

COMÉRCIO EXTERIOR E REPRESENTATIVIDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO,
INDÚSTRIA, COMÉRCIO
E SERVIÇOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

MINISTÉRIO DO
**DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA
COMÉRCIO E SERVIÇOS**



COMÉRCIO EXTERIOR E REPRESENTATIVIDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Novembro de 2024



Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços
Secretaria de Comércio Exterior

Ficha Técnica

Ministro do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços

Geraldo Alckmin

Secretária de Comércio Exterior

Tatiana Prazeres

Diretor de Estatísticas e Estudos de Comércio Exterior

Herlon Alves Brandão

Coordenador-Geral de Estudos de Comércio Exterior

Diego Afonso de Castro

Equipe Técnica

Thiago Rodrigues

Fábio Kouri Paim

Paulo Felipe Alencar de Oliveira

Patrícia Langsch Tecles

Pedro Antero Braga Cordeiro

Agradecimentos

Este estudo foi elaborado pelo Departamento de Estatísticas e Estudos de Comércio Exterior (DIEST) da Secretaria de Comércio Exterior e dá continuidade a uma série de estudos publicados pelo DIEST com foco em mapear como o comércio exterior está relacionado a questões econômicas e sociais, a exemplo dos estudos “Perfil das Firms Exportadoras Brasileiras” e “Mulheres no Comércio Exterior: uma Análise para o Brasil.”

Sob a coordenação do Coordenador-Geral de Estudos de Comércio Exterior, Diego Castro, os principais autores deste estudo foram Thiago Rodrigues e Fábio Paim, cujas análises e *insights* foram fundamentais para a elaboração do texto. A base de dados principal foi cuidadosamente estruturada por Paulo Felipe Oliveira. Patrícia Tecles e Pedro Cordeiro, além de oferecerem sugestões valiosas desde o início do trabalho, foram os principais revisores do documento. Herlon Brandão, Diretor de Estatísticas e Estudos de Comércio Exterior, participou ativamente das revisões e foi responsável pelos direcionamentos durante a elaboração do estudo. Saulo Castro, Coordenador-Geral de Estatísticas de Comércio Exterior, e Carlos Eduardo Tavares também contribuíram para o desenvolvimento do trabalho, fornecendo apoio em relação ao uso dos dados. Além disso, o trabalho contou com o incentivo e a revisão cuidadosa da Secretária de Comércio Exterior, Tatiana Prazeres.

Reconhecemos as valiosas contribuições de Tatiana Dias Silva, Diretora de Avaliação, Monitoramento e Gestão da Informação, de Layla Pedreira de Carvalho, Diretora de Políticas de Ações Afirmativas, e de Cleide Lemes da Silva Cruz, chefe de divisão, todas do Ministério da Igualdade Racial, cujos comentários e sugestões enriqueceram significativamente o estudo. Agradecemos ao reitor da Universidade Zumbi dos Palmares, José Vicente, por suas contribuições ao aprimoramento do estudo, oferecendo novas perspectivas que fortaleceram a relevância e a profundidade das análises apresentadas. Por fim, expressamos nossos agradecimentos à Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego pela disponibilização dos dados sobre o mercado de trabalho, sem os quais não seria possível realizar este estudo.

Sumário

Prefácio	1
Sumário executivo	3
1 Introdução	7
2 Representação racial no mercado de trabalho	13
3 Desigualdade salarial entre diferentes raças	23
4 Escolaridade e perfil racial	33
5 Considerações finais	39
A Descrição da base de dados	44
A.1 Dados de comércio exterior	44
A.2 Dados de empregados	44

Lista de Figuras

1	A participação de pessoas negras na população em idade de trabalhar chegou a 56% em 2023	14
2	Branco, preto e pardo formam aproximadamente 99% da força de trabalho formal das empresas brasileiras	15
3	A participação de negros na força de trabalho aumentou nos últimos anos, mas as exportadoras e importadoras apresentaram participações inferiores às das domésticas	15
4	A participação de negros no emprego é menor nas empresas atuantes no comércio exterior tanto para mulheres quanto para homens	16
5	Empresas que participam do comércio exterior e que atuam nos setores agropecuário e extrativo empregam uma proporção maior de trabalhadores negros	16
6	A participação de negros na força de trabalho tende a diminuir conforme aumenta a diferenciação de produtos exportados	17
7	Empresas maiores empregam uma proporção maior de trabalhadores negros, e a proporção de homens negros tende a ser maior do que a de mulheres negras	18
8	A participação de negros na população em idade de trabalhar é de 41% em São Paulo e inferior nos estados da região Sul	18
9	A proporção de trabalhadores negros em empresas atuantes no comércio exterior é superior à das firmas domésticas em 19 unidades da Federação	19
10	Firmas que exportam para China têm proporção de negros 17 pontos percentuais maior que as que exportam para o Mercosul	20
11	Cargos de diretor e gerente nas empresas que atuam no comércio exterior somam 5% do total	20
12	A parcela de negros em cargos de direção e gerência nas empresas exportadoras avança, mas o grupo continua sub-representado	21
13	Apenas nove de cada 100 diretores em empresas exportadoras são negros	21
14	A proporção de negros em cargos de gerência é menor nas empresas que atuam no comércio exterior	22
15	Branco e amarelo recebem salários médios superiores aos de preto, pardo e indígena	24
16	Independentemente de suas raças e do tipo de empresa em que trabalham, homens tendem a receber salários superiores aos pagos a mulheres	25
17	Branco recebe a maior parte da massa salarial	25

18	As diferenças entre participantes e não participantes do comércio na desigualdade salarial diminui quando se comparam trabalhadores com nível educacional semelhante	27
19	A disparidade salarial entre negros e brancos é maior para as mulheres, na maioria dos setores de atividade	27
20	Para as mulheres, a disparidade salarial entre negros e brancos depende mais do tamanho da empresa	27
21	A disparidade racial de salários entre empresas participantes e não participantes do comércio exterior é menor para trabalhadores com ensino superior	29
22	Diretores e gerentes em empresas que atuam no comércio exterior ganham, em média, mais que o dobro	30
23	A diferença salarial de sexo e raça em cargos de direção é menor nas empresas que exportam ou importam	31
24	A proporção de trabalhadores com ensino superior é maior entre brancos e amarelos	34
25	A proporção de trabalhadores com ensino superior completo é maior entre as mulheres	35
26	A desigualdade na escolaridade entre trabalhadores negros e brancos é menor entre as empresas domésticas e entre as mulheres	35
27	A desigualdade nos níveis de escolaridade entre negros e brancos depende menos da participação das empresas no comércio exterior conforme seu tamanho aumenta	36
28	Em cargos de direção e gerência, a desigualdade nos níveis de escolaridade entre negros e brancos é menor nas empresas que atuam no comércio exterior, na maioria dos estados	37
29	A proporção de diretores e gerentes negros com ensino superior é maior nas empresas que atuam no comércio exterior	38

Prefácio

O combate às desigualdades raciais é uma prioridade para o desenvolvimento justo do Brasil. O estudo Comércio Exterior e Representatividade Racial no Mercado de Trabalho Brasileiro é uma contribuição fundamental do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços para o avanço da agenda de promoção da igualdade racial no âmbito do comércio exterior.

Esta análise detalhada, conduzida com base nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e nas bases de dados da Secretaria de Comércio Exterior (SECEX), oferece uma visão abrangente sobre a representatividade racial no comércio exterior brasileiro. Os resultados indicam que trabalhadoras e trabalhadores negros, além de sub-representados no setor formal da economia, estão ainda menos presentes nas empresas exportadoras e importadoras, setores tradicionalmente mais dinâmicos.

Tal constatação é relevante, ainda que essa avaliação não seja homogênea, considerando a distribuição das empresas participantes por região, porte, setor econômico e produção. Enquanto a população negra representou 55,5% da população em idade de trabalhar em 2021, compôs apenas 47,8% da força de trabalho ocupada nas empresas domésticas, 44,6% nas importadoras e 41,3% nas exportadoras. A sub-representação é ainda mais marcante para as mulheres negras, considerando que constituem apenas 38,3% da força de trabalho feminina nas empresas exportadoras, por exemplo.

A baixa representatividade da população negra em cargos de direção também se mostra mais acentuada entre as empresas do comércio externo. Apenas 8,9% dos cargos de diretor e 21% dos cargos de gerente nas empresas exportadoras são ocupados por negros, enquanto a representação negra nos mesmos cargos em empresas domésticas é de, respectivamente, 23,6% e 34,5%. Os dados do estudo também indicam que as desigualdades salariais são mais acentuadas entre empresas do comércio exterior.

Estudos mostram que as empresas do comércio externo tendem a pagar melhores salários e contar com força de trabalho com melhor qualificação. Nesse sentido, merece especial atenção não apenas avançar em trabalhos inovadores como este, mas também pensar coletivamente como localizar os principais impeditivos para que esse setor, por suas características e dinamicidade, incorpore de modo mais ativo uma maior representatividade. Conjuntamente, medidas de promoção da equidade que se traduzam em contribuições assertivas são fundamentais para o projeto de desenvolvimento econômico com justiça racial.

Este estudo soma-se às correntes que procuram incluir a questão racial como elemento central nas discussões econômicas, compreendendo a dimensão do racismo estrutural e da justiça racial como elementos centrais para estratégias de desenvolvimento. Para tanto, a visibilidade estatística é fundamental. Espera-se que esta iniciativa ilumine não apenas as desigualdades, mas sobretudo os caminhos conjuntos para promoção da equidade racial no comércio exterior, iniciando com a representatividade e passando por outras áreas, tais como avaliação de programas governamentais responsivos à cor/raça, financiamento de estratégias voltadas para a população negra e comunidades tradicionais, programas de

qualificação profissional, práticas equitativas e afirmativas de recrutamento, seleção e gestão de pessoas, e apoio ao afroempreendedorismo, por exemplo.

Nessa direção, o Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços e o Ministério da Igualdade Racial entendem ser essa mais uma etapa de trabalho conjunto entre os dois ministérios alinhada ao compromisso do governo, expresso no Plano Plurianual 2024-2027, de combater o racismo e promover a igualdade racial de forma estruturante e transversal. Ele fornece uma base sólida para a formulação de políticas públicas e estratégias empresariais que promovam maior inclusão e equidade, especialmente em setores estratégicos como o comércio exterior.

Geraldo José Rodrigues Alckmin Filho

Ministro de Estado

Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços

Anielle Franco

Ministra de Estado

Ministério da Igualdade Racial



Sumário Executivo

O comércio internacional desempenha um papel significativo no que tange à desigualdade racial, sobretudo considerando como ele afeta variáveis relacionadas ao mercado de trabalho. Empresas envolvidas no comércio exterior se distinguem das demais firmas do Brasil não apenas por suas produtividades e pelos tipos de mercados que exploram, mas também por aspectos relacionados aos perfis raciais de suas forças de trabalho. Dentre esses aspectos, destacam-se as diferenças observadas entre os grupos raciais nas taxas de participação nos empregos, nos salários médios recebidos e nos níveis educacionais dos empregados dessas firmas.

Uma análise detalhada sobre a representatividade racial no comércio exterior brasileiro pode revelar nuances fundamentais para orientar políticas mais inclusivas. Este estudo busca, portanto, fornecer uma base sólida para a formulação de políticas mais eficazes a partir do cruzamento de dados de comércio exterior e de emprego que desagregam a população por raça, incluindo pretos, pardos, brancos, amarelos e indígenas. Esta abordagem permite não apenas identificar disparidades salariais e educacionais entre raças, mas também compreender a influência do comércio internacional nas oportunidades de emprego para trabalhadores de todas as origens raciais.

Principais Fatos e Resultados

- A proporção de negros (pretos e pardos) na população em idade de trabalhar aumentou de 51,5% em 2012 para 55,5% em 2021. No mesmo período, houve um aumento mais expressivo na participação dos negros na força de trabalho formal, saindo de 39,0% para 47,8% no caso das empresas domésticas (aquelas que não participam do comércio exterior), de 36,2% para 44,6% no das importadoras e de 34,2% para 41,3% no das exportadoras. Nota-se que, embora os negros respondam por mais da metade da população em idade de trabalhar, os brancos ainda ocupam a maior parte dos postos de trabalho formal, em especial no comércio exterior.

