

Desigualdade racial e de gênero nas empresas listadas na Bolsa de Valores - Relatório 1

Núcleo de Estudos Raciais - Insper*

Michael França[†] Rafael Tavares[‡]

Esta versão: 16 de junho de 2022
(clique aqui para última versão)

Resumo

O objetivo desse relatório é apresentar uma visão geral do mercado de trabalho formal das empresas listadas na B3. Para isso, foram realizadas várias análises descritivas usando a base de dados da RAIS de 2017. Os resultados iniciais mostram que a distribuição de gênero fica mais desequilibrada para as faixas etárias mais elevadas e para alta gestão. Além disso, o grupo de empresas apresenta um quadro de colaboradores com uma escolaridade relativamente alta. Em relação ao desequilíbrio racial, o percentual de brancos é de 86% para diretoria e 73% para gerência. No que diz respeito à diferença salarial, tem-se que um homem branco na diretoria ganha, em média, 1,8 vezes mais que uma mulher negra na mesma ocupação. Na gerência, esse valor é 2,1 vezes maior.

Palavras-chave: raça, desigualdade, mercado de trabalho

*Agradecemos o apoio do Ministério Público do Trabalho e da procuradora Valdirene Assis para a realização desse trabalho.

[†]Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. E-mail: michael.tulioramoss@gmail.com

[‡]Universidade de São Paulo. E-mail: rafaelaatavares@gmail.com

1 Introdução

Esse relatório apresenta o perfil demográfico dos colaboradores de empresas listadas na B3, com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (**RAIS**) de 2017. Os dados mostram que tais empresas empregavam em 2017 pessoas em 3.685 cidades dos 27 estados brasileiros. A lista de grupos empresariais obtidos na RAIS conta em 2017 com 175 grupos, distribuídos em mais de 27 mil CNPJs, que por sua vez empregam mais de um milhão e quatrocentos colaboradores.

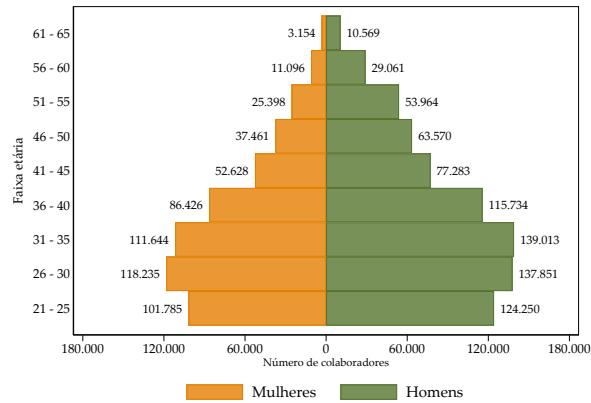
O perfil apresentado neste relatório contém quatro aspectos demográficos que são acessíveis pelos dados da RAIS: sexo, idade, escolaridade e raça. Com base neles, este relatório é organizado em três seções além dessa introdução. Na segunda, é apresentado o perfil demográfico dos colaboradores das empresas listadas na B3 como um todo. A seguir, é apresentado o perfil demográfico da alta gestão das empresas listadas, analisando sua diretoria e gerência. Na terceira seção, são analisados alguns indícios de desigualdade racial nas ocupações das empresas. Por fim, são feitas algumas considerações finais.

2 Perfil Demográfico dos Colaboradores de Empresas Listadas na B3

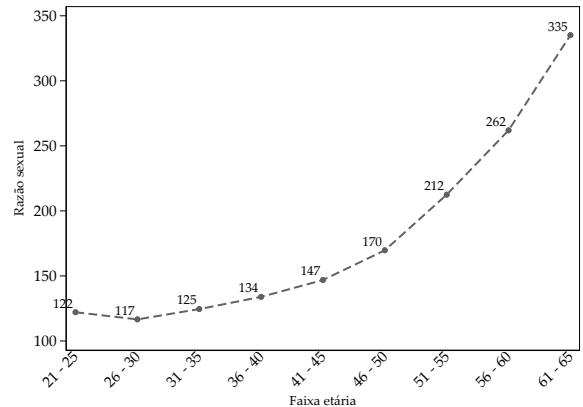
O conjunto de grupos empresariais listados na B3 é relativamente equilibrado em termos da distribuição de gênero de seus colaboradores. Com cerca de 665 mil de seus colaboradores sendo mulheres, as companhias têm 57% de mulheres e 43% de homens.

