

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

DRAFT

Pacto de Promoção da Equidade Racial *

18 de setembro de 2022

1 Introdução

Este texto de discussão tem como objetivo analisar as condições de participação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro no período entre os anos de 2010 e 2022. Tendo em vista a amplitude do tema sob discussão, maior atenção será dada a dimensões previamente selecionadas, nomeadamente, desigualdades salariais, representatividade e educação.

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 e atualiza fatos estilizados ao mostrar que a mulher negra encontra-se em posição mais desfavorável, tanto em termos salariais quanto de representatividade, em relação aos demais sub-grupos demográficos sob análise —homens brancos, mulheres brancas e homens negros. Assim, mulheres negras percebem menores salários e, quando considerados recortes de gênero e raça, 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 sub-grupo demográfico no período. Com efeito, enquanto em 2010 apenas 13% das mulheres negras no mercado formal de trabalho tinham ensino superior, em 2020 este percentual havia saltado para 20%. Argumenta-se que esta mudança está possivelmente relacionada à política de cotas no ensino superior no período.

*Responsáveis técnicos: Crislane Alves e Lucas Cavalcanti Rodrigues

O presente documento divide-se em mais três seções, além dessa introdução. Na seção 2 discute-se aspectos mais gerais da participação da mulher negra no mercado de trabalho. Para tanto, usa-se como ponto de partida a literatura existente sobre o tema e busca-se enfatizar os principais achados desta literatura à luz dos dados da PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). A vantagem de utilizar os dados da PNADC nesta seção

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 sub-grupo demográfico representado pelas mulheres negras. Os fatos estilizados constituem-se em aspectos conhecidos sobre determinado tema de pesquisa e baseados na literatura e dados existentes. Para o tema sob análise, tem-se os seguintes fatos estilizados:

Soares 2000:

1. Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras têm salários médios inferiores a homens brancos.
2. Considerando os 4 sub-grupos demográficos, os salários médios das mulheres negras são os mais baixos, seguidos pelos salários de homens negros, mulheres brancas e homens brancos.
3. Entre 1987 e 2000, 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.
4. Entre 1987 e 2000, o *gap* salarial entre homens negros e homens brancos permaneceu constante.
5. O desconto salarial provocado pela cor da pele cresce com o nível do salário de negros (discriminação elitista)

Campante (2004):

1. Problema racial no mercado de trabalho é maior no Sudeste que no Nordeste
2. Quando considera-se a desigualdade de capital humano entre brancos e negros, deve-se incluir o aspecto intergeracional. Quando controlado para educação da mãe, a parcela do diferencial salarial atribuído à discriminação cai.
3. Diferença salarial entre brancos e negros é menor no setor público

Jean-Louis (2004):

1. Não existe grande diferença de emprego e wage gap entre pretos e pardos quando cada um desses grupos é comparado com brancos
2. Mas gap salarial em cada caso é explicado por diferentes fatores: pardos, variáveis observadas; pretos, discriminação

Reis (2005):

1. Diferença de anos de escolaridade entre brancos e negros se manteve praticamente constante entre 1987 e 2002
2. Diferenciais salariais entre brancos e negros é muito menor para gerações mais jovens.

Gerard (2018):

1. Variação salarial entre-firmas explica cerca de 20% da desigualdade salarial no Brasil.
2. Workplace premium é maior para brancos e explica cerca de 1/4 da diferença salarial entre brancos e negros
3. A parcela da diferença salarial explicada por workplace premium que deve-se à discriminação de contratação explica 6-8% do wage gap total.
4. Menor prêmio salarial intra-firma explica cerca de 6% do gap salarial

Miller (2021):