- A desigualdade racial na participação da força de trabalho formal é maior entre as mulheres do que entre os homens, sobretudo nas empresas que participam do comércio exterior. Em 2021, os negros responderam por 50,2% da força de trabalho masculina nas empresas domésticas, enquanto as negras responderam por 44,3% da força de trabalho feminina. Essa participação ficou em 45,7% para os homens negros e 42,5% para as mulheres negras nas empresas importadoras, e 42,6% para os homens negros e 38,3% para as mulheres negras nas exportadoras.
- A análise setorial revela que a participação dos negros é maior nas empresas da agropecuária e da indústria extrativa, particularmente para empresas que participam do comércio exterior. A proporção de trabalhadores negros fica acima de 60% para os homens nesse grupo de empresas, e acima de 50% para as mulheres. Já a indústria de transformação apresenta a menor participação de negros, abaixo de 45%, independentemente do sexo e da participação das empresas no comércio exterior.
- Para as empresas exportadoras, a participação dos negros na força de trabalho tende a diminuir com a maior diferenciação de produtos exportados (ou seja, à medida que os produtos exportados se tornam mais complexos). Para empresas que exportam majoritariamente produtos não diferenciados, negros respondem por 46,8% dos homens e 39,9% das mulheres, contra 34,2% dos homens e 32,4% das mulheres nas empresas que exportam produtos em sua maioria diferenciados.
- Empresas maiores empregam uma proporção maior de trabalhadores negros. A maior proporção observada foi de 57% no caso dos homens que trabalham em empresas domésticas grandes, e a menor foi de 26,6% no caso das mulheres em empresas exportadoras pequenas.
- Empresas participantes do comércio exterior apresentam proporção de trabalhadores negros maior do que as empresas não participantes em 19 das 27 unidades federativas, embora a participação de negros seja maior nas empresas que não atuam no comércio exterior considerando-se o agregado do Brasil. Os estados em que a participação dos negros é menor nas empresas exportadoras ou importadoras tiveram maior peso para o resultado geral, a exemplo de São Paulo, que concentra aproximadamente um terço dos postos de trabalho formais do Brasil.
- Os negros tendem a ser sub-representados na força de trabalho estadual quando eles são minoria na população em idade de trabalhar. Ou seja, nos estados em que os negros são menos da metade da população, a sua participação na força de trabalho tende a ser menor do que a sua participação na população.
- As exportações para a Ásia e a Europa são realizadas por empresas com maior proporção de trabalhadores negros, comparado às demais regiões. Isso ocorre porque, além de esses continentes comprarem principalmente produtos não diferenciados do Brasil, cerca de 40% das exportações para a Ásia e a Europa vêm das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste do país.
- A desigualdade na representatividade racial é mais acentuada entre os trabalhadores que ocupam cargos de diretor ou gerente e esta disparidade é mais nítida nas empresas que atuam no comércio exterior. Pessoas negras ocupam 8,9% dos cargos de diretor e 21% dos cargos de gerente nas empresas exportadoras, e, respectivamente, 11,2% e 24,5% desses cargos nas empresas importadoras. Como comparação, em empresas que não atuam no comércio exterior, a proporção de trabalhadores negros é de 23,6% nos cargos de direção e de 34,5% nos cargos de gerência.

1

Introdução



Uma das formas mais significativas pelas quais o comércio internacional se relaciona com a desigualdade racial é através do seu impacto no mercado de trabalho. Este estudo traz, pela primeira vez, fatos e análises para o debate sobre raça, produção, renda e emprego, sob o contexto das empresas que atuam no comércio exterior no Brasil. Para tal, considera diversos elementos, como educação, regionalidade e ocupação, e insere a dimensão da inserção das empresas no mercado internacional como fator que possa determinar padrões de desigualdade.

Firmas que atuam no comércio exterior geralmente se distinguem das demais em aspectos cruciais de suas atividades produtivas, incluindo setores de atuação, localização geográfica e escala operacional. No Brasil, há evidências de que empresas exportadoras e importadoras se diferenciam das outras, também, pelos perfis de suas forças de trabalho. Por exemplo, empresas que exportam tendem a pagar salários mais altos, a contratar mais funcionários e a buscar mão de obra mais qualificada (Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, 2023b). Ainda, essas mesmas empresas tendem a contar com uma menor participação feminina em suas forças de trabalho, o que mostra que há oportunidades significativas para a expansão da atuação de mulheres em firmas que exploram mercados internacionais (Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, 2023a).

Este estudo traz informações sobre os perfis raciais dos trabalhadores de firmas exportadoras e importadoras, apresentando resultados para pretos, pardos, indígenas, brancos e amarelos. Dessa forma, busca-se preencher a atual lacuna de informações detalhadas sobre a representatividade racial no comércio exterior brasileiro. A formulação de políticas eficazes começa com melhores dados e conhecimento sobre os setores em que as populações minoritárias têm maior atuação, seja como administradoras ou

empregadas. Espera-se, também, com esta primeira exploração dos dados de comércio pela ótica racial, incentivar o debate sobre como a política de comércio exterior pode incorporar a questão da desigualdade em ações de facilitação de comércio, promoção de exportações e negociações comerciais, levando em conta as vulnerabilidades e oportunidades trazidas à tona por esta perspectiva.

Devido à escassez de dados, a desigualdade racial é uma questão muitas vezes negligenciada em discussões sobre políticas comerciais e desenvolvimento econômico. Embora tenha havido uma atenção crescente nos últimos anos sobre a interseção entre raça e disparidades econômicas, os impactos específicos da desigualdade racial dentro de uma abordagem global ainda são pouco explorados. Uma razão para isso é que as discussões sobre comércio tendem a focar mais em fatores macroeconômicos como tarifas, saldos comerciais e acesso a mercados, em vez das dinâmicas sociais que fundamentam as relações comerciais. A desigualdade racial no comércio envolve examinar como certos grupos podem ser afetados de forma desproporcional por políticas comerciais, barreiras ou oportunidades devido a fatores históricos, sociais ou institucionais.

Além disso, a complexidade das cadeias globais e dos acordos comerciais muitas vezes tornam menos transparentes as maneiras pelas quais as desigualdades raciais se manifestam. Práticas discriminatórias, acesso desigual a recursos e barreiras sistêmicas enfrentadas por grupos raciais podem não ser prontamente aparentes em análises econômicas tradicionais da dinâmica do comércio.

No entanto, tem havido um reconhecimento crescente entre formuladores de políticas sobre a necessidade de se abordar as desigualdades raciais no âmbito do comércio exterior. Iniciativas voltadas para promover o

comércio justo e o desenvolvimento econômico inclusivo cada vez mais consideram as dimensões raciais do comércio e defendem políticas que abarquem essas disparidades. Em 2022, por exemplo, a *United States International Trade Commission* (USITC) divulgou um relatório sobre os efeitos distributivos do comércio e da política comercial sobre os trabalhadores americanos, com foco especial em minorias e comunidades carentes (United States International Trade Commission, 2022). A discussão abordou tópicos como a discriminação no trabalho, disparidades de renda entre trabalhadores minoritários e brancos, desafios no acesso a programas de qualificação, a importância do setor manufatureiro no fornecimento de empregos de maior qualidade e barreiras à participação minoritária na importação ou exportação de bens.

No Brasil, a desigualdade racial se manifesta de forma evidente nos indicadores socioeconômicos tradicionais. As populações preta, parda e indígena estão desproporcionalmente representadas entre as mais pobres do país, enfrentando barreiras na educação, no emprego e na mobilidade social. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apesar de a população negra representar 56% da população brasileira (47% pardos e 9,1% pretos) em 2021, sua participação em indicadores que refletem melhores níveis de condições de vida está aquém dessa proporção. Entre o grupo dos 10% da população brasileira de maior renda domiciliar, 27,7% são pretos ou pardos. Já entre os 10% da população de menor renda, sua participação chega a 74,1%.

Nesse mesmo ano, a proporção do salário médio de trabalhadores negros em relação ao de brancos foi de 60%. Embora tenha havido evolução expressiva a partir do ano 2000, o nível dessa disparidade é histórico: há 40 anos, a proporção do salário médio de negros em relação ao de brancos já era de 50%. As disparidades de rendimentos do trabalho, sob a ótica racial, estão presentes

em todos os níveis de instrução.

Em relação ao nível de emprego, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) e da PNAD Contínua (PNADC) mostram a sobrerrepresentação de pessoas negras na população desocupada, que, entre 2012 e 2021, aumentou de 60% para 64%. Além disso, enquanto 32,7% das pessoas ocupadas brancas estavam em ocupações informais em 2021, entre as pretas esse percentual atingiu 43,4% e, entre as pardas, 47,0%. A informalidade no mercado de trabalho está associada, muitas vezes, ao trabalho precário e à ausência de proteção social.

A diferença em escolaridade é uma dimensão da desigualdade racial que reflete e impacta as demais. Barbosa et al. (2023) calculam essa diferença tanto em quantidade, em termos do total de anos de escolaridade, quanto em qualidade, a partir do desempenho nos exames do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) e no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Embora identifiquem avanços para todos os grupos raciais, especialmente ao longo das últimas duas décadas, os autores destacam a persistência da desigualdade nos níveis educacionais entre brancos e negros com base nessas métricas.

Barbosa et al. (2023) buscam ainda estimar o efeito do componente racial nas medidas de anos de estudo, nas taxas de matrícula e no desempenho nos exames padronizados, controlando, por meio de uma regressão, outras variáveis que possam estar associadas ao acesso à educação (renda familiar, educação dos pais, localidade urbana ou rural). Os resultados sugerem que, embora a maior parte da desigualdade de escolaridade seja explicada por essas variáveis adicionais, o efeito do componente racial também é considerável. Ademais, considerando-se a série histórica, esse efeito vem diminuindo no caso dos anos de estudo e aumentando no caso do desempenho nos exames, reforçando a reflexão sobre como garantir que o

progresso na qualidade do ensino seja distribuído de forma mais inclusiva.

As desigualdades por raça se expressam ainda no acesso à escalada profissional. Embora a população preta ou parda constitua 53,8% da força de trabalho, ela ocupa apenas 29,5% dos cargos gerenciais. Já a população branca, que ocupa 45,2% do total de postos de trabalhos, está presente em 69,0% das posições de gerência.

Os números que ilustram essa disparidade exigem leitura cuidadosa. Em um estudo recente, Nunes et al. (2023) apontam que a diferença de renda entre brancos e negros pode ser resultado de diversos fatores que influenciam os níveis de salário e produtividade. Os autores destacam, por exemplo, que a desigualdade racial está interligada a diferenças sociais, demográficas e regionais no Brasil. Para chegar a essas conclusões, Nunes et al. (2023) compararam os salários de trabalhadores negros e brancos com características semelhantes, analisando a relação entre salário e variáveis como escolaridade, sexo, região, localização (urbana ou rural) e experiência, além de raça e cor. Mantendo todos esses fatores constantes, eles estimam um diferencial salarial de 15% atribuído à cor do trabalhador. Essa estimativa reforça tanto a influência de fatores externos ao mercado de trabalho na manutenção da desigualdade racial quanto a possibilidade de tratamento diferenciado por raça. Contudo, pondera-se que outros fatores não observados, como a qualidade da educação recebida, podem contribuir para esse resultado.

Nesse sentido, Cunningham (2021) também enfatiza o potencial viés das análises quantitativas de discriminação no mercado de trabalho. É comum o argumento de que a disparidade salarial entre os gêneros ou raças diminui, uma vez condicionada a ocupação ou outras características de um trabalho. Mas e se uma das formas pelas quais a discriminação cria disparidades nos rendimentos for justamente

por meio da distribuição ocupacional? Por exemplo, se determinada raça enfrentar maiores dificuldades para ocupar cargos gerenciais ou alcançar educação de qualidade. Então, os contrastes salariais, mesmo controlando as características da profissão, irão provavelmente subestimar a presença de discriminação no mercado.

O impacto do comércio exterior sobre o mercado de trabalho já foi objeto de diversos estudos econômicos ao longo do tempo. A literatura que analisa efeitos distributivos do comércio nos Estados Unidos identifica impactos negativos nos mercados de trabalho locais especialmente em áreas com setores manufatureiros que experimentaram aumento repentino de importações (AUTOR; DORN; HANSON, 2013). Entretanto, poucos resultados desagregados por raça dos trabalhadores podem ser encontrados na literatura internacional.

Um desses estudos é o de Public Citizen's Global Trade Watch (2021), no qual é analisada a questão da discriminação no comércio internacional para o mercado de trabalho norte-americano. O relatório conclui que os trabalhadores negros e latinos foram afetados de maneira desproporcional pelas políticas comerciais. Isso porque políticas como a criação do Acordo de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA) e da aprovação da entrada da China na Organização Mundial do Comércio (OMC) impactaram mais negativamente setores manufatureiros que empregavam em sua maioria negros e latinos. Além disso, esses trabalhadores também enfrentam maiores dificuldades para encontrar novos empregos, e, quando o fazem, sofrem cortes salariais mais elevados, o que aumenta a disparidade de renda em relação aos trabalhadores brancos. De maneira similar, ao também analisar o caso do NAFTA, Benguria (2023) encontra que as perdas de emprego devido à liberalização tarifária dos Estados Unidos foram muito maiores entre os trabalhadores do sexo feminino e não-brancos.

Spriggs, Browne e Cole-Smith (2021)

encontraram um impacto negativo significativo do choque comercial da China no emprego e nos rendimentos dos negros nos setores mais expostos ao comércio. A taxa de contratação de negros nos setores mais afetados pelo choque comercial também foi negativamente afetada em comparação com setores menos expostos ao comércio com a China, segundo os autores. O forte crescimento econômico dos Estados Unidos no período de 2013 a 2019 não foi o suficiente para restaurar completamente o acesso dos trabalhadores negros a empregos que pagam altos salários.

Em um contexto diferente, Batistich e Bond (2023) avaliam o impacto do rápido aumento da concorrência das importações japonesas sobre a disparidade racial de emprego e renda durante as décadas de 1970 e 1980 nos Estados Unidos. Usando a variação da exposição local, os autores concluem que a concorrência japonesa levou a uma diminuição no emprego industrial e na participação da força de trabalho para os negros. Isso foi impulsionado por uma mudança na demanda por qualificação na indústria de transformação.