A figura 1 abaixo permite observar em maior detalhe a composição de sexo e idade do quadro de colaboradores. É possível notar que a distribuição equilibrada gênero se mantém para a parcela mais jovem de colaboradores e fica desequilibrada em favor dos homens para as faixas etárias mais altas. Além disso, é notável que cerca de 1/5 do quadro de colaboradores tem entre 26 e 35 anos.

Figura 1: Composição de sexo e idade nas empresas listadas na B3



(a) Pirâmide Etária



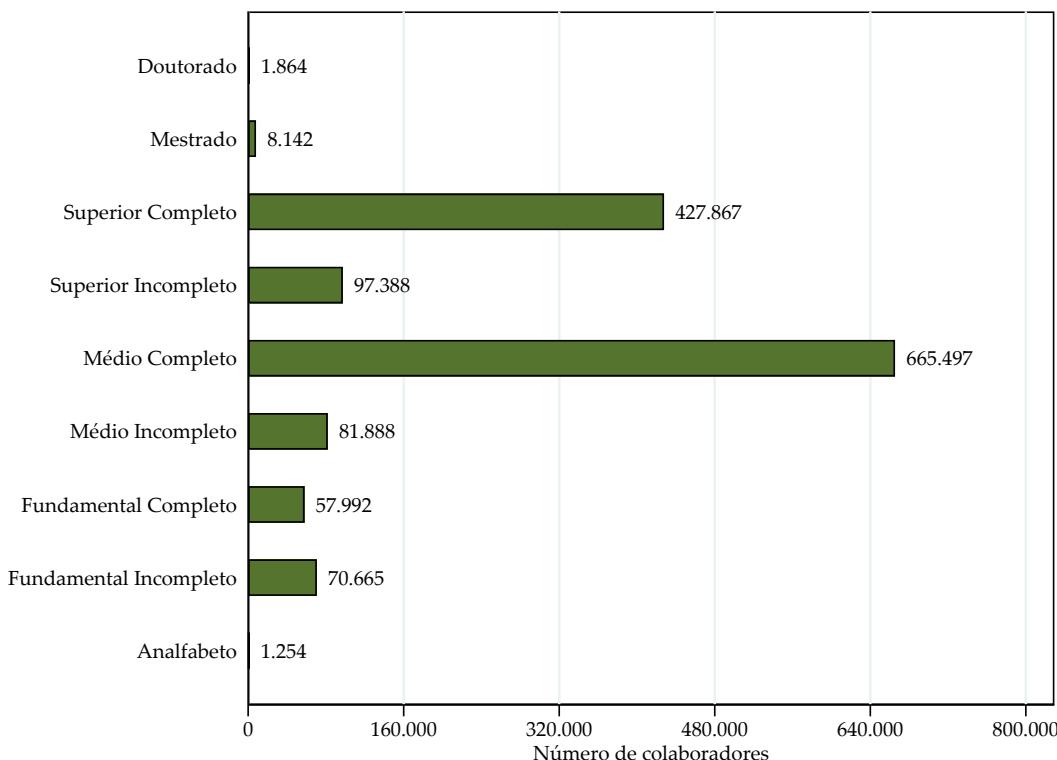
(b) Razão Sexual

Nota: A razão sexual é o número de homens para cada 100 mulheres.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

O conjunto de empresas tem em seu quadro colaboradores uma escolaridade relativamente alta. A figura 2 mostra que apesar de o ensino médio completo ser o nível mais comum de escolaridade nas ocupações com 47% do quadro, 31% do quadro tem pelo menos o ensino superior completo.