1. As empresas com fundadores brancos são mais propensas a contratar funcionários brancos do que empresas comparáveis com fundadores não brancos.
2. Estas diferenças desaparecem à medida que o número acumulado de contratações das empresas aumenta.
3. As empresas são menos propensas a demitir contratações recentes da mesma raça que o fundador da empresa, indicando que essas contratações são menos prováveis ser uma partida ruim ex-post.
4. As diferenças raciais nas taxas de demissão também estão diminuindo em um número acumulado de contratações da empresa. No entanto, poucas empresas contratam funcionários suficientes para alcançar a convergência sua composição racial de contratações ou taxas de demissão.
5. Estudo explica três fatos estilizados sobre diferenças raciais nos resultados do mercado de trabalho: trabalhadores não brancos são mais propensos a serem demitidos por seus empregadores, têm menos senioridade, e se destinam a empregadores maiores do que os trabalhadores brancos.

Marcondes (2013)

1. Crescimento da matrícula de mulheres no ensino superior é concentrado em IES privadas e cursos de menor prestígio. (Cap. 1)
2. Se as mulheres negras, em 1995, tinham uma taxa de escolarização de 14,9%, esta mais do que triplica na série histórica, chegando a 49,8%, em 2009, aproximando-se mais dos homens brancos, que, neste ano, contaram com uma taxa de 55,5%. Por sua vez, distanciaram-se dos homens negros, que computaram uma taxa de 37,7% no mesmo momento. Ademais, as mulheres negras, apesar destas melhoras em termos de aquisição de anos de estudos, ficam bem aquém das mulheres brancas, o que pode ser explicado, em parte, pela grande distância que tinham no ponto de partida na série considerada. (Cap. 2)
3. Na população total, a proporção de mulheres brancas com ensino superior era 4 vezes maior do que de mulheres negras em 1995. Em 2009, essa razão passou a ser de 2.

Carvalho (2004)

1. Homens negros tem consistentemente maior distorção idade-série

Os fatos estilizados apresentados acima são baseados na literatura existente.¹ Embora esses fatos tenham o benefício de apresentar um quadro geral sobre as condições de participação da mulher negra no mercado de trabalho, a mera revisão da literatura existente falha em apresentar um quadro coeso e atualizado da situação da mulher negra no mercado de trabalho. Isso ocorre tanto em função de recortes temporais feitos por pesquisas mais antigas, quanto pelo foco escolhido por cada pesquisador no mercado de trabalho, seja formal ou informal. Com o objetivo de atualizar os dados apresentados pela literatura existente e abarcar tanto o mercado formal quanto o mercado informal de trabalho, esta seção apresenta dados atualizados dos fatos destacados pela literatura existente usando as duas principais bases administrativas do mercado de trabalho brasileiro, RAIS e PNAD.

Começa-se, assim, por avaliar o primeiro fato estilizado. As tabelas X e Y apresentaram, respectivamente, a média salarial de homens negros, mulheres brancas, mulheres negras e homens brancos usando dados da PNAD e RAIS. O dado da PNAD é mais atualizado e refere-se ao trimestre X de 2022, enquanto o dado da RAIS refere-se estritamente ao mercado formal de trabalho e cobre o ano de 2020.

3 Representatividade e educação no mercado formal de trabalho

Na seção anterior, viu-se que XYZ. Nesta seção, procura-se analisar a evolução da participação da mulher negra no mercado de trabalho entre 2010 e 2020. Como ponto de partida para a

1. Para os fatos estilizados de 1-4, ver Sergei Suarez Dillon Soares, "Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras", 2000,

disucussão, 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 forma 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. 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, 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.²

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	$IEER \leq -0,8$

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 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.