Em contraste, Essaji, Sweeney e Kotsopoulos (2010) utilizam dados dos Estados Unidos sobre os salários na indústria transformadora e concluem que a exposição às importações entre 1983 e 1993 ajudou a reduzir a disparidade salarial racial em cerca de 1,4 pontos percentuais. O efeito é especialmente pronunciado entre os mais desfavorecidos: os trabalhadores não qualificados do sul do país.

Erten, Leight e Tregenna (2019) analisam o impacto da redução de tarifas sobre os trabalhadores da África do Sul. Os autores observam uma queda significativa no nível de emprego nos distritos mais expostos, oriunda de um declínio no setor manufatureiro, em relação aos distritos menos afetados, sem evidência de impacto significativo nos salários. Os autores também reportam que há alguma evidência de que esses efeitos adversos são maiores para africanos

negros e trabalhadores com menor nível educacional, apesar de, em geral, os efeitos serem observados consistentemente entre indivíduos de diferentes características demográficas e níveis de escolaridade.

Para o Brasil, Hirata e Soares (2020) trazem evidências de maior redução na desigualdade racial nas regiões mais expostas à competição internacional, durante o período de abertura comercial brasileira nos anos 1990. O aumento da exposição à concorrência estrangeira reduziu a disparidade salarial entre trabalhadores negros e brancos, segundo os autores. As evidências apresentadas pelos autores sugerem que houve menor discriminação no mercado de trabalho como resultado da maior competição no mercado de bens finais, como predito pela teoria de Ederington e Sandford (2016).

Embora não haja extensa literatura sobre a relação entre exportações e desigualdade racial, estudos comprovam que as firmas que exportam são, em comparação com as não exportadoras, em média maiores, mais produtivas e oferecem salários mais altos aos seus funcionários (BERNARD et al., 2007). Helpman et al. (2016), por exemplo, constata para o caso brasileiro que empresas maiores pagam salários mais elevados em média e que as empresas exportadoras, mesmo controlando pelo tamanho, pagam salários médios superiores aos das não exportadoras. Frías et al. (2022), utilizando dados do México, e Schank, Schnabel e Wagner (2007), a partir de dados da Alemanha, encontram também um prêmio salarial para os trabalhadores das firmas exportadoras.

Apesar de as conclusões da literatura nem sempre apontarem em uma mesma direção, a disponibilidade de dados cada vez mais detalhados sobre questões comuns ao comércio internacional e à representatividade racial tem ajudado gradualmente a aprimorar tanto estudos acadêmicos quanto o desenho de políticas afetas a estas áreas. Nesse sentido,

avaliações que incorporem informações sobre os perfis raciais das forças de trabalho permitem investigar como as firmas que participam no comércio exterior se inserem na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, e em que medida superam ou refletem seus vieses e disparidades. Assim, o foco deste estudo é examinar a representação no mercado de trabalho de cada raça presente na sociedade brasileira, sobretudo em relação à participação na força de trabalho, à remuneração média recebida e ao nível de escolaridade. A abordagem utilizada também inclui recortes por sexo, a fim de verificar como as disparidades entre as raças se alteram entre trabalhadores homens e mulheres, além de considerar características específicas das empresas, como o porte, setor de atividade e localização.

Os dados apresentados nesta publicação têm por base os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2012 a 2021, os quais foram agregados por empresa,¹ com informações sobre o total de empregados por sexo, raça, ocupação e nível de escolaridade. Complementam esses dados os registros de comércio exterior da base de dados da Secretaria de Comércio Exterior (SECEX) que contemplam as empresas que exportam e importam, assim como os produtos, destinos e origens envolvidos.²

¹Foram consideradas como empresas o conjunto de firmas que pertençam ao mesmo código CNPJ de 8 dígitos, conforme detalhado no Anexo A.

²Para mais detalhes sobre os dados empregados no estudo, ver o Anexo A.

2

Representação racial no mercado de trabalho



O Brasil é um país conhecido pela sua diversidade racial. Dados da PNAD e da PNADC, produzidos pelo IBGE, apontam que a população em idade de trabalhar (pessoas com 14 anos ou mais) no Brasil é em sua maioria negra.³ Embora esse grupo seja composto predominantemente por pessoas pardas (que, em si, ultrapassam o percentual de pessoas brancas na população de referência), a participação de pessoas autodeclaradas pretas foi a que apresentou o maior avanço ao longo da década, de 3 pontos percentuais, conforme pode ser observado na Figura 1.

Desse modo, incorporar o fator racial a análises comparativas realizadas entre empresas que participam e não participam do comércio exterior é fundamental para o debate sobre a desigualdade. Essa tarefa será iniciada com a avaliação de como a composição da força de trabalho, por raça, se altera de acordo com o engajamento das empresas brasileiras no comércio exterior. As empresas que participam do comércio exterior são divididas entre exportadoras e importadoras.⁴ As que não participam e que, portanto, atuam somente domesticamente no mercado interno brasileiro são agrupadas na categoria de empresas domésticas. Ou seja, ao longo deste documento, o termo *participantes* se refere a empresas exportadoras ou importadoras e os termos *não participantes* e *domésticas* se referem às empresas que não exportam ou importam.

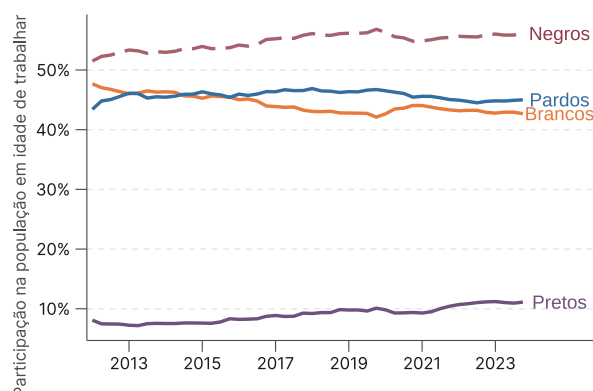
Embora os negros sejam a maioria na população em idade de trabalhar, os brancos compõem a maior parte da força de trabalho formal, em especial no comércio exterior

³O termo negro denomina uma categoria mais ampla que engloba tanto indivíduos pardos quanto pretos, conforme critérios do IBGE.

⁴Uma mesma empresa pode entrar nas duas categorias, caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação e uma importação em um determinado ano de referência.

Figura 1

A participação de pessoas negras na população em idade de trabalhar chegou a 56% em 2023



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD e PNADC/IBGE.

Nota: Nos dados disponibilizados, não há desagregações de raça ou cor para pessoas que se declararam indígenas, amarelas ou sem declaração.

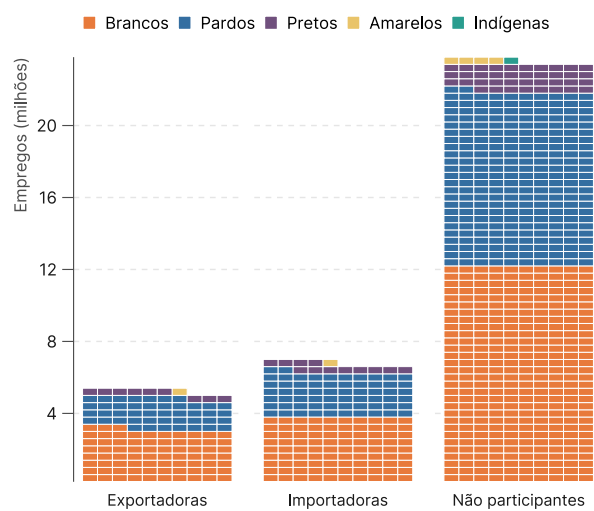
A Figura 2 mostra o número de empregados que se consideravam brancos, pardos, pretos, amarelos ou indígenas atuando em firmas exportadoras, importadoras e domésticas no ano de 2021.⁵ Percebe-se que a participação agregada dos funcionários que não se consideravam brancos naquele ano é maior nas empresas não engajadas no comércio internacional (48,7%) do que nas importadoras (45,7%) e exportadoras (42,5%). Além disso, a participação conjunta de brancos, pretos e pardos nas três categorias de empresas é de aproximadamente 99%, com amarelos e indígenas somando apenas 0,9% da força de trabalho das domésticas e cerca de 1,1% dos trabalhadores das importadoras e exportadoras. Ou seja, as empresas domésticas, além de empregarem mais trabalhadores, apresentam maior diversidade racial.

A Figura 3 traz uma perspectiva da evolução da participação racial na força de trabalho entre os anos de 2012 e 2021. Para fins de visualização, a figura omite as categorias de amarelos e indígenas (em razão de suas baixas representatividades) e agrega o conjunto de trabalhadores

⁵As observações compostas por trabalhadores que não tiveram a sua raça reportada foram excluídas, dado que não seria possível classificá-las.

Figura 2

Brancos, pretos e pardos formam aproximadamente 99% da força de trabalho formal das empresas brasileiras



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. A figura apresenta o total de empregos formais por participação no comércio exterior e raça. Cada retângulo representa 40 mil empregos.

originalmente classificados como pretos ou pardos em uma só categoria, a de negros.⁶

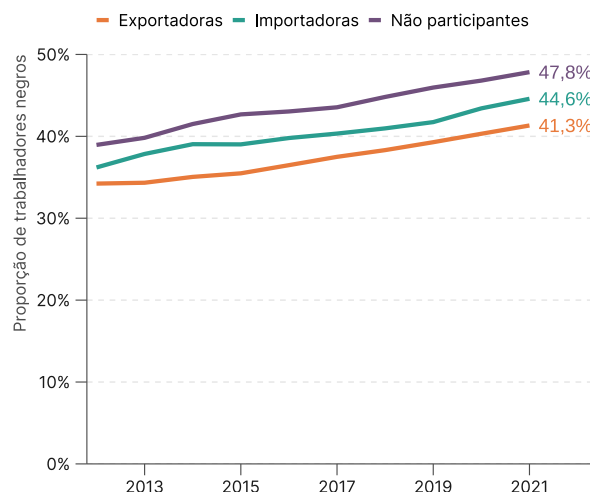
Percebe-se que a participação de negros na força de trabalho formal do país cresceu de forma relativamente contínua na década compreendida entre 2012 e 2021. Em 2012, a participação de negros dentre os empregados nas três categorias de empresas (tomadas conjuntamente) era de 37,8%. Dez anos depois, tal participação passou para 46,3%, ou um incremento de 8,5 pontos percentuais.

Esses resultados estão em linha com outras evidências reportadas pela literatura econômica. Por exemplo, França e Tavares (2022b) reportam, usando dados da RAIS de 2017, que os negros respondem por 41,3% dos cargos que não são de alta gerência nas empresas listadas na Bolsa de Valores. Embora esse conjunto de empresas seja mais restrito do que o utilizado no presente estudo, essa estatística condiz com os

⁶Essa classificação segue a padronização proposta por França e Tavares (2022a), França e Tavares (2022b), e será frequentemente utilizada ao longo deste estudo.

Figura 3

A participação de negros na força de trabalho aumentou nos últimos anos, mas as exportadoras e importadoras apresentaram participações inferiores às das domésticas



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

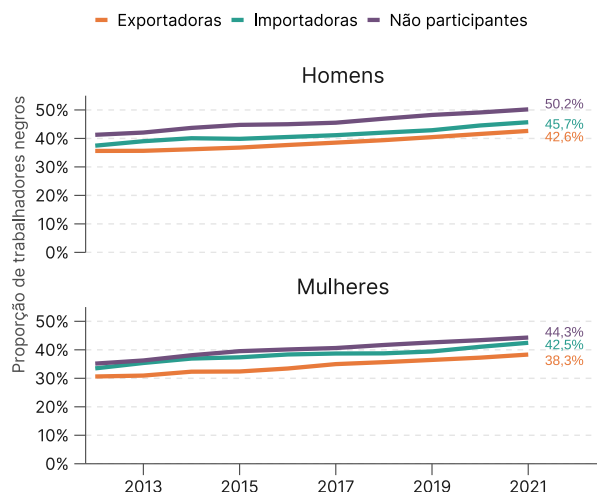
Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos de 2012 a 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora em determinado ano caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. A proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total de empregados de cada grupo apresentado na figura.

resultados reportados na Figura 3. Para os colaboradores que não fazem parte da alta gerência, os autores também reportam um aumento de 8 pontos percentuais na proporção de trabalhadores negros ao longo da década de 2008 e 2017. Esse resultado está em linha com o aqui reportado para o período de 2012 a 2021.

Não obstante esse aumento geral na participação de empregados negros, tal evolução se deu de forma mais contundente para o conjunto de empresas que exploram exclusivamente o mercado doméstico. De fato, a Figura 3 mostra que a participação de negros empregados em empresas dessa categoria passou de 39,0% em 2012 para 47,8% em 2021, um incremento de 8,8 pontos percentuais. Já o crescimento da representatividade de funcionários negros no grupo de empresas importadoras foi mais moderado (8,4 pontos percentuais), indo de 36,2% em 2012 para 44,6% em 2021. Tal incremento foi ainda mais tímido para o grupo das exportadoras, onde a proporção de funcionários negros passou de 34,2% em

Figura 4

A participação de negros no emprego é menor nas empresas atuantes no comércio exterior tanto para mulheres quanto para homens



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos de 2012 a 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora em determinado ano caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. A proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total de empregados de cada grupo apresentado na figura.