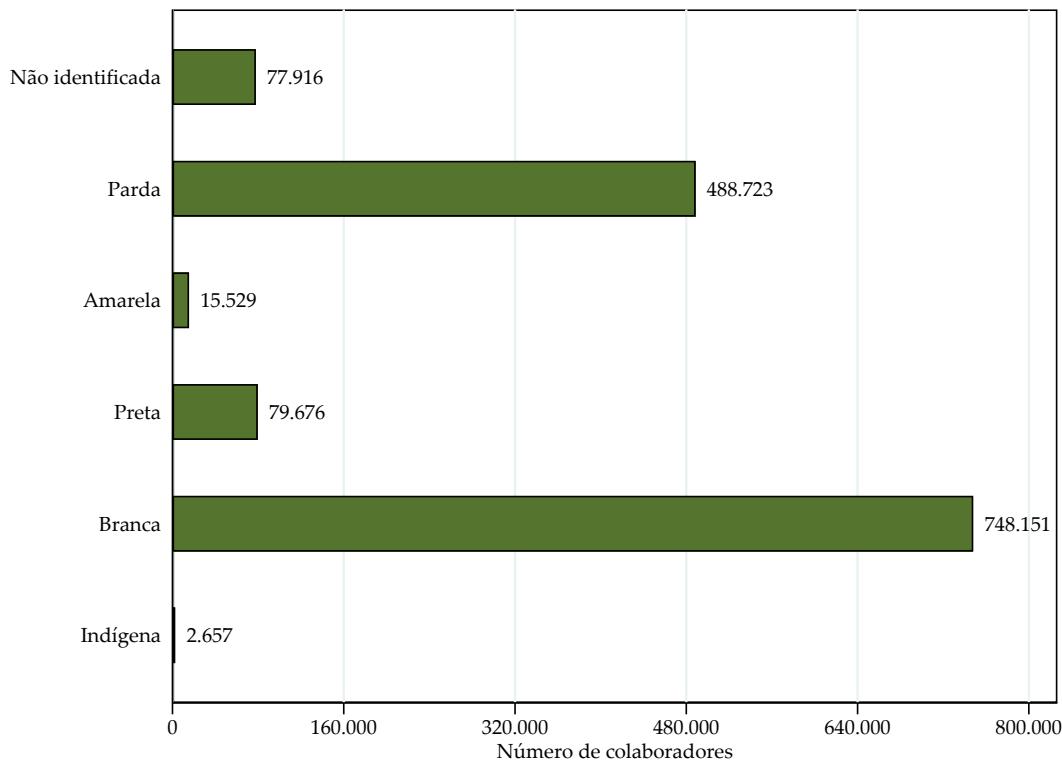
Figura 2: Escolaridade do quadro de colaboradores das empresas listadas na B3



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

A figura 3 apresenta a distribuição racial dos colaboradores das empresas listadas na B3 a partir dos dados da RAIS. Como é possível notar, mais da metade dos colaboradores são brancos (53% do total). A população negra representa 40% dos colaboradores (35% de pardos + 6% de pretos). Além disso, 6% dos colaboradores não têm identificação racial nos dados.

Figura 3: Distribuição racial nas empresas listadas na B3



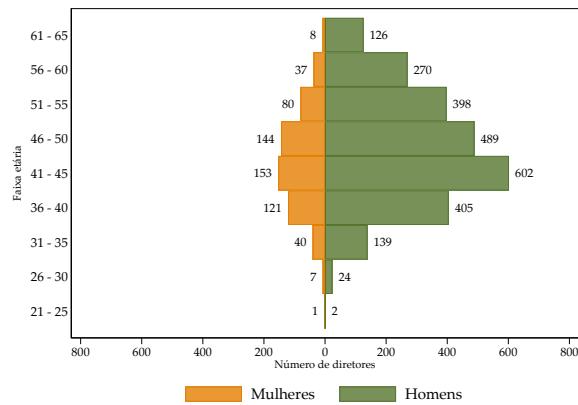
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

3 Perfil Demográfico da Alta Gestão nas Empresas Listadas na B3

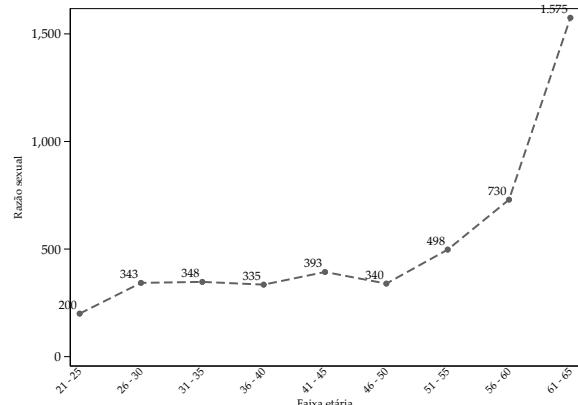
Nesta seção são apresentadas características demográficas da alta gestão das empresas listadas na B3, que foi dividida em dois grupos, com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). O primeiro grupo é composto pela diretoria das empresas (2.990 diretores) e o segundo por sua gerência (81.407 gerentes). Na figura 4 é apresentada a composição de sexo e idade desses dois grupos. Como esperado, esses grupos têm pessoas mais experientes em seus quadros. Na diretoria, 45% dos diretores tem idade entre 41 e 50 anos. Já na gerência, 43% do quadro tem idade entre 31 e 40 anos.