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 Ponde-

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

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

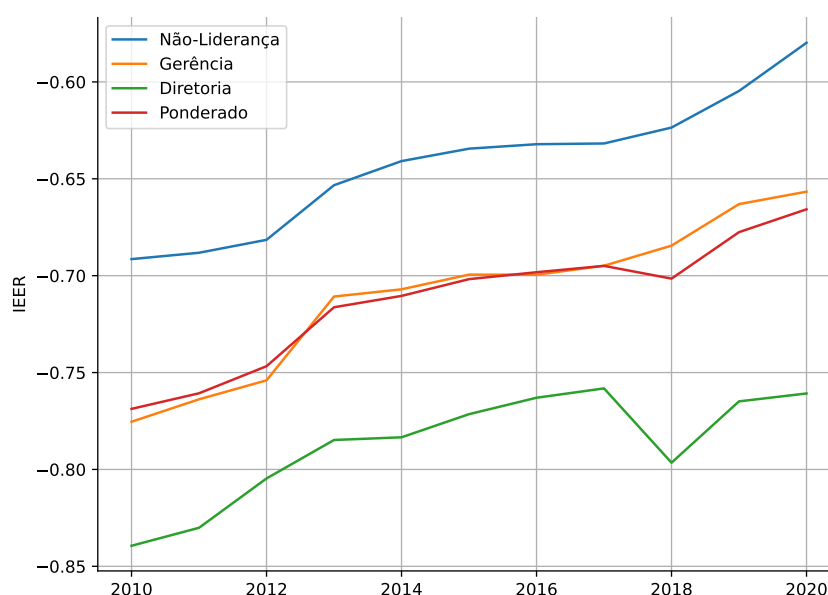
Grupo	IEER
Não-Liderança	-0.579
Gerência	-0.656
Diretoria	-0.760
Ponderado	-0.665

Fonte: RAIS 2020.

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

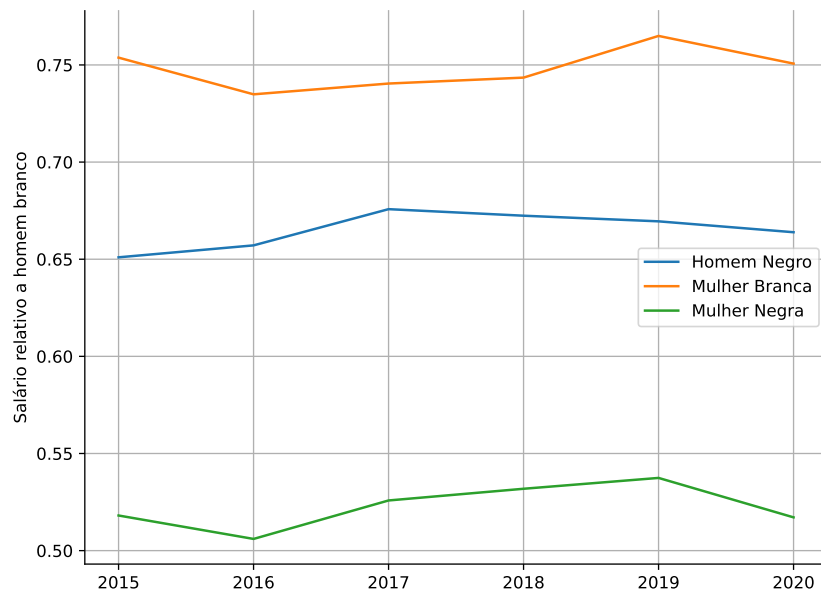
rado e dos IEERs ocupacionais de 2010 a 2020. Fica evidente que há uma evolução favorável no sentido de aumento da representação de mulheres negras nos últimos 10 anos. O resultado, que aparece no IEER Ponderado, é consequência da evolução favorável dos 3 IEERs ocupacionais, inclusive diretoria. Em que 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 salário relativo em relação aos homens brancos - 2010/2020



A figura 3 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 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 da participação no mercado de trabalho formal em relação ao homem branco - 2010/2020