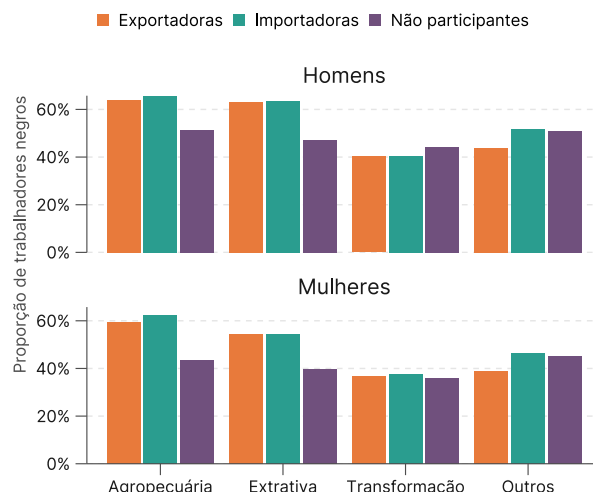
2012 para 41,3% em 2021 (um aumento de 7,1 pontos percentuais).

A disparidade racial na composição da força de trabalho é ainda maior entre as mulheres

Os dados também revelam que a sub-representação de negros no mercado de trabalho é mais acentuada no caso das mulheres (Figura 4). A quantidade de mulheres negras na força de trabalho, em comparação com a presença de mulheres brancas, é menor do que a quantidade de homens negros relativamente a homens brancos, tanto para as empresas que participam do comércio exterior quanto para as que não participam. Por exemplo, em 2021, os negros eram maioria na força de trabalho masculina nas empresas domésticas (50,2%), enquanto as negras representaram 44,3% da força de trabalho feminina. Disparidade semelhante foi observada nas empresas importadoras —

Figura 5

Empresas que participam do comércio exterior e que atuam nos setores agropecuário e extrativo empregam uma proporção maior de trabalhadores negros



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. A proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total de empregados de cada grupo apresentado na figura. O setor "Outros" é composto majoritariamente por empresas de serviços, comércio e construção civil.

onde a participação dos negros foi de 45,7% para os homens e 42,5% para as mulheres — e nas exportadoras — que apresentaram índices médios de participação de negros de 42,6% para os empregados homens e de 38,3% para as colaboradas mulheres.

A Figura 5 decompõe a proporção de trabalhadores negros por sexo e por setor, permitindo analisar como a participação de homens e mulheres negras na força de trabalho se altera em diferentes grupos de atividade econômica.⁷ Percebe-se que os trabalhadores negros possuem maior participação na força de trabalho das empresas da agropecuária e da indústria

⁷Cada empresa, identificada pela sua inscrição de 8 dígitos no CNPJ, é classificada em uma divisão da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) de acordo com o número de trabalhadores alocados em cada atividade (se uma empresa atua em mais de uma atividade, a atividade na qual ela concentra mais trabalhadores é considerada a atividade principal da empresa). Posteriormente, as divisões são agrupadas em quatro grandes grupos: agropecuária, indústria extrativa, indústria de transformação e outros setores. Mais informações sobre a CNAE versão 2.0 estão disponíveis em <https://concla.ibge.gov.br/images/concla/documentacao/CNAE20_Introducao.pdf>.

extrativa, especialmente daquelas que participam do comércio internacional. Em contraste, a participação de negros tende a ser menor na indústria de transformação, tanto para as empresas que participam quanto para as que não participam do comércio exterior. Para o setor “Outros” — composto majoritariamente por empresas de serviços, comércio e construção civil —, as empresas exportadoras se destacam por empregar uma proporção de trabalhadores negros menor do que os demais tipos de empresa. Na comparação por sexo, verifica-se que a proporção de trabalhadores negros é sempre maior no caso dos homens do que no das mulheres, para todos os tipos de empresas e de atividades econômicas.

A proporção de negros no emprego formal aumenta com o tamanho da empresa e diminui com a diferenciação de produtos exportados

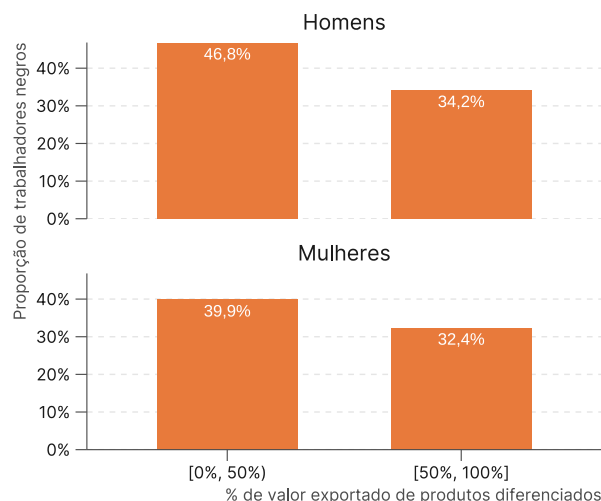
Por estarem mais concentrados em setores primários da economia, os trabalhadores negros também ficam ainda mais sub-representados nas empresas que exportam produtos com maior grau de diferenciação, conforme pode ser visto na Figura 6.⁸ Para realizar essa análise, cada produto exportado por uma empresa foi classificado entre diferenciado e não diferenciado, e o grau de diferenciação dos produtos exportados por cada empresa exportadora foi calculado de acordo com o valor exportado desses produtos.

Observa-se que os negros respondem

⁸Os produtos que uma empresa exporta foram classificados como diferenciados ou não de acordo com Rauch (1999), que considera como diferenciados produtos que não são negociados em bolsas de mercadorias ou não têm preço de referência. Por exemplo, a soja é negociada em bolsa de mercadorias e vários produtos químicos possuem preço de referência. Já produtos como vestuário e calçados são considerados como diferenciados, de acordo com essa classificação.

Figura 6

A participação de negros na força de trabalho tende a diminuir conforme aumenta a diferenciação de produtos exportados



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

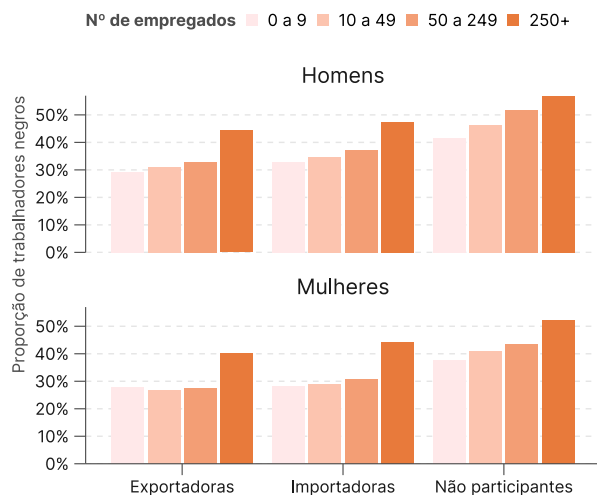
Nota: Cada empresa exportadora foi alocada em um dos grupos conforme o percentual de suas exportações de produtos classificados como diferenciados de acordo com a classificação de Rauch (1999). A proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total de empregados de cada grupo apresentado na figura, em 2021.

por 46,8% da força de trabalho masculina e 39,9% da feminina nas empresas em que até 50% das exportações são de produtos diferenciados. Para as empresas que exportam majoritariamente produtos diferenciados, os negros respondem por 34,2% dos homens e 32,4% das mulheres. Ou seja, a participação de trabalhadores negros em empresas exportadoras diminui conforme aumenta o grau de diferenciação dos produtos exportados, não obstante caia a diferença entre homens e mulheres.

A Figura 7 permite visualizar os dados da participação de trabalhadores negros na força de trabalho pelo porte das empresas, definido pelo número total de empregados, e sexo dos trabalhadores. Observa-se que quanto maior o porte da empresa, maior a proporção de trabalhadores negros. Desse modo, empresas maiores tendem a apresentar uma maior diversidade em seu quadro funcional. Essa diversidade é particularmente acentuada nas empresas que participam do comércio exterior e entre as mulheres, especialmente quando se comparam as empresas de maior porte

Figura 7

Empresas maiores empregam uma proporção maior de trabalhadores negros, e a proporção de homens negros tende a ser maior do que a de mulheres negras



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

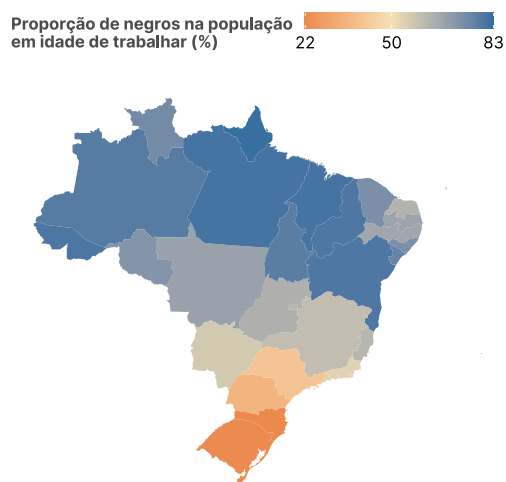
Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. O número de empregados é somado por raça, sexo e classificação da empresa, e a proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total, por sexo e para cada tipo de empresa.

(com mais de 250 empregados) com as demais. Por exemplo, no caso das empresas domésticas, as firmas com mais de 250 empregados possuem uma proporção de trabalhadores negros homens de 57,0%, e as empresas com 50 a 249 empregados de 51,8% (uma diferença de 5,2 pontos percentuais). Essa distância aumenta para 8,5 pontos percentuais no caso das mulheres (proporção de 52,0% para as empresas com mais de 250 empregados contra 43,5% para as com 50 a 249 empregados). No caso das empresas importadoras, essa distância fica em 10,0 pontos percentuais para os homens e 13,4 pontos percentuais para as mulheres e, no caso das exportadoras, em 11,6 pontos percentuais para os homens e 12,8 pontos percentuais para as mulheres. Em resumo, comparando-se as empresas de maiores e menores portes, a disparidade na proporção de trabalhadores negros nas firmas que participam do comércio exterior é maior do que naquelas que atuam apenas no mercado doméstico.

É interessante notar que o Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e

Figura 8

A participação de negros na população em idade de trabalhar é de 41% em São Paulo e inferior nos estados da região Sul



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNADC/IBGE.

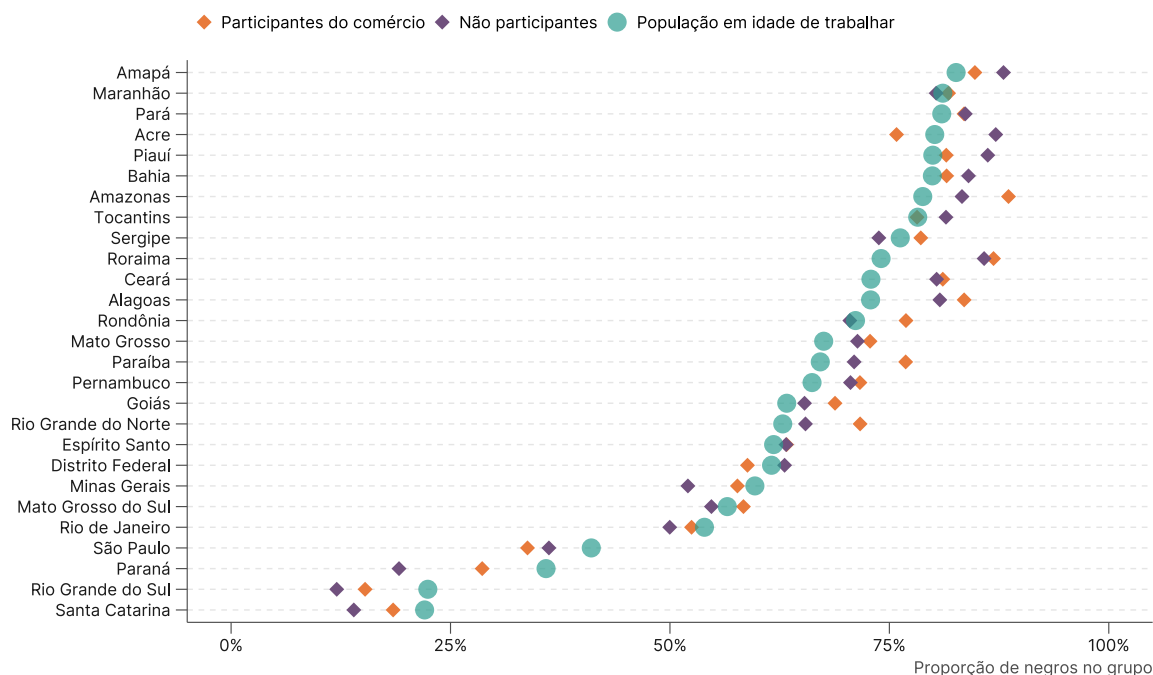
Serviços (2023a) reporta que a participação das mulheres no emprego é maior nas firmas menores, independentemente da participação ou não no comércio exterior. No entanto, embora a participação feminina seja maior em empresas menores, a proporção de trabalhadoras negras é inferior nessas empresas quando comparada à proporção em empresas de grande porte.