A figura 4 também mostra que o relativo equilíbrio de gênero visto no conjunto de postos de trabalho das companhias (ver figura 1) não se mantém em sua alta gestão. Na diretoria, 81% das posições são ocupadas por homens.

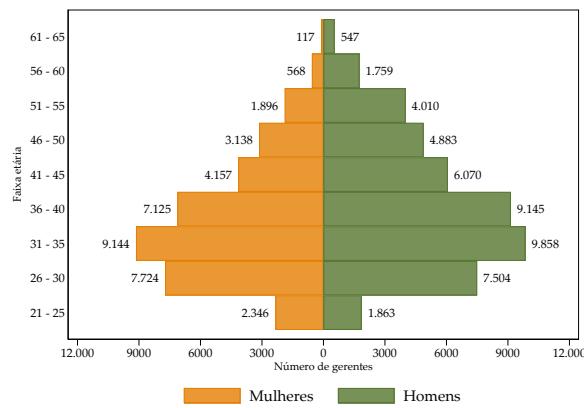
Figura 4: Composição de sexo e idade na alta gestão



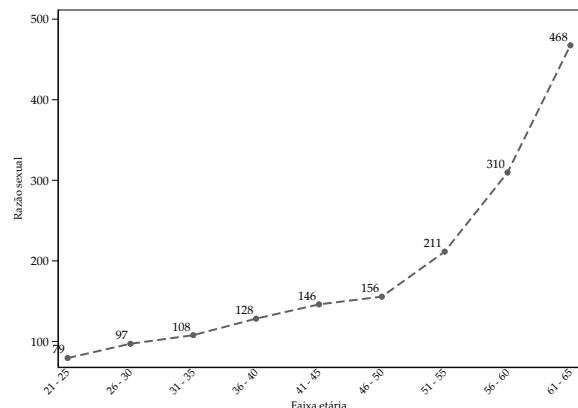
(a) Pirâmide Etária - Diretoria



(b) Razão Sexual - Diretoria



(c) Pirâmide Etária - Gerência



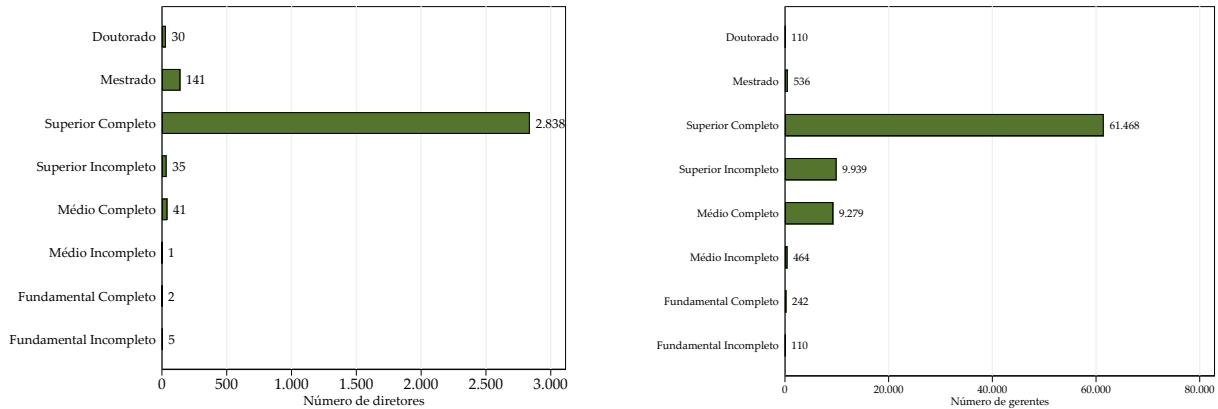
(d) Razão Sexual - Gerência

Nota: A razão sexual é o número de homens para cada 100 mulheres.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

A figura 5 mostra que a alta gestão dessas empresas possui um alto nível de escolaridade, com 98% da diretoria e 76% da gerência tendo pelo menos ensino superior completo.

