de cota, por exemplo. Não obstante, a literatura aponta que essa partição reteve-se em instituições de ensino privadas e cursos considerados de menor prestígio. A consequência disso é que pode reduzir a probabilidade de *matching* entre área de formação e área de atuação, além de aumentar a probabilidade de mulheres negras serem alocadas em setores de menor prêmio salarial.

Desse modo, tanto a literatura revisada quanto a exploração dos dados utilizados nesta discussão confirmam que, ao se considerar diferenças salariais e taxas de participação, as mulheres negras estão em posição desfavorável no mercado de trabalho brasileiro para o recorte analisado, mesmo considerando algumas regiões do país e o extrato de rendimento. Notou-se também que, apesar dos resultados negativos, existem evidências de melhora desses indicadores ao longo dos anos. Para estudos futuros, pretende-se adicionar a essa discussão a inclusão de anos de escolaridade da população negra e branca, ampliar o recorte regional para outros países, além de aumentar a literatura utilizada.

Figuras Complementares

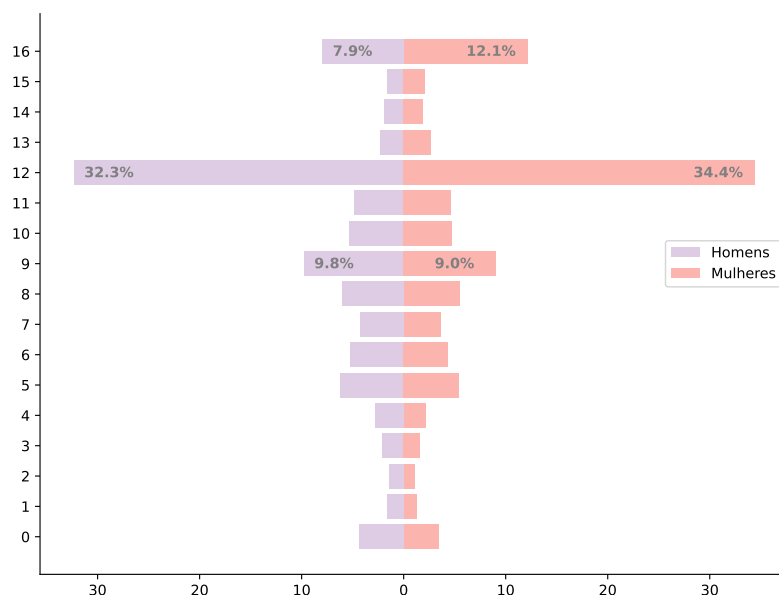
Figura 10: Anos de escolaridade - População Branca - Brasil - 2022



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Destaque dado a número de anos escolaridade que representam as etapas de ensino Fundamental, Médio e Superior.

Figura 11: Anos de escolaridade - População Negra - Brasil - 2022



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

Notas: Destaque dado a número de anos escolaridade que representam as etapas de ensino Fundamental, Médio e Superior.

Bibliografia

- Barbosa, Ana Luiza Neves de Holanda, e Joana Simões de Melo Costa. “Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil”, 2017.
- Becker, Gary. “The Economics of Discrimination”. University of Chicago Press, 1957.
- Campante, Filipe R, Anna RV Crespo e Phillippe GPG Leite. “Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais”. *Revista Brasileira de economia* 58 (2004): 185–210.
- Carvalho, Marília Pinto de. “O fracasso escolar de meninos e meninas: articulações entre gênero e cor/raça”. *cadernos pagu*, 2004, 247–290.
- Kaldor, Nicholas. “Capital accumulation and economic growth”. Em *The theory of capital*, 177–222. Springer, 1961.
- Machado, Cecilia, e Valdemar Rodrigues de Pinho Neto. “The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil”, 2016.
- Marcondes, Mariana Mazzini Organizadora, Luana Simões Organizadora Pinheiro, Cristina Organizadora Queiroz, Ana Carolina Organizadora Querino, Danielle Organizadora Valverde, Danilo França, Edilza Correia Sotero, Flavia Rios, Jackeline Aparecida Ferreira Romio, Layla Daniele Pedreira de Carvalho et al. “Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil”, 2013.
- Mas, Alexandre, e Amanda Pallais. “Valuing Alternative Work Arrangements”. *American Economic Review* 107 (2017): 3722–59.
- Ransom, Roger L, e Richard Sutch. *One kind of freedom: The economic consequences of emancipation*. Cambridge University Press, 2001.
- Soares, Sergei Suarez Dillon. “Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras”, 2000.