Além do setor de atuação e do tamanho das empresas, pode-se intuir que o componente geográfico está relacionado à diversidade por cor ou raça no mercado de trabalho. Os dados da PNADC, agregados por unidade da Federação, apontam esse aspecto regional na composição racial da população em idade ativa. Como observa-se na Figura 8, a população em idade de trabalhar declara-se em sua maioria negra em grande parte do território nacional, à exceção de São Paulo e dos estados da Região Sul. No Rio de Janeiro, a proporção de negros na população em idade de trabalhar é de 54%, índice que chega a 82,6% no Amapá e a 22% em Santa Catarina.

A Figura 9 apresenta os percentuais de trabalhadores negros nas empresas participantes e não participantes do

Figura 9

A proporção de trabalhadores negros em empresas atuantes no comércio exterior é superior à das firmas domésticas em 19 unidades da Federação



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX, da RAIS e da PNADC.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. A proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total de empregados de cada grupo apresentado na figura.

comércio exterior, assim como a proporção de pessoas negras na população em idade de trabalhar, em cada unidade da Federação. É interessante notar que, em 19 unidades da Federação, a proporção de trabalhadores negros nas empresas que atuam no comércio exterior é superior à proporção de trabalhadores negros nas empresas que não atuam no comércio exterior. Esse resultado pode parecer surpreendente, tendo em vista que, na média geral, as empresas engajadas no comércio internacional apresentam uma proporção inferior. Entretanto, a média geral é bastante afetada pelo estado de São Paulo, o qual concentrou sozinho aproximadamente 33,5% de todo o emprego formal do país em 2021, sendo assim o principal responsável pelo resultado geral. Também é importante ressaltar que, nas unidades da Federação com menor participação de negros na população, há uma tendência de a participação de negros na força de trabalho ser ainda

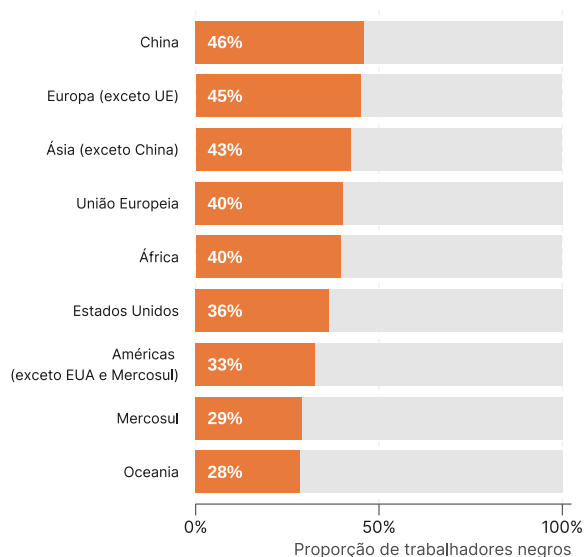
menor. O oposto ocorre nas unidades da Federação com maior participação de negros na população, que tendem a ter uma representatividade ainda maior na força de trabalho.

Empresas brasileiras com maior participação de negros na força de trabalho exportam majoritariamente para destinos que demandam mais produtos não diferenciados, como Ásia e Europa

A participação de negros na força de trabalho das exportadoras correlaciona-se, também, com os destinos das exportações dessas empresas. A Figura 10 mostra, por exemplo, que maiores representatividades de colaboradores negros são observadas em firmas que exportam para a Ásia e para a Europa. Além disso, observa-se um contraste entre a composição das forças de

Figura 10

Firmas que exportam para China têm proporção de negros 17 pontos percentuais maior que as que exportam para o Mercosul



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

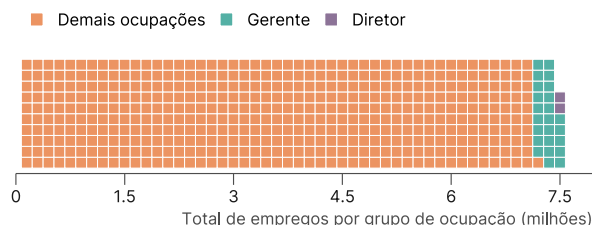
Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021 e que registraram exportação naquele ano. A proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total de empregados de cada grupo apresentado na figura.

trabalho de empresas que exportam para dois dos principais destinos de produtos brasileiros: China e Mercosul. Firmas que enviam produtos para a China têm uma participação de negros de 46%, um valor 17 pontos percentuais superior à proporção observada naquelas que exportam para os países do Mercosul (29%).

Uma das explicações para essa diferença é a natureza dos produtos exportados. Conforme discutido anteriormente, exportadores que comercializam produtos majoritariamente não diferenciados tendem a empregar proporções maiores de negros. Esse fato, aliado à heterogeneidade dos tipos de produtos adquiridos por cada destino, explica em parte as diferenças nas proporções apresentadas na Figura 10. Em 2021, menos de 15% das exportações para a Ásia, a Europa e a África eram de produtos diferenciados, enquanto esses produtos representavam mais de 40% das exportações para a Oceania, os Estados Unidos, o Mercosul e outras regiões das Américas.

Figura 11

Cargos de diretor e gerente nas empresas que atuam no comércio exterior somam 5% do total



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Cada quadrado corresponde a 15 mil empregos

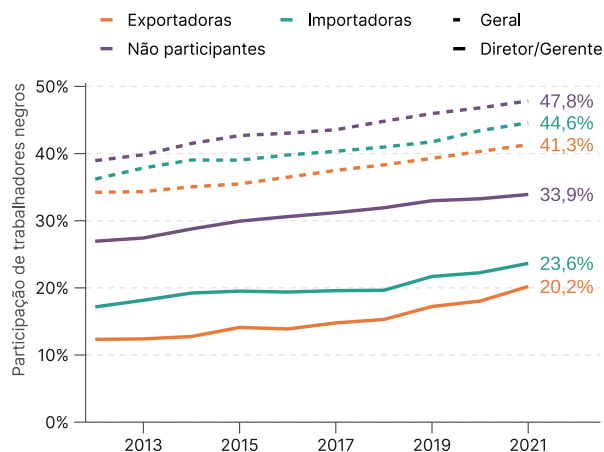
Além disso, os resultados da Figura 10 refletem a diversidade regional na distribuição das exportadoras. Entre 80% e 90% das exportações para a Oceania, o Mercosul e os Estados Unidos são provenientes do Sudeste e do Sul do Brasil, regiões que têm menor participação de negros na sua população. Em contraste, cerca de 40% das exportações para a Ásia e para a Europa são oriundas do Norte, do Nordeste e do Centro-Oeste, regiões com maior proporção de negros na população (vide Figura 9).

Nos cargos de direção e gerência, a disparidade racial é ainda mais evidente, sobretudo nas empresas exportadoras ou importadoras

Além de se manifestar na composição da força de trabalho e nos níveis de salários, a questão racial também está relacionada à ocupação dos diferentes papéis desempenhados nas empresas. Para suprir a ausência de dados que permitam trazer enfoque racial às estruturas societárias das empresas, como já foi feito em relação à participação feminina nas empresas que atuam no comércio exterior (Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, 2023a), neste estudo são incorporados à análise os dados de

Figura 12

A parcela de negros em cargos de direção e gerência nas empresas exportadoras avança, mas o grupo continua sub-representado



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos de 2012 a 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora em determinado ano caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. A proporção de trabalhadores negros é calculada em relação ao total de empregados de cada grupo apresentado na figura.

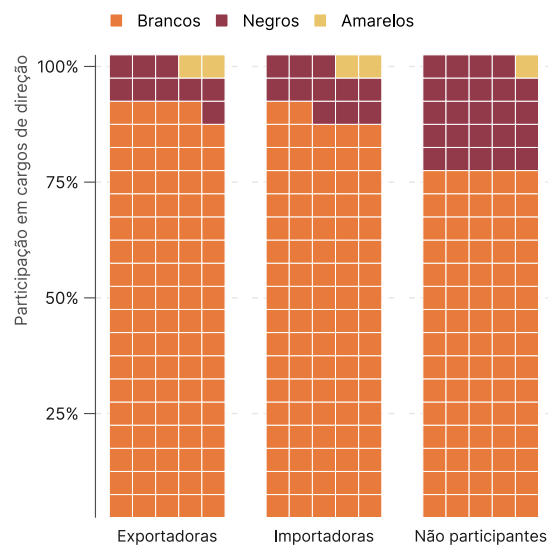
ocupação dos trabalhadores disponíveis na RAIS. Esse recorte por grupo de ocupação, seguindo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), proporciona uma visão sobre o padrão racial nas estruturas hierárquicas das empresas brasileiras.

Para colocarmos em perspectiva a composição por tipo de cargo do conjunto de empresas, apresenta-se na Figura 11 a parcela de cargos classificados como de direção e de gerência, em contraposição às demais vagas de emprego nas empresas. Somados, os cargos de direção e gerência chegam a 5% no conjunto de empresas que atuam no comércio exterior; proporção próxima da observada no conjunto de empresas que não exportam e importam (4,3%).

Como discutido anteriormente, no conjunto de empresas que compõem esta análise, a participação de pessoas negras sobre o total de trabalhadores avançou nos últimos 10 anos. A Figura 12 compara a evolução da participação de trabalhadores negros, agora com enfoque nos cargos de

Figura 13

Apenas nove de cada 100 diretores em empresas exportadoras são negros



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos de 2021.

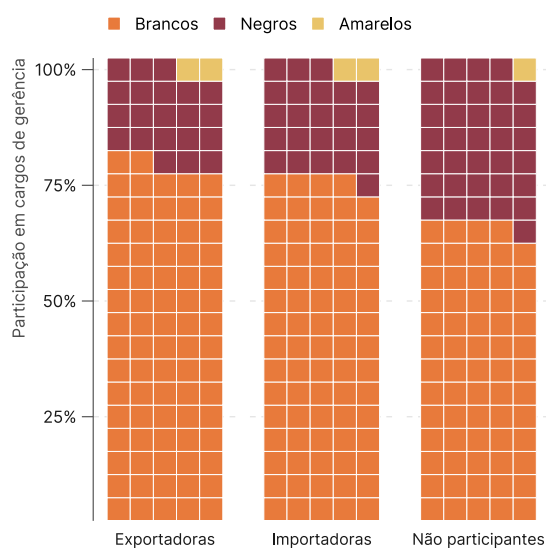
direção e gerência dessas empresas. Esse recorte sugere que a disparidade de raça se propaga de forma acentuada nos níveis superiores dos organogramas das firmas. Considerando-se os trabalhadores em cargos de direção e gerência, a disparidade é mais evidente do que a observada no total de empregos: pessoas negras ocuparam 20,2% dos cargos de direção ou gerência nas empresas que exportaram, 23,6% nas empresas que importaram e 33,9% nas empresas que não participaram no comércio exterior em 2021.

Como reforça a Figura 13, a presença de brancos é predominante entre os ocupantes de cargos de direção, e esse padrão novamente é mais acentuado nas firmas que desempenham atividades de comércio exterior. Dentre os ocupantes de cargos de direção em empresas exportadoras, 8,9% são negros, 2,4% amarelos, e os demais brancos. O total de indígenas ocupantes de cargos de direção nessas empresas não alcançou 1% do total em 2021.

A Figura 14 apresenta o perfil racial dos ocupantes de cargo de gerência. Nesse grupo de ocupação, a parcela de negros é

Figura 14

A proporção de negros em cargos de gerência é menor nas empresas que atuam no comércio exterior



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos de 2021.

de 21% nas empresas exportadoras, e chega a 34,5% nas empresas que não participam no comércio exterior. Em comparação, França e Tavares (2022b) reportam que os trabalhadores negros ocupavam 9,4% dos cargos de diretoria e 23,5% dos cargos de gerência nas empresas listadas na Bolsa de Valores em 2017, resultados que estão em linha com os aqui reportados.

3

Desigualdade salarial entre diferentes raças



Na seção anterior foi constatado que os trabalhadores negros estão em menor quantidade no mercado de trabalho do que os brancos, e que essa disparidade é maior para as mulheres e nas empresas que participam do comércio internacional. Mas as disparidades raciais observadas no mercado de trabalho não se resumem apenas à composição da força de trabalho. O objetivo desta seção é investigar se também existem disparidades salariais entre os trabalhadores de diferentes raças e sexo, assim como a correlação dessas disparidades com a participação das empresas no comércio exterior.

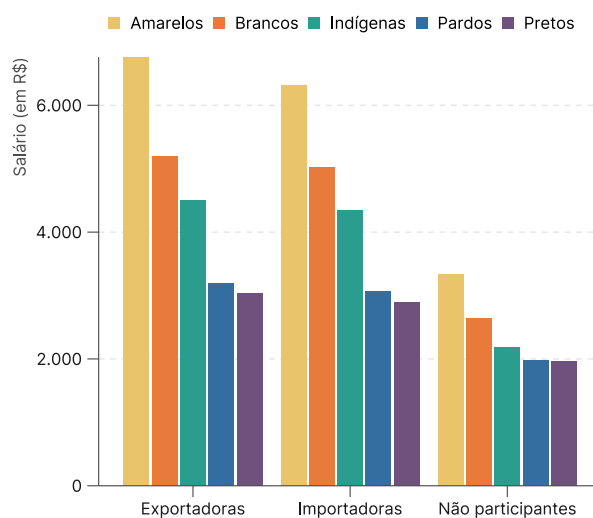
As empresas que participam do comércio exterior pagam, em média, salários maiores, mas apresentam maior disparidade entre raças

Conforme pode ser observado na Figura 15, os trabalhadores brancos e amarelos recebem salários médios maiores que os das demais raças, sendo que os amarelos recebem mais do que os brancos em média. Os indígenas recebem mais do que os e os pretos, os quais possuem os menores salários observados. É importante notar também que as empresas que participam do comércio exterior pagam, em média, salários maiores do que as que não participam, mas as disparidades salariais entre as raças também são maiores nas firmas que exploram mercados externos.