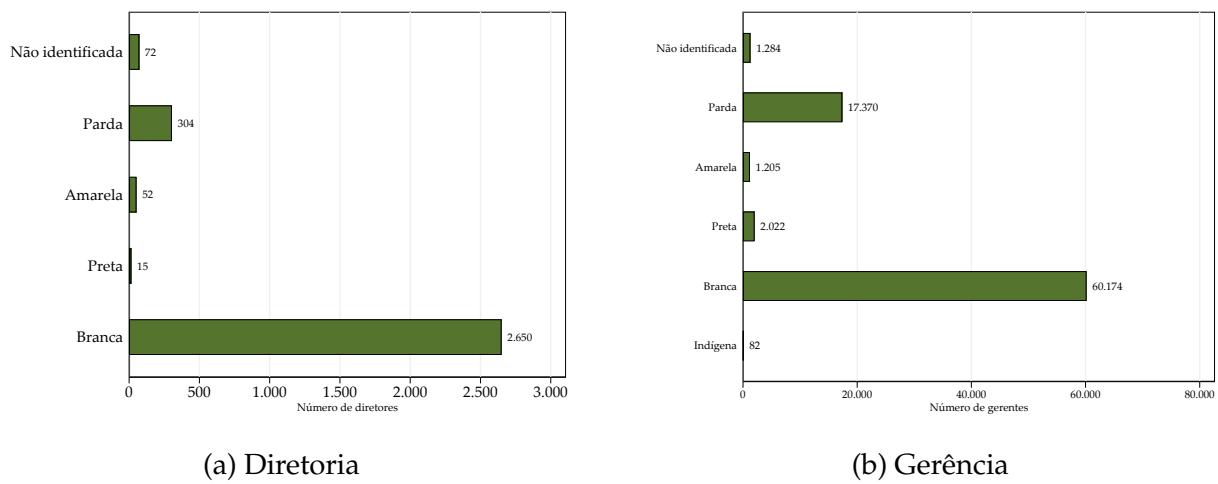
Figura 5: Escolaridade da alta gestão das empresas listadas na B3



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

No que diz respeito à distribuição racial na alta gestão das empresas analisadas, a figura 6 mostra um quadro ainda mais desigual que o do conjunto de ocupações como um todo. Enquanto no nível global das empresas há um predominância de brancos com 55% das posições, na alta gestão a população branca detém 86% das posições de diretoria e 73% das posições de gerência. Por sua vez, a população negra está presente em cerca de 10% dos cargos de diretoria (9,8% de pardos + 0,5% de pretos) e 24% dos cargos de gerência (21% de pardos + 3% de pretos).

