



ALAP 2020

IX Congreso de la Asociación
Latinoamericana de Población



9 a 11 diciembre

EL ROL DE LOS ESTUDIOS DE POBLACIÓN TRAS LA PANDEMIA DE COVID-19 Y
EL DESAFÍO DE LA IGUALDAD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

*Marcus André Alves Zimmermann Vieira, Escola Nacional de Ciências Estatísticas,
marcusazimmermann@gmail.com*

A discriminação no mercado de trabalho do Estado do Rio de Janeiro

Palavras-chaves: Mercado de Trabalho. Discriminação Racial. Discriminação de Gênero.

Resumo

Apesar de a Lei Áurea ter abolido a escravidão em 1888, o negro no Brasil continua carregando uma terrível herança quanto a discriminação, que pode ser representada na diferença salarial entre negros e não-negros ainda nos dias atuais. A mesma, e até pior, herança é carregada pelas mulheres, que apresentam salários abaixo do nível masculino, mesmo com escolaridade equivalente. Os 132 anos completados recentemente pela Lei Áurea estimulam esse presente trabalho no intuito de investigar em que cenário estamos quanto a essas discrepâncias, analisando o mercado de trabalho formal do Estado do Rio de Janeiro, no Brasil. Isso possibilitaria um melhor diagnóstico da situação do mercado fluminense para o desenvolvimento de políticas públicas com o intuito de corrigir possíveis distorções com relação aos salários e penetração no mercado de trabalho de determinados grupos, como mulheres e negros. Para formulação desse trabalho, foram usados os microdados da RAIS através do software R. A partir desse artigo, objetiva-se mostrar em

números reais que o negro é discriminado no mercado de trabalho, tendo salários menores que não-negros e menos oportunidade no mercado de trabalho formal, sendo que sua situação piora ainda mais quando se trata de uma mulher. Como resultado, evidencia-se como fatores não produtivos, a exemplo do gênero e da raça/cor têm impactos tanto na participação do mercado como no salário médio. O rendimento médio de um homem não negro no mercado formal do Estado do Rio de Janeiro consegue ser 133% maior que o rendimento médio de uma mulher negra e a participação no mercado de trabalho tanto do negro como da mulher não chega a 50% quando analisadas as suas categorias, mesmo ambos os grupos sendo majoritários em seus respectivos segmentos no Estado do Rio de Janeiro. Logo, o fato de ser negro ou mulher pressiona essas variáveis para baixo e muito pouco tem evoluído nos últimos anos para que essa situação mude.

Introdução

Infelizmente, a discriminação de raça e gênero ainda é evidente e persiste no Brasil. Todos os dias, notícias são tratadas nos meios de comunicação mostrando casos de mulheres assassinadas por aqueles que dizem mais amá-las. Nem parece também que a mulher brasileira garantiu seu direito a voto há quase 90 anos, apresenta expectativa de vida superior ao homem e geralmente é mais escolarizada. O mesmo ocorre com casos de discriminação racial, que tomam, inclusive, espaço nos noticiários de fofoca, como o caso da socialite Day McCarthy ofendendo Titi, filha adotiva dos famosos Bruno Gagliasso e Giovanna Ewbank. Isso apenas reforça que o preconceito continua perpetuando-se ao longo da formação histórica, social e econômica do Brasil.

Agora, mais do que essa discriminação escancarada, existe também uma discriminação mais escondida quando se percebe que homens e mulheres com mesma escolaridade e exercendo a mesma função têm salários diferentes, assim como também ocorre entre negros e não negros. De acordo com Lima (2010), as disparidades de renda e de condições de trabalho entre bancos e negros, bem como entre homens e mulheres, são escandalosas quando analisados os dados da PNAD¹ dos últimos anos. Assim, esse trabalho visa mostrar através de uma análise exploratória, possível graças ao trabalho no R da base de dados do

¹ PNAD ou Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios foi uma pesquisa realizada anualmente, com algumas exceções, pelo IBGE que foi descontinuada em 2015, sendo substituída pela PNAD-C, que é a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua

mercado de trabalho formal do Estado do Rio de Janeiro (RAIS), o quanto existe de diferença entre esses grupos. É importante salientar que esse trabalho tem uma limitação de apenas tratar rendimentos de postos formais de trabalho, deixando uma gama de outros profissionais do mercado informal de fora. Isso ocorre, pois se trata de uma limitação da base escolhida para exploração, a RAIS, já que a mesma não compreende essa parcela da classe trabalhadora. Com isso, aspectos como a precarização dos postos de trabalho ocupados por negros e mulheres não são alvo deste trabalho, mas que poderiam ser tratados em um trabalho futuro, o que ampliaria o universo retratado.