Os trabalhadores negros receberam no ano de 2021, em média, 74,9% do salário dos brancos nas empresas domésticas, contra 61,1% e 60,6%, respectivamente, nas exportadoras e importadoras.⁹ Esses números são compatíveis com os encontrados em França e Tavares

⁹Para o cálculo dos salários médios relativos, primeiramente calcula-se o salário médio para o grupo de negros (agrupando pretos e pardos) e, em seguida, divide-se o salário médio dos trabalhadores negros pelo salário médio dos brancos.

Figura 15
Branco e amarelo recebem salários médios superiores aos de pretos, pardos e indígenas



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.
Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo apresentado na figura.

(2022b), que reportam que o valor médio dos salários de empregados negros em cargos que não são de gestão ou direção foi 57,3% daquele pago aos brancos em 2017 em empresas com ações negociadas na Bolsa de valores naquele ano.

A Figura 16 evidencia que, tanto nas empresas que atuam no comércio exterior quanto nas domésticas, os homens recebem em média salários superiores aos pagos às mulheres, uma conclusão já constatada em Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (2023a). Adicionalmente, as estatísticas da Figura 16 permitem desagregar tal disparidade salarial pelo perfil racial do trabalhador e pela categoria da empresa contratante. Por exemplo, observa-se que mulheres brancas recebem entre 75,6% (importadoras) e 81,7% (domésticas) do salário médio pago a homens brancos. Além disso, homens negros recebem de 60,2% (importadoras) a 73,6% (domésticas) do salário dos brancos, enquanto o salário médio de uma mulher negra representa de 44,4% (exportadoras) a 61,3% (domésticas) daquele pago a um homem branco.

Figura 16
Independentemente de suas raças e do tipo de empresa em que trabalham, homens tendem a receber salários superiores aos pagos a mulheres



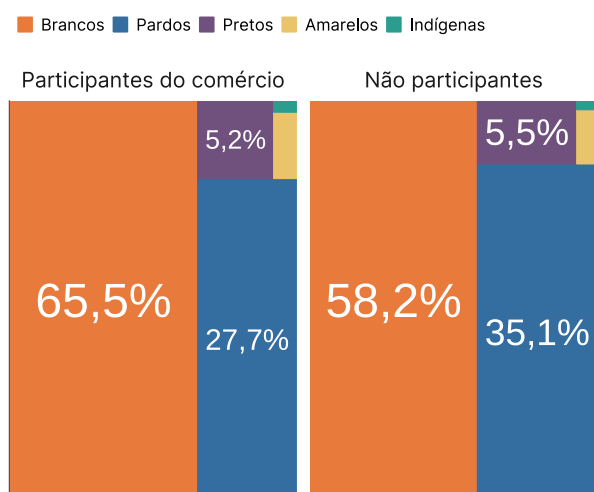
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo apresentado na figura.

A comparação salarial entre homens e mulheres e entre negros e brancos também é feita em França e Tavares (2022b) para a amostra de empresas com ações listadas na Bolsa de Valores. Os autores concluem que, no ano de 2017, as mulheres brancas, os homens negros e as mulheres negras receberam, respectivamente, 65,7%, 53,6% e 36,5% do salário médio pago a um homem branco.

O padrão geral aqui observado reforça as conclusões do estudo citado, de que há desigualdade salarial entre homens e mulheres e entre brancos e negros, independentemente de as empresas participarem ou não do comércio exterior. Percebe-se, ainda, que as mulheres brancas recebem um salário médio maior do que os homens negros, de modo que a discrepância salarial é mais afetada pelo fator racial do que pelo fator de sexo. Entretanto, as diferenças entre os salários recebidos por homens brancos e aqueles pagos aos demais grupos é menor para o conjunto mais abrangente de empresas aqui analisado do que para apenas as empresas listadas na Bolsa de Valores.

Figura 17
Brancos recebem a maior parte da massa salarial



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. A massa salarial foi calculada multiplicando o salário médio pelo número de empregados de cada empresa e somando o total para cada raça e tipo de empresa.

Outra questão relevante é como se dá a distribuição da massa salarial entre as raças que compõem a força de trabalho das empresas.¹⁰ A Figura 17 mostra que os trabalhadores brancos se apropriaram da maior parte da massa salarial em 2021, embora não recebessem o maior salário médio. Isso ocorreu porque eles possuem a maior participação no mercado de trabalho, conforme constatado anteriormente. Já os trabalhadores pretos e pardos, embora representassem mais de 41% da força de trabalho das empresas participantes do comércio e 47,8% das domésticas, receberam apenas 32,9% da massa salarial das participantes do comércio e 40,6% das não participantes, pois recebiam os menores salários médios. Novamente, essa disparidade salarial é menor nas empresas

¹⁰ A massa salarial é estimada multiplicando-se o salário médio de cada grupo racial pelo seu número de empregados.

domésticas do que nas que participam do comércio exterior.

Em todos os setores da economia, a disparidade salarial entre raças é menor em empresas domésticas do que nas participantes do comércio exterior

Uma das conclusões de Gerard et al. (2021) é de que cerca de 25% da diferença salarial entre negros e brancos se deve às características das firmas em que eles estão empregados.¹¹ Portanto, é importante analisar como as disparidades salariais variam de acordo com o setor de atividade econômica da empresa, seu porte e sua região. Para tanto, será adotada novamente a comparação somente entre negros (pretos e pardos) e brancos, de modo a deixar a análise mais sucinta e a comparação mais direta. Para facilitar a exposição, daqui em diante o termo *salário relativo de trabalhadores negros* será utilizado para designar o valor médio pago a empregados negros em relação ao pago a trabalhadores brancos.¹² Desse modo, um valor de 100% indica que negros e brancos possuem o mesmo salário médio, um valor menor do que 100% indica que os negros recebem um salário médio inferior ao dos brancos, e um valor maior do que 100% indica que os negros recebem mais do que os brancos. Quando os dados forem segmentados por sexo, o salário relativo será calculado individualmente para cada sexo, ou seja, os homens negros terão seu salário relativo calculado em relação aos homens brancos e as mulheres negras em relação às mulheres brancas.

O nível de escolaridade é um importante elemento na composição salarial, já que

trabalhadores com maiores níveis de escolaridade tendem a receber salários mais elevados. Como há diferenças na composição da força de trabalho entre empresas participantes e não participantes do comércio exterior,¹³ a discrepância salarial observada entre esses grupos de empresas pode ser em parte explicada pela diferença nas proporções de trabalhadores com ensino superior. Como indicado na Figura 18, que apresenta os salários relativos dos negros desagregando trabalhadores com e sem ensino superior, a diferença no salário relativo dos negros entre empresas envolvidas e não envolvidas no comércio exterior diminui quando se comparam trabalhadores com níveis de escolaridade semelhantes. Por exemplo, no caso dos homens com ensino superior, o salário relativo é maior nas empresas participantes do comércio (73,4% nas exportadoras, 70,3% nas importadoras e 69,7% nas domésticas). Além disso, a disparidade salarial entre negros e brancos é menor entre os trabalhadores sem ensino superior completo, tanto entre os homens quanto entre as mulheres.

A Figura 19 mostra o salário relativo por setor de atividade econômica da empresa, segmentando por participação no comércio exterior e por sexo dos trabalhadores. O salário relativo dos negros varia de 51,4% (para as mulheres nas exportadoras do setor “Outros”) até 86,7% (para os homens nas empresas domésticas da agropecuária). Para as empresas domésticas, observa-se que a agropecuária paga o maior salário relativo, seguido pela indústria de transformação. Já para as empresas que participam do comércio exterior, a indústria de transformação é a que paga o maior salário relativo. As empresas do setor “Outros” geralmente pagam os menores salários relativos dentro de cada grupo observado, exceto para o grupo das mulheres que trabalham nas importadoras. Destaca-se que a disparidade salarial entre trabalhadores negros e brancos é menor nas

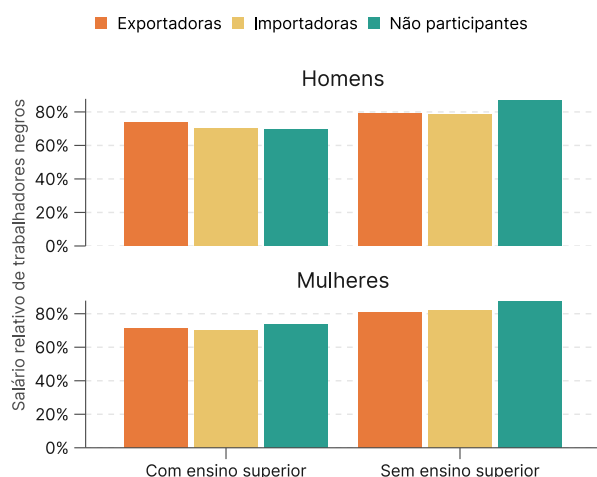
¹¹Segundo os autores, além de ser mais difícil para um não branco encontrar emprego em empresas que pagam maiores salários independentemente do grupo racial dos trabalhadores, quando conseguem, recebem um prêmio salarial menor do que os brancos em média.

¹²Em linha com a metodologia adotada em França e Tavares (2022b).

¹³Essas diferenças são exploradas na seção seguinte.

Figura 18

As diferenças entre participantes e não participantes do comércio na desigualdade salarial diminuí quando se comparam trabalhadores com nível educacional semelhante



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios de brancos e negros, utilizados para calcular os salários relativos de trabalhadores negros para cada grupo apresentado na figura, foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

empresas domésticas, para qualquer setor de atividade econômica.

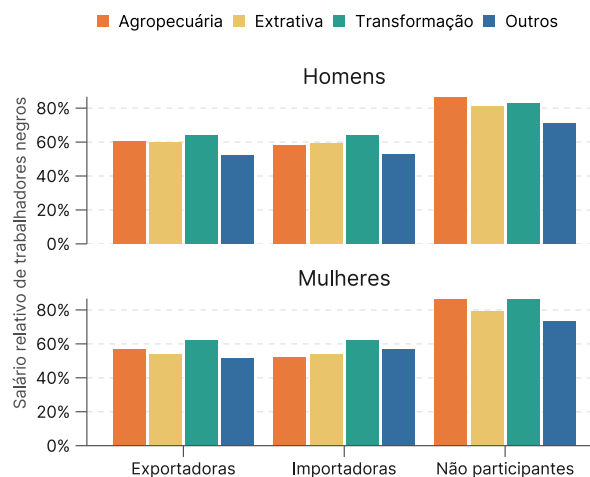
A maior desigualdade salarial nas empresas exportadoras e importadoras pode ser em parte explicada pelas diferenças de porte das empresas

A Figura 20 mostra a disparidade salarial entre trabalhadores negros e brancos por tamanho da empresa, agrupando por participação no comércio e sexo dos trabalhadores. Percebe-se que as empresas menores pagam salários relativos de trabalhadores negros superiores aos das empresas maiores, uma evidência observada em todos os tipos de empresas.

As diferenças entre os salários relativos de trabalhadores negros por empresas participantes e não-participantes do comércio exterior aparentemente

Figura 19

A disparidade salarial entre negros e brancos é maior para as mulheres, na maioria dos setores de atividade

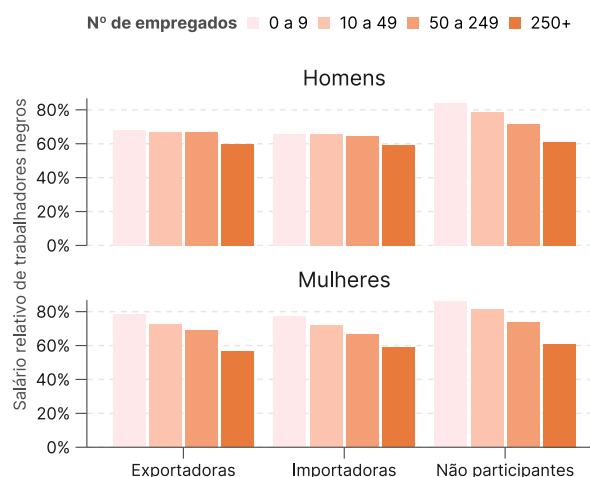


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios de brancos e negros, utilizados para calcular os salários relativos de trabalhadores negros para cada grupo apresentado na figura, foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

Figura 20

Para as mulheres, a disparidade salarial entre negros e brancos depende mais do tamanho da empresa



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios de brancos e negros, utilizados para calcular os salários relativos de trabalhadores negros para cada grupo apresentado na figura, foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

também são influenciadas pelo porte das empresas. Firms com 250 ou mais empregados tendem a pagar salários relativos de trabalhadores negros similares, independentemente de serem exportadoras, importadoras ou domésticas. Por exemplo, considerando a média entre homens e mulheres, o salário relativo de um trabalhador negro situa-se entre 59,4%, para importadoras, e 61,8%, para domésticas, diferença de 2,4 pontos percentuais. Já as empresas de até 9 empregados apresentam maior discrepância nesse indicador: o salário relativo de trabalhadores negros varia de 70,1%, no caso das importadoras, até 85,6%, no caso das domésticas, ou seja, uma diferença de 15,5 pontos percentuais.