Figura 6: Distribuição racial na alta gestão das empresas listadas na B3



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

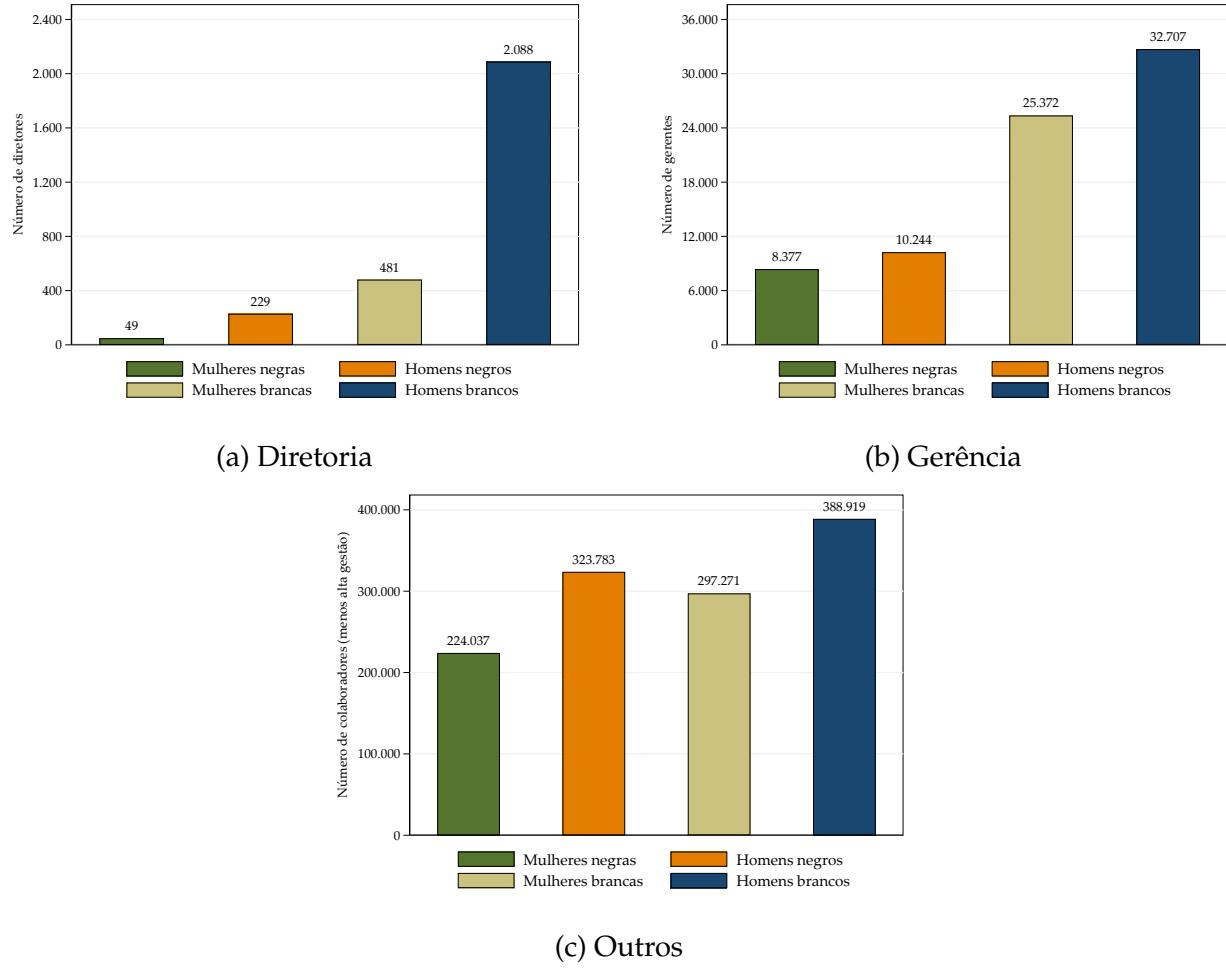
4 Desequilíbrio Racial e de Gênero nas Empresas Listadas na B3

Nessa seção é discutida uma primeira aproximação ao desequilíbrio racial e de gênero no conjunto de empresas listadas na B3. Para tanto, separamos novamente seus colaboradores em três grupos: Diretoria, Gerência e Outros. Com isso, é possível analisar de forma separada o desequilíbrio na alta gestão e nos demais cargos. Além disso, são analisadas duas dimensões: o número de colaboradores e a remuneração mensal média representativa¹.

Na figura 7, é apresentada a participação de mulheres negras, homens negros, mulheres brancas e homens brancos nos quatro grupos de colaboradores. Como é possível notar, tanto a população branca quanto a masculina detém a maior parte dos postos de trabalho e essa maior participação aumenta junto com a posição hierárquica nas empresas. Na diretoria, há 42,6 vezes mais homens brancos do que mulheres negras. Na gerência, esse número é de 3,9 vezes. Por fim, no restante das ocupações, esse valor é 1,7.

¹Para computar a remuneração representativa, utilizamos a mediana da remuneração mensal média dos diferentes grupos de colaboradores.