Definição do conceito de discriminação

Esse conceito é demasiadamente complicado de definir, mas extremamente necessário explicar tendo em vista o seu uso no título do presente artigo. Poder-se-ia buscar uma saída pelo campo etimológico e legal, mas esse exercício seria bastante extenso e cansativo para um artigo. Então se qualquer pessoa digitar “discriminação” no Google (2018), irá encontrar a seguinte definição:

1. Faculdade de discriminar, distinguir, discernimento.
2. Ação ou efeito de separar, segregar, pôr à parte.
3. [POR EXTENSÃO] tratamento pior ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais; intolerância, preconceito.
4. [TERMO JURÍDICO] ato que quebra o princípio de igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferências, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas.

Assim, como discriminação tem uma abrangência muito ampla, o presente trabalho reforça que visa analisar apenas dois aspectos em sua essência nessa aplicação: raça e sexo.

A RAIS e a metodologia dos dados utilizados

A RAIS de 2017 compreende todos os profissionais que entraram, pelo menos, um mês no mercado de trabalho formal brasileiro em 2017. Contudo, como a proposta desse artigo é analisar o mercado fluminense, a análise recai sobre o recorte do Estado do Rio de Janeiro,

o que representa 5.568.942 postos de trabalho. Nesse ponto, vale salientar que a unidade de registro não é a pessoa, mas o posto de trabalho. Com isso, uma mesma pessoa pode estar mais de uma vez representada na RAIS se a mesma tiver mais de um trabalho formal. A RAIS de 2017 compreende registros com 60 variáveis, como bairro, causa de afastamento, causa de desligamento, CBO², CNAE³, faixa etária, idade, faixa de horas contratuais, quantidade de horas contratuais por semana, faixa de remuneração média do ano ou dezembro em salários mínimos, faixa de tempo de emprego, tempo de emprego, escolaridade, mês de admissão, município, raça/cor, remuneração nominal por mês ou médio, sexo do trabalhador, tipo de estabelecimento, tamanho do estabelecimento e tipo de deficiência.

Em complemento, também são utilizados os microdados do mercado de trabalho do Estado do Rio de Janeiro do ano de 2007, permitindo em alguns momentos a comparação dos dados desse ano com 10 anos depois. Isso permite acompanhar a evolução do tema, principalmente no tocante a penetração dos públicos. Quanto à questão salarial, essa é menos comparada, pois exigiria um cálculo com base nas taxas de inflação do período 2007-2017 que não é objetivo desse trabalho. Como a estratégia adotada para a análise do fenômeno retratado é a análise exploratória dos dados e não o modelo, optou-se por usar apenas dados comparativos entre as diferenças intergrupos em questão.

Para a análise descritiva proposta por esse artigo, houve algumas manipulações dos dados de forma a agrupar categorias. Assim, a escolaridade foi redividida em sem ensino superior completo (que compreende as categorias originais analfabeto, até 5º ano do ensino fundamental incompleto, até 5º ano do ensino fundamental completo, 6º ao 9º ano do ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto, ensino médio completo e ensino superior incompleto) e com ensino superior completo (que compreende ensino superior completo, mestrado e doutorado). Enquanto que para raça/cor, pretos e pardos foram agrupados em negros, conforme prática adotada pelo IBGE

² Segundo o site do Ministério do Trabalho, CBO ou Classificação Brasileira de Ocupações é o documento normalizador do reconhecimento, da nomeação e da codificação dos títulos e conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.

³ A CNAE ou Classificação Nacional de Atividades Econômicas, segundo o site do IBGE, é a classificação oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos federais gestores de registros administrativos. A mesma é derivada da International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), gerida pela divisão de estatísticas da ONU.

e regulamentada pela Lei 12.288/2010, e os restantes foram agrupados em não negros, com exceção dos registros ignorados que foram mantidos dessa forma. Tais registros sem identificação aproximam-se de 15% dos registros no Estado do Rio de Janeiro em ambos os anos analisados.