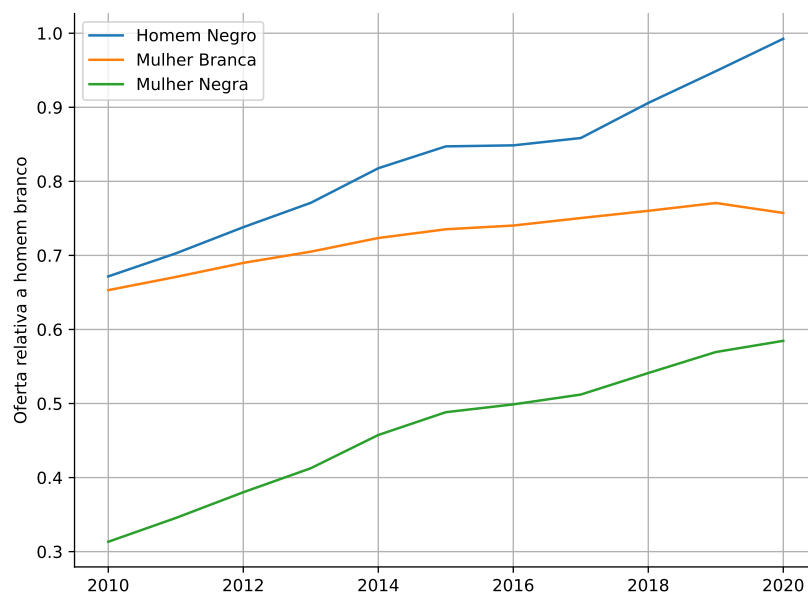


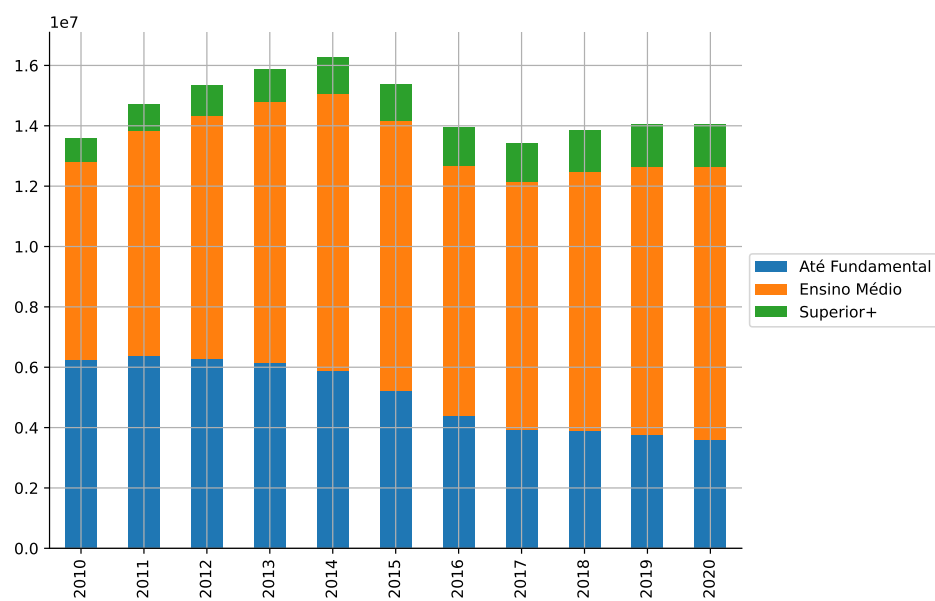
Tabela 3: Composição educacional da oferta de trabalho de mulheres negras - 2010-2020

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%

Tabela 4: Composição educacional da oferta de trabalho de homens negros - 2010-2020

ano	Até Fundamental	Ensino Médio	Superior+
2010	45.8%	48.5%	5.7%
2011	43.3%	50.8%	5.9%
2012	40.9%	52.6%	6.5%
2013	38.6%	54.6%	6.8%
2014	36.1%	56.5%	7.5%
2015	33.9%	58.3%	7.8%
2016	31.5%	59.3%	9.2%
2017	29.3%	61.2%	9.6%
2018	28.0%	62.0%	10.0%
2019	26.8%	63.2%	10.0%
2020	25.7%	64.2%	10.1%

Figura 4: EComposição educacional força de trabalho- Mulheres Negras - 2010/2020



4 Conclusão

Bibliografia

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.