

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

DRAFT

Pacto de Promoção da Equidade Racial *

2 de outubro 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 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 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: Lucas Cavalcanti Rodrigues e Crislane Alves

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 gerais e tendências conhecidas sobre determinado tema de pesquisa.¹ A seguir apresenta-se dados e discussão cobrindo 4 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 a 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 sub-grupos 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 à medida que se avança na distribuição de rendimentos do trabalho.

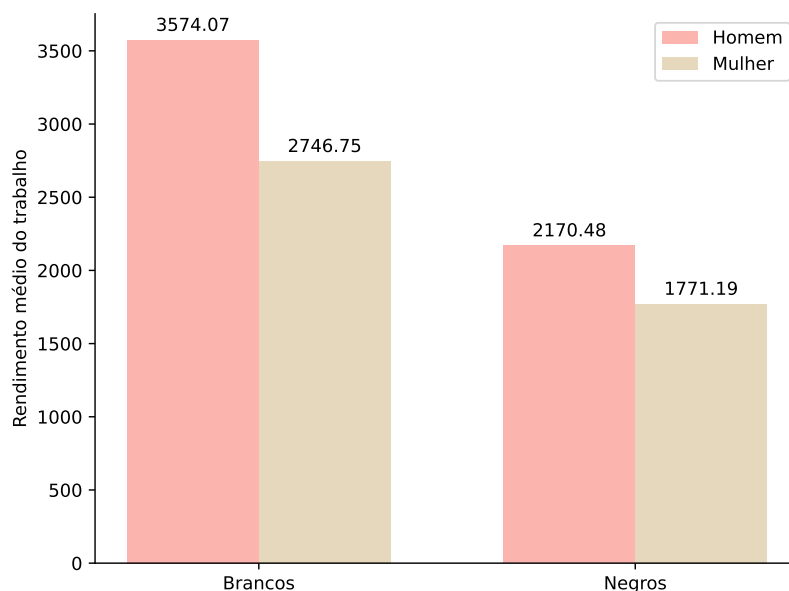
O primeiro fato estilizado, portanto, postula que, considerando os 4 sub-grupos demográficos, os salários médios das mulheres negras são os mais baixos, seguidos pelos salários de homens negros, mulheres brancas e homens brancos.² A literatura têm mostrado que essas diferenças têm mudado ao longo do 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 rendimento percebido por homens brancos, enquanto em 1998 este percentual havia saltado para 40%. Aparentemente, o ritmo de convergência diminuiu desde 1998, já no segundo trimestre de 2022, dado mais recente da PNADC, o rendimento médio do trabalho da mulher negra passou a representar 46% do rendimento do homem branco (ver Figura 1). 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 gênero 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 ho-

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

2. 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.

mem negro, enquanto na comparação de mulheres brancas e homens brancos este rendimento é de 76,8%.

Figura 1: Rendimento médio do trabalho - Brasil - 2022



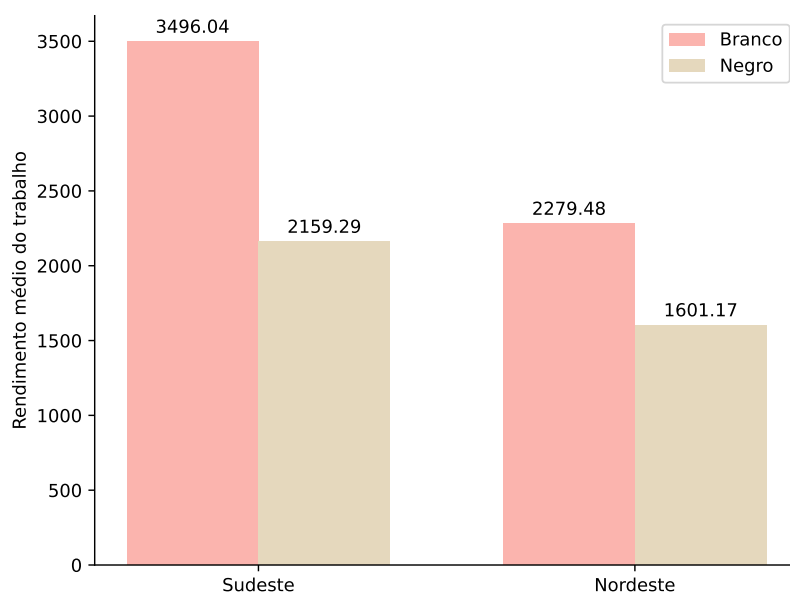
Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2º trimestre/2022.