Uma perspectiva sobre o mercado de trabalho fluminense

A partir da tabela 1, pode-se averiguar que a variação de salário ocorre principalmente no setor mais escolarizado. Isto é, um homem não negro com ensino superior chega a ganhar mais que o dobro de uma mulher negra com ensino superior (133% a mais). Com isso, é possível comprovar a ideia de que tanto a questão da raça como o sexo são fatores reais na divergência de salários. Essa análise fora realizada sem recorte específico de atividade, mas este fator, se analisado, pode aumentar ou atenuar essa questão. Foi preferida uma análise mais geral para não haver suspeita que esses dados aplicavam-se somente a determinado setor da economia.

Tabela 1 – A diferença salarial média entre negros, não negros, homens e mulheres no Estado do Rio de Janeiro em 2017 (em valores nominais)

| Escolaridade x Sexo x Raça/cor | Não negro | | Negro | | Variação (Não negro - Negro) | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|--------------|
| | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino |
| Sem ensino superior | R\$ 2.137,42 | R\$ 1.583,86 | R\$ 2.003,84 | R\$ 1.447,61 | R\$ 133,58 | R\$ 136,25 |
| Com ensino superior | R\$ 9.200,95 | R\$ 5.208,06 | R\$ 7.073,28 | R\$ 3.955,51 | R\$ 2.127,68 | R\$ 1.252,55 |

Fonte: RAIS 2017

Segundo Maia et. al. (2018), o hiato salarial é causado principalmente por fatores históricos e culturais que repercutem nas disparidades relacionadas ao nível de educação e profissionalização entre esses indivíduos, pois trabalhadores não brancos, ao se escolarizarem menos, tendem a auferir menores remunerações, em relação aos trabalhadores brancos. Todavia, isso ocorre mesmo em um cenário que a escolaridade é a mesma. Além disso, através dos dados apresentados, é visível que o fato de ser mulher pesa

ainda mais que o fato de ser negro, tanto que o rendimento mensal médio de uma mulher não negra em 2017 é 36% menor que o rendimento de um homem negro, considerando ambos com nível superior. Essa pressão para baixo sobre os salários das mulheres é explicada por Wajnman (2016) pelo contexto familiar, em quem as mulheres são penalizadas por terem filhos e cônjuges, enquanto os homens são premiados por isso.

O mais alarmante é que isso mudou muito pouco em 10 anos. Realizando a mesma análise em 2007, o salário de um homem não negro chegava a ser 140% superior ao de uma mulher negra, considerando ambos com ensino superior. Isso representa uma queda de sete pontos percentuais nessa variação, mesmo com vários esforços públicos no tocante a essa questão.

Em contrapartida, a escolaridade é um ponto forte das mulheres: 57% dos postos de trabalho no mercado fluminense com ensino superior são preenchidos por mulheres. E esse número aumentou apenas um ponto percentual em 10 anos. Vale interpretar que as mulheres têm uma posição consolidada quanto a sua escolaridade. Em contrapartida, quando olhamos em relação a raça/cor, 23% dos postos de trabalho com ensino superior no mercado do Estado do Rio de Janeiro são preenchidos por negros, apresentando uma variação de sete pontos percentuais. Esse aumento, muito provavelmente, é resultado da política de cotas, do PROUNI e do FIES que deram essa oportunidade de entrar no ensino superior a muitas pessoas sem condições, principalmente o negro.

Segundo o MEC⁴ (2018), o Programa Universidade para Todos⁵ (PROUNI) tem como finalidade a concessão de bolsas de estudo integrais e parciais em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições de ensino superior privadas. O mesmo foi criado pelo Governo Federal em 2004 e institucionalizado pela Lei nº 11.096, em 13 de janeiro de 2005, e oferece, em contrapartida, isenção de tributos àquelas instituições que aderem ao Programa. Segundo o SISPROUNI (2018), o PROUNI foi responsável por oferecer 12.522 bolsas de estudos, incluindo a modalidade parcial (15%) ou integral (85%), somente no Estado do Rio de Janeiro em 2017. Já o FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) é um