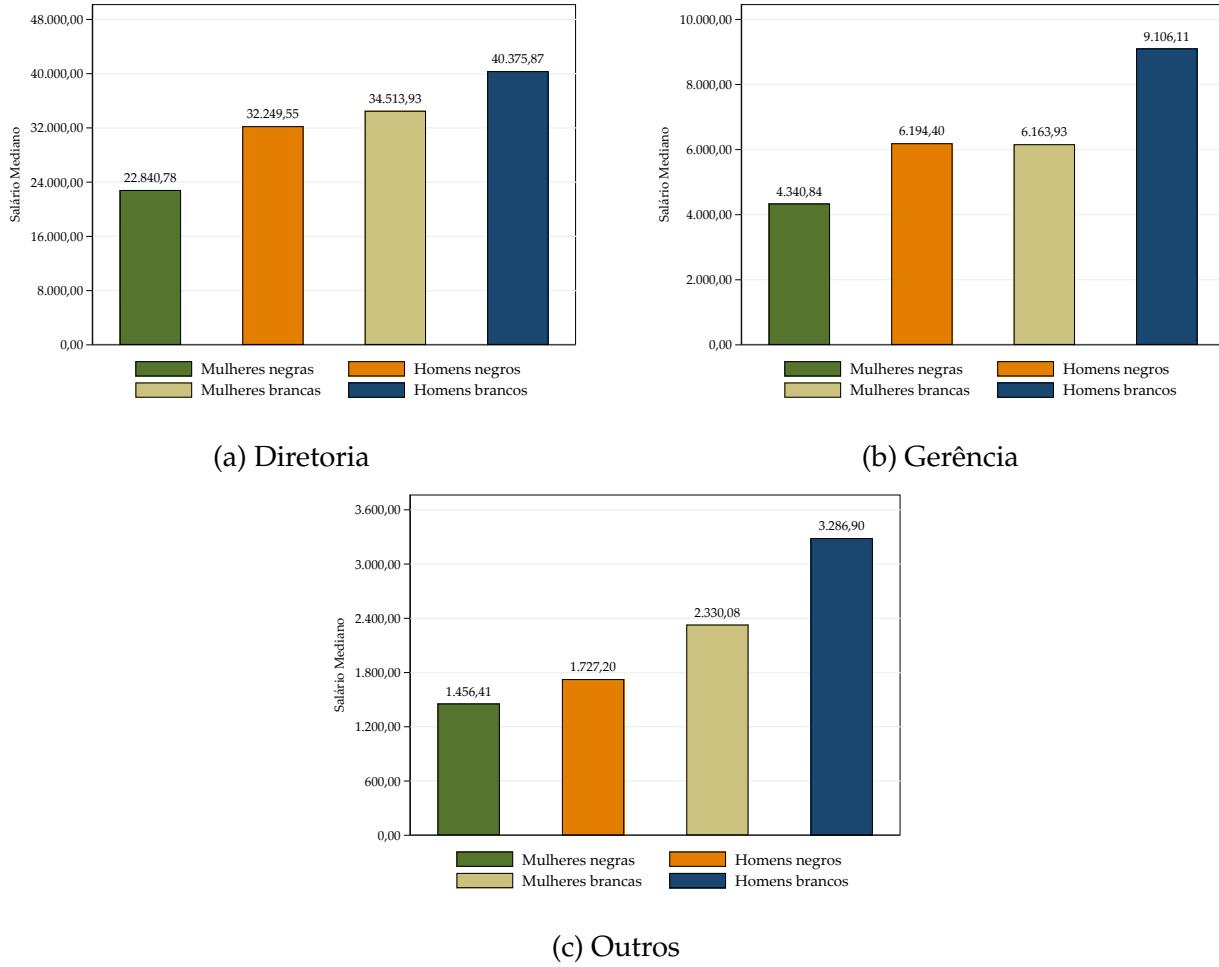
Figura 7: Disparidade no Número de Colaboradores



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

Na figura 8, comparamos os salários representativos das quatro categorias demográficas (mulheres negras, homens negros, mulheres brancas e homens brancos) nos três grupos de ocupações. Novamente, homens brancos são a categoria mais privilegiada. Isto é, mesmo para posições de trabalho em um mesmo grupo de ocupações, é possível notar uma diferença salarial relevante entre as categorias demográficas. Na diretoria, um homem branco tende a ganhar 1,8 vezes mais que uma mulher negra em cargo similar. Na gerência, esse valor é 2,1 vezes. Já no restante das ocupações, um homem branco recebe tipicamente 2,3 vezes mais que uma mulher negra.

Figura 8: Disparidade Salarial



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (2017).

5 Considerações Finais

Esse relatório apresentou algumas características descritivas dos colaboradores das empresas listadas na B3. Com base nos dados da RAIS de 2017, é possível notar o considerável desequilíbrio racial na ocupação dos postos de trabalho em desfavor da população negra. Tal desequilíbrio é visível tanto em termos do número de negros nas mais diversas posições, como também no diferencial salarial condicional a estar num mesmo grupo de ocupações.

A análise descritiva da diretoria e gerência das empresas listadas na B3 sugere que o desequilíbrio racial é ainda maior nos postos mais altos da hierarquia empresarial. Além

disso, os resultados com base nos dados da RAIS de 2017 também apontam para um alto desequilíbrio de gênero nos postos de liderança.