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 sub-grupos demográficos analisados possui forte heterogeneidade regional.³. Neste sentido, o que a literatura têm mostrado é que as desigualdades salariais são muito mais pronunciadas no Nordeste que no Sudeste. A 2 ilustra este fato. Fica claro que no Nordeste a discrepância salarial entre brancos e negros é muito maior que a diferença observada no Sudeste. 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).

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

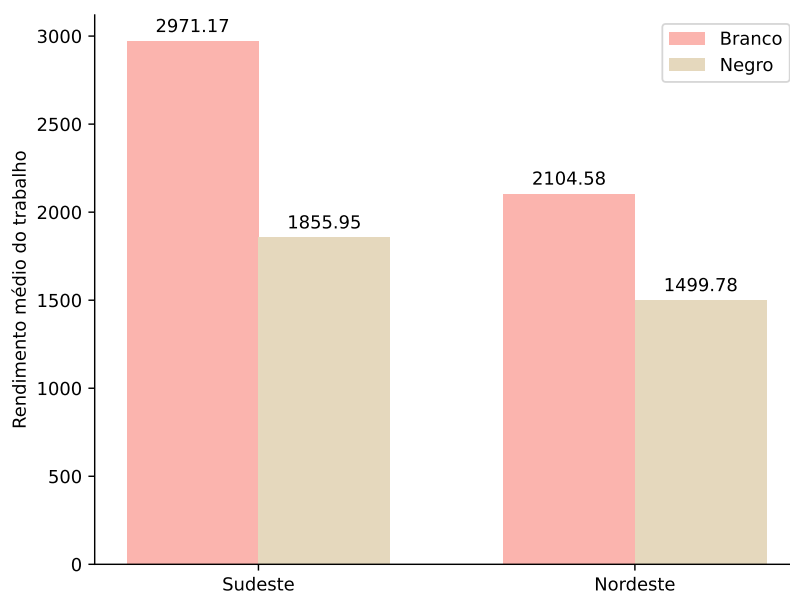
Figura 2: Rendimento médio do trabalho - Sudeste e Nordeste - 2022



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*.⁴ 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 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.

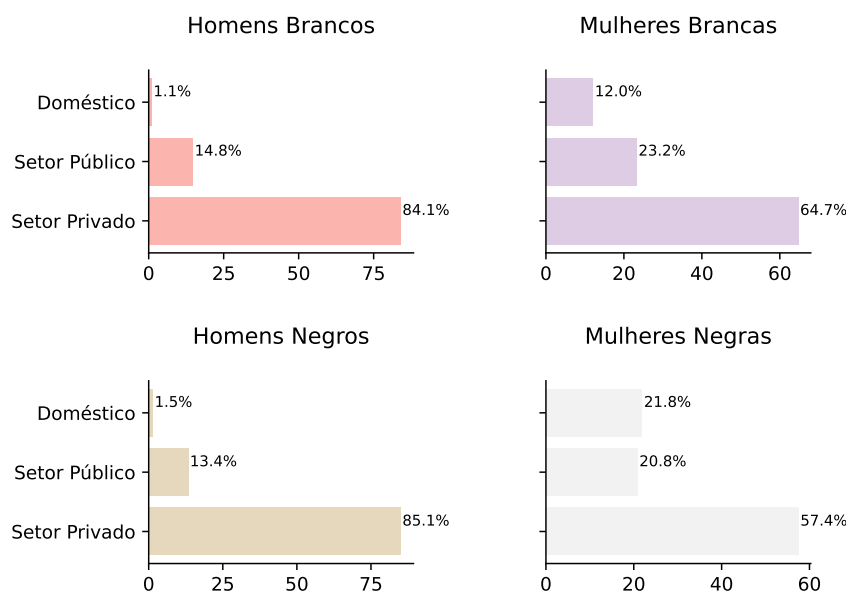
Notas: Os valores representam o montante recebido pelo indivíduo que divide a distribuição no ponto indicado. Por exemplo, a terceira linha da primeira coluna indica que 90% dos homens brancos recebem até R\$ 7.500,00 por mês o que, reciprocamente, significa que esse é o valor mínimo dos 10% de maior renda neste grupo.