⁴ Ministério da Educação

⁵ Dirigido aos estudantes egressos do ensino médio da rede pública ou da rede particular na condição de bolsistas integrais, com renda familiar per capita máxima de três salários mínimos, o Prouni conta com um sistema de seleção informatizado e impessoal, que confere transparência e segurança ao processo. Os candidatos são selecionados pelas notas obtidas no Exame Nacional do Ensino Médio - Enem conjugando-se, desse modo, inclusão à qualidade e mérito dos estudantes com melhores desempenhos acadêmicos (MEC, 2018).

programa do Ministério da Educação (2018) destinado a financiar a graduação na educação superior de estudantes matriculados em cursos superiores não gratuitas na forma da Lei 10.260/2001. De acordo com o MEC (2018), podem recorrer ao financiamento os estudantes matriculados em cursos superiores que tenham avaliação positiva nos processos conduzidos pelo Ministério da Educação.

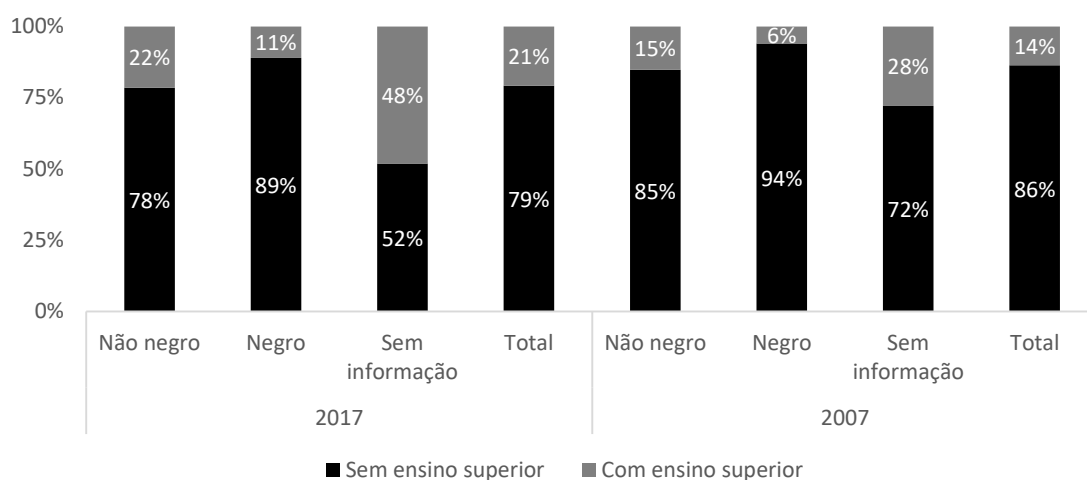
Já a política de cotas começou no Estado do Rio de Janeiro através da Lei Estadual nº 3.524/2000, que iniciou o processo de reserva de vagas nas universidades estaduais do Rio. Essa questão apenas subiu para o âmbito da União com a Lei 10.558/2002, que criou o Programa Diversidade na Universidade, visando implementar e avaliar estratégias para a promoção do acesso ao ensino superior de pessoas pertencentes a grupos socialmente desfavorecidos, especialmente dos afrodescendentes e dos indígenas brasileiros.

Somado a essas medidas, ainda se pode destacar a criação do Estatuto da Igualdade Racial, através da Lei 12.288/2010, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Análise da escolaridade e da penetração dos grupos no mercado de trabalho fluminense

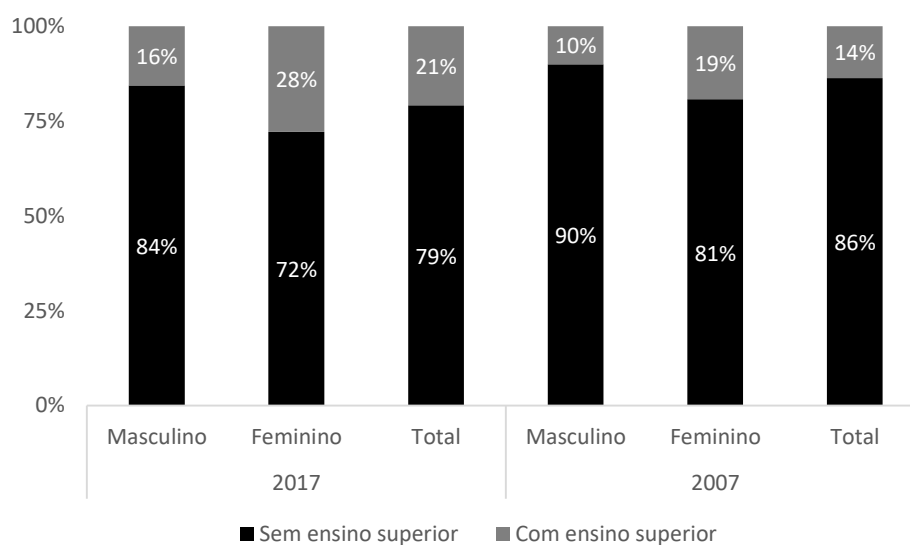
Observa-se, através dos gráficos 1 e 2, que houve um aumento de sete pontos percentuais nos postos de trabalho com ensino superior no Estado do Rio de Janeiro nos últimos 10 anos, o que revela uma melhora na qualificação desse mercado de trabalho como um todo.