Desse modo, o porte das empresas parece ter importância sobre a disparidade salarial entre negros e brancos. Embora a diferença entre participantes e não participantes do comércio diminua conforme o porte aumenta, o Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (2023b) indica que as empresas exportadoras são tipicamente maiores do que as não exportadoras. Esse fato pode ajudar a explicar o resultado de que as exportadoras e importadoras apresentam uma disparidade salarial em média maior do que as empresas domésticas. De maneira semelhante, França e Tavares (2022b) encontram salários relativos médios pagos pelas empresas negociadas na Bolsa de Valores próximos aos pagos pelas participantes do comércio exterior, sendo que as empresas negociadas em bolsa também são tipicamente maiores do que a média das empresas brasileiras. Entretanto, mesmo ao se comparar apenas empresas do mesmo porte, as diferenças entre participantes e não participantes do comércio não são eliminadas, especialmente para as empresas menores. Então, o porte poderia explicar apenas parcialmente as diferenças observadas nos salários relativos das empresas envolvidas e não envolvidas no comércio exterior.

A Figura 20 também revela distinções entre os sexos. O salário relativo das

mulheres negras (em relação às mulheres brancas) é maior do que o dos homens negros (em relação aos homens brancos) em quase todos os portes, exceto no de empresas com 250 ou mais empregados. Em outras palavras, a disparidade salarial entre negros e brancos é menor no caso das mulheres do que no dos homens para empresas com até 249 empregados, com o resultado se invertendo para as empresas de maior porte. Esse resultado parece contrastar com o de que a disparidade salarial era maior no caso das mulheres na maioria dos setores de atividade econômica. A explicação está no fato de que as empresas com 250 ou mais empregados são responsáveis pela maior parte dos empregos (85,8% dos empregos nas importadoras, 85,7% nas exportadoras e 34,8% das domésticas) e, portanto, as empresas de maior porte induzem o resultado observado anteriormente.

Essa disparidade entre homens e mulheres é maior nas empresas participantes do comércio exterior. Por exemplo, no caso das exportadoras, empresas com até 9 empregados apresentam um salário relativo das mulheres negras de 78,4%, contra 68,0% dos homens negros (uma distância de 10,4 pontos percentuais). Essa distância cai para 5,8 pontos percentuais nas empresas de 10 a 49 empregados, e para 2,0 pontos percentuais nas de 50 a 249 empregados. Finalmente, nas empresas com 250 ou mais empregados, a vantagem é dos homens negros, que possuem um salário relativo maior do que o das mulheres negras em 3,4 pontos percentuais (59,8% contra 56,4%). As empresas importadoras e domésticas apresentam padrões semelhantes, mas no caso das domésticas essa disparidade entre o salário relativo de homens negros e mulheres negras é menor, indo de uma vantagem de 2,7 pontos percentuais para as mulheres negras nas empresas com até 9 empregados, para uma vantagem de 0,3 ponto percentual para homens negros nas empresas com 250 ou mais empregados.

Apesar de os resultados por setores

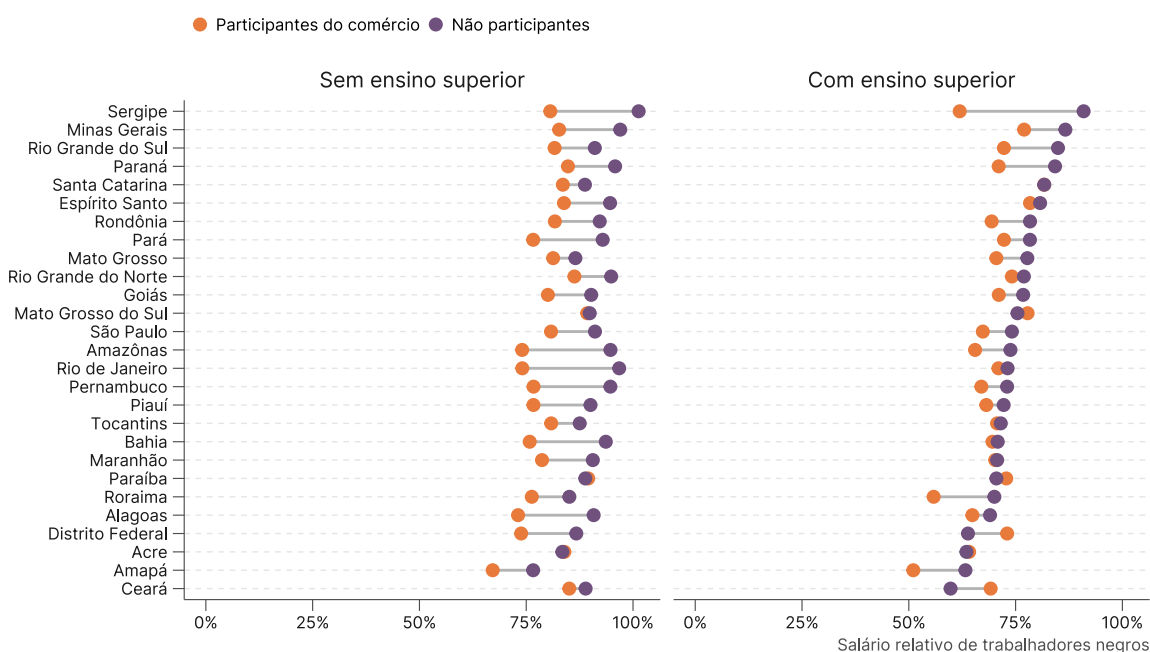
e portes das empresas traçarem características gerais da disparidade salarial entre negros e brancos, grupos mais restritos de empresas podem apresentar padrões distintos da média geral. Em particular, algumas conclusões gerais são muito influenciadas pelo setor “Outros” (formado principalmente por empresas de serviços), que empregou aproximadamente 62% dos trabalhadores em 2021. Por exemplo, para a agropecuária e a indústria de transformação, a disparidade no salário relativo pago por participantes e não participantes do comércio exterior aumenta conforme aumenta o porte das empresas (e não diminui, como na média geral entre todos os setores). De fato, o recorte de empresas da agropecuária com até 9 empregados é o único no qual se observa um salário relativo pago pelas exportadoras e importadoras maior do que o pago pelas domésticas, sendo ainda um caso de salário médio dos negros superior ao dos brancos (salário relativo de 103,2% para as exportadoras

e 100,3% para as importadoras). Já a indústria extrativa, a qual emprega a menor parcela de trabalhadores entre todos os setores (aproximadamente 1%), apresenta oscilações no salário relativo, sendo as exportadoras com até 9 empregados e as importadoras com 50 a 249 empregados as únicas categorias de empresas que pagam salários relativos abaixo de 50%.

O recorte regional reforça a conclusão de que a disparidade salarial é menor nas empresas domésticas do que nas exportadoras e importadoras, embora essa diferença por participação das empresas no comércio exterior diminua quando se comparam trabalhadores com ensino superior completo. (Figura 21). De fato, com exceção de duas unidades da Federação (Acre e Paraíba), as empresas que atuam no comércio exterior pagam salários relativos a trabalhadores negros menores do que as que não atuam. Em média, a diferença desse salário relativo em favor das empresas

Figura 21

A disparidade racial de salários entre empresas participantes e não participantes do comércio exterior é menor para trabalhadores com ensino superior

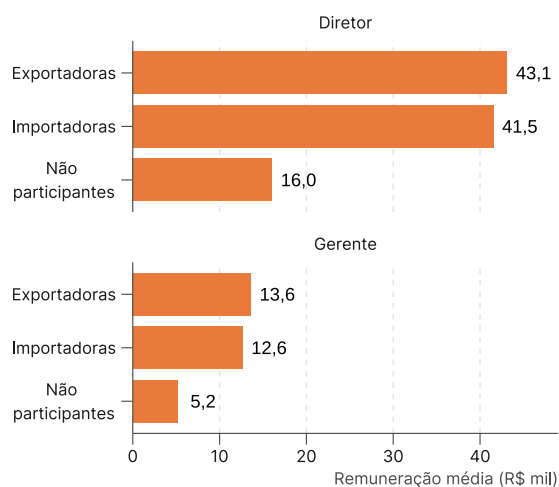


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX, da RAIS e da PNADC.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios de brancos e negros, utilizados para calcular os salários relativos de trabalhadores negros para cada grupo apresentado na figura, foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

Figura 22

Diretores e gerentes em empresas que atuam no comércio exterior ganham, em média, mais que o dobro



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo apresentado na figura.

domésticas é de 11 pontos percentuais.¹⁴ Já para os trabalhadores com ensino superior, as empresas participantes do comércio pagam salários relativos para trabalhadores negros maiores em cinco estados (Acre, Ceará, Distrito Federal, Mato Grosso do Sul e Paraíba), sendo que a diferença média no salário relativo pago cai para 5,0 pontos percentuais.

Também são apresentados resultados por unidades da Federação em França e Tavares (2022b), para dados de 2017 das empresas listadas na Bolsa de Valores. Os autores encontraram que a remuneração de trabalhadores negros como percentual da remuneração dos brancos foi menor em Roraima, Rio de Janeiro e Ceará (42,5%, 47,5% e 47,6%, respectivamente) e maior no Maranhão, Alagoas e Piauí (69,8%, 68,3% e 66,1%, respectivamente). Embora os autores utilizem dados para todas as empresas listadas na Bolsa de Valores,

independentemente de serem exportadoras, importadoras ou domésticas, os resultados encontrados por eles são similares aos observados para as empresas participantes do comércio exterior neste estudo.

Nos cargos de liderança, as empresas exportadoras apresentam as menores discrepâncias salariais tanto por sexo quanto por raça

Como já discutido, empresas que participam do comércio exterior tendem a ter maior porte do que as que exploram exclusivamente mercados domésticos. No caso das exportadoras, por exemplo, portes maiores se justificam tanto pelas características dos setores em que estas empresas atuam quanto pela necessidade de essas firmas diluírem custos fixos relativos ao processo de exportação (Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, 2023b). Essa maior estrutura organizacional pode ser um dos fatores que justificam os maiores salários das carreiras de diretor e gerente nas empresas que atuam no comércio exterior. Como se observa na Figura 22, a remuneração média de diretores e gerentes em empresas que exportam ou importam é mais que o dobro da observada nas demais empresas.

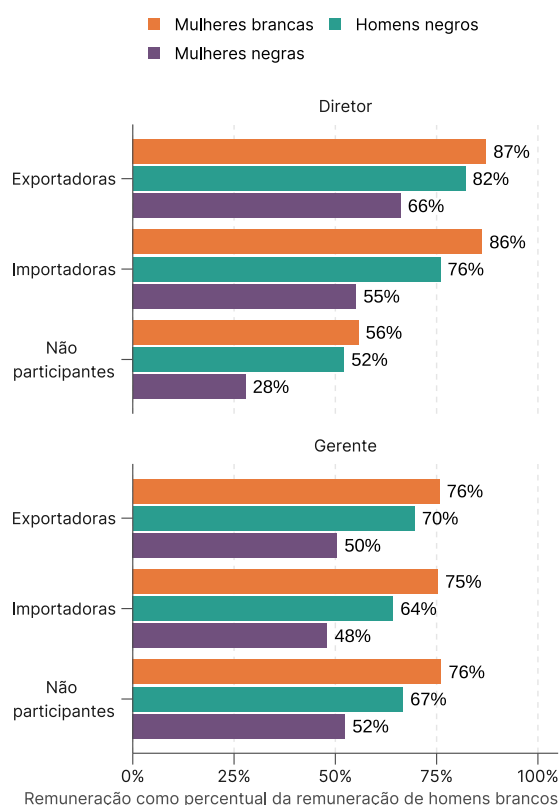
Em relação aos diferenciais de remuneração por raça e sexo, o conjunto de empresas exportadoras e importadoras apresentam padrão menos excludente do que as empresas que não atuam no comércio exterior para os ocupantes de cargos de direção. A Figura 23 apresenta as remunerações médias de mulheres negras, mulheres brancas e homens negros, em cargos de direção ou de gerência, como percentual da remuneração média de homens brancos. As empresas exportadoras, além de oferecerem os maiores salários médios para diretores, apresentam as menores discrepâncias salariais tanto por sexo quanto por raça. Nesse grupo de

¹⁴A diferença foi calculada como a média simples das diferenças, em pontos percentuais, no salários relativos de trabalhadores negros pagos por empresas participantes e não participantes do comércio exterior em cada unidade da Federação.

empresas, o salário médio de um diretor negro é equivalente a 82% do salário médio de um diretor branco. Embora essa diferença seja significativa, ela é menor do que a observada nas empresas que não participam do comércio exterior, em que a remuneração média de diretores negros corresponde a 52% da de diretores brancos. No caso dos cargos de gerência, as diferenças salariais de sexo e raça são semelhantes para todos os tipos de empresas.