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 enquanto entre os 10% mais pobres mulheres negras recebem pouco menos da metade do rendimento de homens brancos, entre o 1% de maior renda mulheres negras recebem cerca de 1/3 do rendimento de homens brancos. Essa tendência também pode ser observada para homens negros.

4. 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".

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 apenas rendimento do trabalho de pessoas ocupadas com idade entre 14 e 65 anos.

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 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 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.⁵

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, 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 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.

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

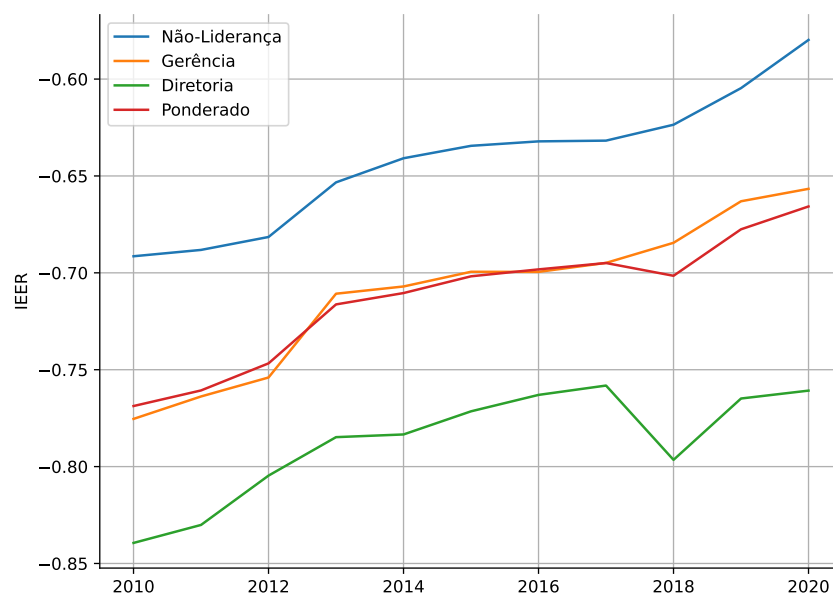
Fonte: RAIS 2020.

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? Esta pergunta é respondida pela figura 5 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.

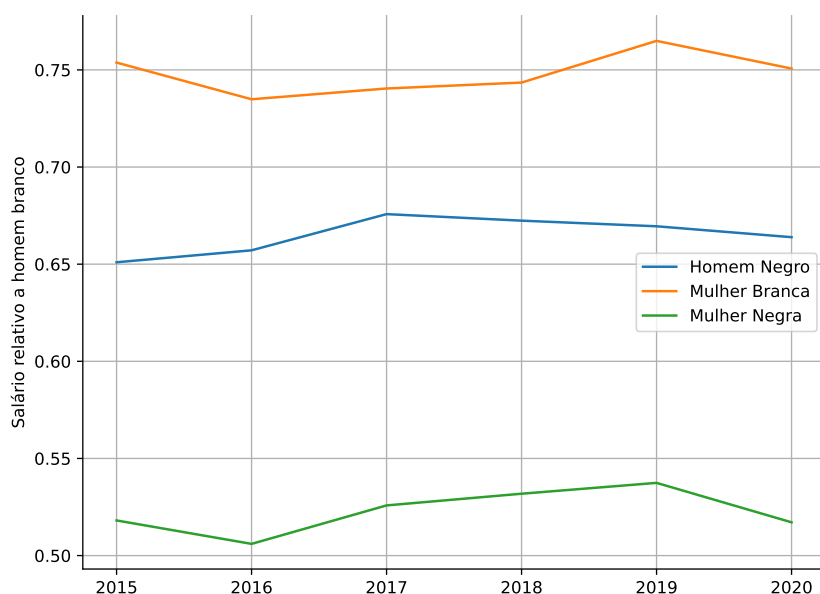
5. Roger L Ransom e Richard Sutch, *One kind of freedom: The economic consequences of emancipation* (Cambridge University Press, 2001).