Gráfico 1 – Nível de escolaridade por raça/cor no Estado do Rio de Janeiro em 2017 e 2007



Fonte: RAIS 2017 e RAIS 2007

Gráfico 2 – Nível de escolaridade por sexo no Estado do Rio de Janeiro em 2017 e 2007



Fonte: RAIS 2017 e RAIS 2007

Contudo, vale ressaltar que o grupo de negros foi o que menos avançou no quesito escolaridade em 10 anos: avançou apenas cinco pontos percentuais, enquanto o grupo que mais avançou, as mulheres (o grupo sem identificação de raça não foi considerado um grupo formal), aumentou nove pontos percentuais. Isso mesmo considerando todas as ações apontadas no capítulo anterior.

Outro ponto a se complementar é que o fato de negros e mulheres receber menos não estimula a sua contratação em relação a não-negros e homens. Isso contradiz a Lei da Oferta e da Procura, em que, segundo Vasconcellos (2006), o preço de um produto mais em conta teria um aumento de demanda, enquanto o produto com preço mais caro teria uma queda da demanda. Assim, os preços chegariam a um ponto de equilíbrio. Substituindo o preço por salário e o produto por mão de obra, seria possível fazer essa analogia. Entretanto, através da tabela 1, observa-se que os salários estão longe de serem equiparáveis e de acordo com a tabela 2, ainda há um longo caminho para equiparar a participação de ambos os grupos no mercado de trabalho. As mulheres, apesar de serem maioria na população, ainda representam apenas 43% do mercado de trabalho fluminense. Nota-se aí que o livre mercado não funciona como se propõe. Segundo Wajnman (2016), as mulheres ainda têm um acesso ao mercado de trabalho muito mais difícil do que os homens, tanto em termos da quantidade quanto da qualidade dos postos de trabalho a que podem chegar. Para ela, os maiores entraves do acesso feminino ao mercado de trabalho encontram-se na esfera doméstica, onde a divisão do trabalho⁶ pouco tem evoluído, sobrecarregando as mulheres.

Tabela 2 – Participação no mercado de trabalho do Estado do Rio de Janeiro por sexo e raça/cor em 2007 e 2017

| Ano | Sexo | | Raça/cor | | |
|------|-----------|----------|-----------|-------|----------------|
| | Masculino | Feminino | Não negro | Negro | Sem informação |
| 2017 | 57% | 43% | 41% | 44% | 15% |
| 2007 | 61% | 39% | 49% | 37% | 15% |

Fonte: RAIS 2017 e 2007

Infelizmente, a RAIS não compreende informações sobre cargos. Isso permitiria a análise sobre a penetração das classes aqui propostas como discriminadas nos cargos de alta gestão. Esses indicadores possibilitariam comprovar por outro preâmbulo as disparidades

⁶ Para Wajnman (2016), a divisão do trabalho doméstico que sobrecarrega a mulher inclui cuidados em geral, tanto dos filhos quanto das tarefas rotineiras e o bem-estar familiar como um todo, o que engloba o peso crescente dos cuidados com os idosos nas famílias

existentes entre negros e não negros, além de homens e mulheres. Isso é importante, pois, segundo Alves e Cavenaghi (2012), os diferenciais de gênero aumentam com o nível de escolaridade, o que pode estar relacionado com a dificuldade das mulheres ocuparem os postos de decisão e administração e também ao fato de que estes diferenciais são maiores nas gerações com maior tempo de ocupação.