Figura 5: 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 5 fosse causada pela queda da desigualdade salarial no período. A figura 6 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 6: Evolução do salário relativo em relação aos homens brancos - 2010/2020



A figura 7 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 7: Evolução da participação no mercado de trabalho formal em relação ao homem branco - 2010/2020

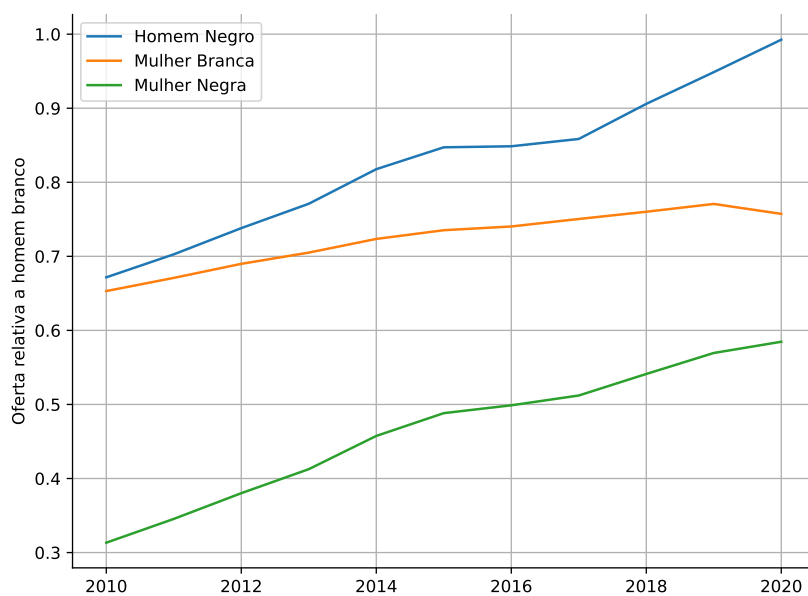


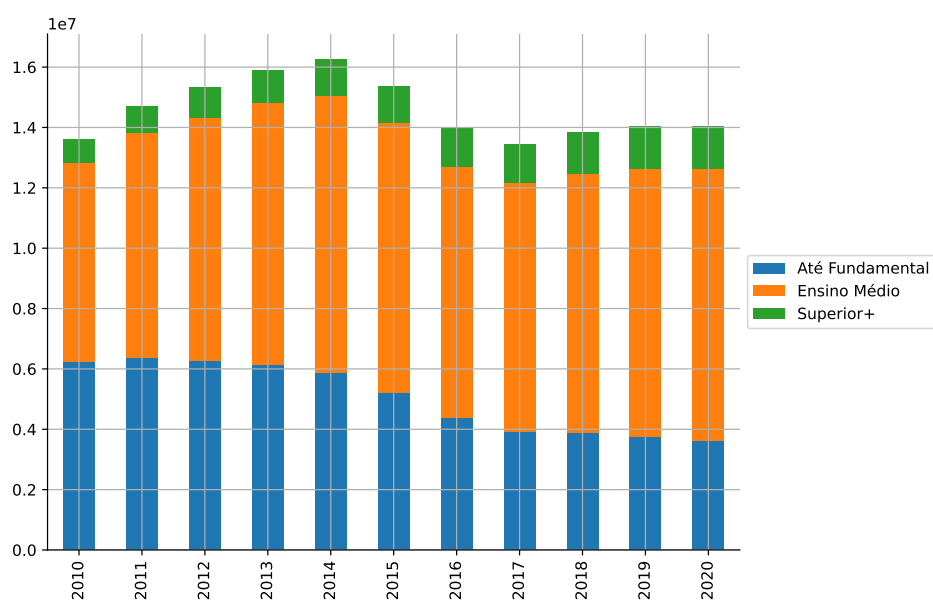
Tabela 4: Composição educacional da oferta de trabalho de mulheres negras - 2010-2020

	Até Fundamental ano	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 5: 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 8: EComposição educacional força de trabalho- Mulheres Negras - 2010/2020



4 Conclusão

Bibliografia

- 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.
- Kaldor, Nicholas. “Capital accumulation and economic growth”. Em *The theory of capital*, 177–222. Springer, 1961.
- 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.