Considerações finais

A partir dos dados analisados, evidencia-se como fatores não produtivos, a exemplo do gênero e da raça/cor, têm impactos tanto na participação do mercado como no salário médio. O rendimento médio de um homem não negro no mercado formal do Estado do Rio de Janeiro consegue ser 133% maior que o rendimento médio de uma mulher negra. A participação no mercado de trabalho tanto do negro como da mulher não chega a 50% quando analisadas as suas categorias, mesmo ambos os grupos sendo majoritários em seus respectivos segmentos no Estado do Rio de Janeiro. Logo, o fato de ser negro ou mulher pressiona essas variáveis para baixo e muito pouco tem evoluído nos últimos anos para que essa situação mude.

Nesse sentido, entender o perfil regional é importante para expor a conjuntura atual (que mais parece ser do século passado) e, assim, justificar um aprofundamento de políticas que busquem não apenas a equidade entre a população dos atributos produtivos, como o nível de instrução, mas também que garantam a equalização dos direitos sociais e o combate à discriminação e à desigualdade social. Afinal, mesmo em igualdade de condições, negros e mulheres não têm o mesmo salário e penetração que o homem branco tem no mercado de trabalho. Com isso, é possível fazer valer o inciso XXX do artigo 7º da Constituição Federal que estipula a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo**, idade, **cor** ou estado civil” (palavras grifadas pelo autor do presente trabalho, tendo em vista o foco dado neste artigo). Vale a ressalva de que o estudo contemplou, especificamente, o mercado de trabalho fluminense, logo, resultados divergentes podem ser encontrados ao se avaliar as demais localidades brasileiras.

Referências

- ALERJ. Lei 3.524/2000. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/69d90307244602bb032567e800668618/92c5d19ef1cac546032569c40069afa7?OpenDocument>. Acesso em 14/12/2018
- Alves, J. E. D.; Cavenaghi, S. M. Indicadores de Desigualdade de Gênero no Brasil. Dossiê – Análises Quantitativas e Indicadores Sociais. Mediações, Londrina, V. 17 N. 2, P. 83-105, Jul./Dez. 2012. Disponível em <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>. Acesso em 17/12/2018.
- Google. Disponível em https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEU_pt-BRBR822BR822&ei=5OoSXMMyBE4Oa_QaDnXo&q=discrimina%C3%A7%C3%A3o&oq=discrimina&gs_l=psy-ab.3.3.35i39l2j0i67j0i67l2j0i67l2j0.2615.4228..6791...0.0..0.440.3067.2-5j4j1.....0....1..gws-wiz.....0i71j0i131j0i10i67.Pe5N56vJBGA. Acesso em 13/12/2018.
- IBGE. Disponível em <https://cnae.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/atividades-economicas/classificacao-nacional-de-atividades-economicas>. Acesso em 03/12/2018.
- Lima, F. A. Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho. 2010. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teor_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em 13/12/2018.
- Maia, K. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil. Revista Estudo & Debate, [S.l.], v. 25, n. 1, abr. 2018. ISSN 1983-036X. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351>. Acesso em 13/12/2018.
- MEC. Portal do FIES. Disponível em <http://sisfiesportal.mec.gov.br/?pagina=fies>. Acesso em 14/12/2018.
- MEC. Portal do PROUNI. Disponível em <http://prouniportal.mec.gov.br/o-programa>. Acesso em 14/12/2018.
- MTE. Disponível em <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf;jsessionid=SpdMIhDQC8hr0DHDGvR8Hlrr.slave25:mte-cbo#3>. Acesso em 03/12/2018.
- Planalto. Constituição Federal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 14/12/2018.
- Planalto. Lei 10.558/2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10558.htm. Acesso em 14/12/2018.
- Planalto. Lei 12.288/2010. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm. Acesso em 14/12/2018.
- RAIS. Microdados. Disponível em <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/>. Acesso em 03/12/2018.
- Vasconcellos, M. A. S. Economia: micro e macro. 4ª Edição. Editora Atlas. 2006
- Wajnman, S. “Quantidade” e “qualidade” da participação das mulheres na força de trabalho brasileira. In: ITABORAI, N. R.; RICOLDI, A. M. (Org.). Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil? Belo Horizonte: Abep, 2016. p. 45-58.