Figura 23

A diferença salarial de sexo e raça em cargos de direção é menor nas empresas que exportam ou importam



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. Os salários médios de brancos e negros, utilizados para calcular os salários relativos para cada grupo apresentado na figura, foram calculados como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

A Figura 23 permite também decompor as disparidades salariais em cargos de alta hierarquia, levando em conta os componentes de sexo e raça. Observa-se que homens negros em cargos de diretores e gerentes ganham, em média, menos do que diretoras e gerentes brancas. Isso

indica que o fator racial pode ser mais relevante na definição de salários do que o sexo, embora estudos mais aprofundados sejam necessários para confirmar tal relação. Além disso, destaca-se o abismo salarial entre mulheres negras e homens brancos. Por exemplo, em empresas voltadas para o mercado doméstico, uma diretora negra recebe, em média, 28% do salário de um diretor branco.

A diferença salarial observada entre diretores brancos e diretoras negras em empresas que não atuam no comércio exterior pode estar relacionada, em parte, à diferença no nível educacional desses grupos e ao tipo de empresa onde trabalham. Entre os diretores brancos, 73% possuem educação de nível superior, 55,2% trabalham em médias e grandes empresas e 6,5% estão no setor de transformação. Já entre as diretoras negras, 54,7% possuem educação de nível superior, 30,3% atuam em médias e grandes empresas e 4,7% estão no setor de transformação. Ao se comparar estas últimas com diretoras negras em empresas exportadoras, a diferença setorial e educacional torna-se ainda mais evidente: 81% das diretoras negras em empresas exportadoras possuem educação de nível superior, 53% estão na indústria de transformação, e 72% estão empregadas em grandes empresas.

Esses números, evidentemente, não explicam toda a diferença salarial observada. Por um lado, é preciso considerar a possibilidade de fatores não mensurados ou indisponíveis na base de dados que impactem os níveis salariais, sejam relativos aos perfis das empresas, às especificidades de cada cargo, ou aos níveis de produtividade e qualificação dos trabalhadores. Por outro lado, a discriminação racial e de sexo pode se manifestar nas diferenças salariais tanto diretamente, como um fator adicional que impacta o nível de salário oferecido, quanto indiretamente, nas chances de acesso de mulheres negras a empresas e cargos com maiores remunerações.

Em comparação, França e Tavares (2022b) reportam que pessoas negras em cargos de diretoria receberam 75,5% do salário de pessoas brancas nas empresas listadas na Bolsa de Valores em 2017. Esse percentual é de 68,2% para os cargos de gerência. Os números apresentados aqui estão em consonância com os do referido estudo, evidenciando mais uma vez o padrão de que as estatísticas calculadas para as empresas listadas em bolsa se aproximam mais daquelas calculadas para as empresas que participam do comércio exterior, especialmente para os cargos de diretoria.

Os resultados apresentados para cargos de diretoria e gerência, no caso das empresas participantes do comércio exterior, estão alinhados com a conclusão de Firpo, França e Portella (2021), de que as diferenças salariais diminuem, mas não desaparecem completamente, quando se comparam pessoas em ocupações semelhantes. No entanto, no caso das empresas de atuação doméstica, a disparidade salarial entre negros e brancos aumenta nos cargos de alta gerência em relação aos cargos de ocupação geral.

4

Escolaridade e perfil racial



A diferença de escolaridade entre trabalhadores negros e brancos é apontada como uma das principais causas para explicar a desigualdade salarial entre negros e brancos. De fato, o acesso à educação é uma dimensão crítica e persistente da desigualdade racial no Brasil.

Valendo-se de microdados da PNAD e PNADC, Barbosa et al. (2023) destacam a convergência, ao longo das últimas décadas, no nível de educação obtido por jovens brancos e negros de 17 a 18 anos, reflexo da universalização do acesso ao ensino fundamental e médio. A brecha entre brancos e negros no ensino superior, por sua vez, persiste. Embora a taxa líquida de matrículas de alunos negros no ensino superior tenha avançado de 2% para 16% entre 1982 e 2021, essa taxa ainda é 14 pontos percentuais inferior à de alunos brancos.

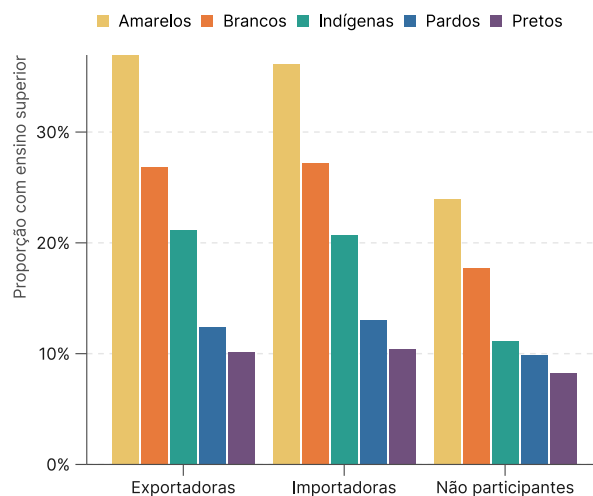
Levando em conta a relevância da educação como uma dimensão que não apenas manifesta, mas que retroalimenta a dinâmica de desigualdade racial no Brasil, a presente seção investiga a magnitude dessas diferenças no contexto das empresas brasileiras, e como elas são impactadas pela participação ou não dessas empresas no comércio exterior.

Para todas as raças, os empregados de empresas exportadoras e importadoras apresentam maiores níveis médios de escolaridade do que aqueles de firmas domésticas

A Figura 24 mostra a proporção de empregados com ensino superior completo, por raça e por participação das empresas no comércio exterior. Independentemente de as empresas participarem ou não do comércio internacional, os trabalhadores amarelos apresentam o maior nível de escolaridade, seguidos pelos brancos, indígenas, pardos e pretos.

Figura 24

A proporção de trabalhadores com ensino superior é maior entre brancos e amarelos



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.
Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. As proporções de trabalhadores com ensino superior foram calculadas como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo apresentado na figura.

médios de escolaridade observados são maiores nas empresas exportadoras ou importadoras do que nas domésticas. A menor taxa de trabalhadores com ensino superior completo é a dos negros de empresas domésticas, 8,3%. Já a maior taxa pertence aos trabalhadores amarelos de empresas exportadoras, 36,9%.

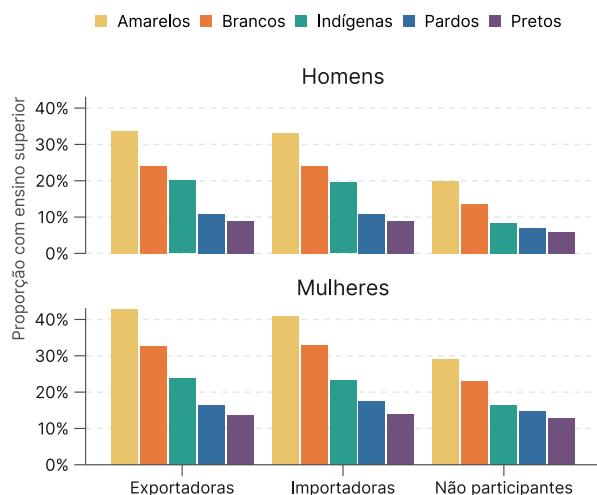
A Figura 25 apresenta os dados de escolaridade por sexo e raça. Além das características observadas anteriormente, percebe-se que a proporção de mulheres com ensino superior completo é maior do que a de homens, quando se compara a escolaridade de homens e mulheres dentro da mesma raça e do mesmo tipo de empresa.

A proporção de homens com ensino superior completo varia de 6,0%, no caso de homens pretos que trabalham em empresas domésticas, até 33,7% no caso de amarelos que trabalham em exportadoras. Para as mulheres, essa proporção varia de 12,7%, no caso das mulheres pretas nas empresas domésticas, até 43,1% no caso de amarelas em exportadoras.

Para a análise dos dados de escolaridade

Figura 25

A proporção de trabalhadores com ensino superior completo é maior entre as mulheres

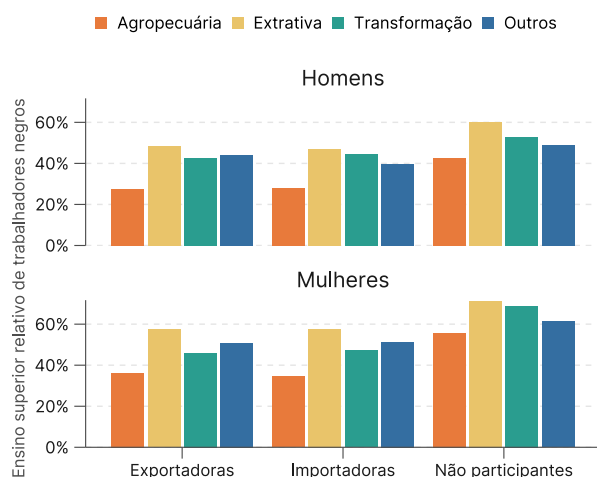


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.
Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. As proporções de trabalhadores com ensino superior foram calculadas como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo apresentado na figura.

pelos recortes de tamanho da empresa, setor de atividade econômica e região, será seguido o mesmo procedimento adotado nas seções anteriores, no qual os trabalhadores pretos e pardos são agrupados em negros. Para todos os demais gráficos desta seção, a estatística sobre a proporção de trabalhadores com ensino superior completo será apresentada de forma relativa entre os grupos de negros e de brancos. Por exemplo, se a proporção de trabalhadores negros com ensino superior for 7%, e a de brancos for 10%, será reportado um valor de 70% para a proporção de negros com ensino superior relativamente a brancos. Essa proporção será denominada *ensino superior relativo de trabalhadores negros*. Desse modo, quando o ensino superior relativo for superior a 100%, a proporção de trabalhadores negros com ensino superior é maior do que a dos brancos; quando ficar abaixo de 100%, a proporção dos negros é menor do que a dos brancos.

Figura 26

A desigualdade na escolaridade entre trabalhadores negros e brancos é menor entre as empresas domésticas e entre as mulheres



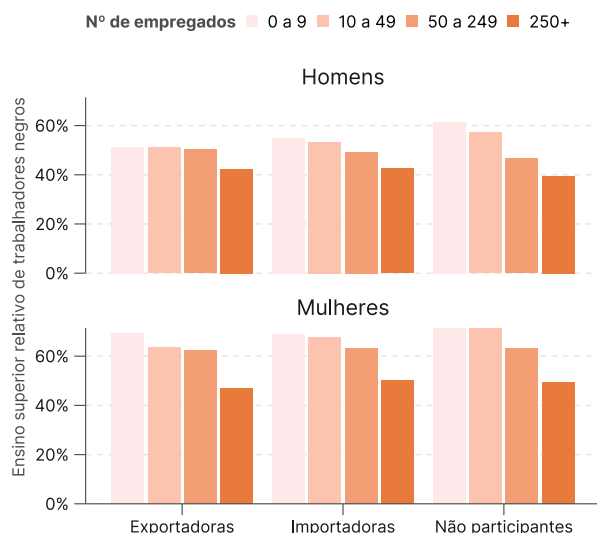
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.
Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. As proporções de trabalhadores brancos e negros com ensino superior, utilizadas para calcular o ensino superior relativo de trabalhadores negros para cada grupo apresentado na figura, foram calculadas como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

A desigualdade na escolaridade entre negros e brancos é mais relevante nas empresas que atuam no comércio exterior, sobretudo entre os homens

A Figura 26 mostra a diferença entre as proporções de trabalhadores negros e brancos com ensino superior por setor de atividade econômica, agrupando por participação no comércio e sexo do trabalhador. Percebe-se, inicialmente, que os negros possuem em média uma proporção menor de mão de obra qualificada do que os brancos para todos os grupos observados. Além disso, essa discrepância entre negros e brancos é tipicamente maior nas empresas que participam do comércio exterior e entre os homens. Para os homens nas empresas exportadoras ou importadoras, o ensino superior relativo fica abaixo de 50% em todos os setores de atividade econômica, ou seja, a proporção de negros com ensino superior não chega à metade da proporção de brancos.

Figura 27

A desigualdade nos níveis de escolaridade entre negros e brancos depende menos da participação das empresas no comércio exterior conforme seu tamanho aumenta



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. As proporções de trabalhadores brancos e negros com ensino superior, utilizadas para calcular o ensino superior relativo de trabalhadores negros para cada grupo apresentado na figura, foram calculadas como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

Analisando os resultados por setores de atividade, a diferença entre negros e brancos tende a ser maior na agropecuária. Esse é o único setor no qual, para as empresas exportadoras ou importadoras, o índice de ensino superior relativo não chega a 40% nem para os homens e nem para as mulheres. Por outro lado, as empresas da indústria extrativa apresentam os maiores valores de ensino superior relativo em todos os grupos, sendo as mulheres empregadas nas empresas domésticas desse setor as únicas a apresentarem um índice superior a 70%.

Além de a proporção de trabalhadores com nível superior ser maior dentre as mulheres, observa-se também que a discrepância entre negros e brancos é menor no caso das mulheres do que no dos homens. De fato, as mulheres apresentam um índice de ensino superior relativo de trabalhadoras negras maior do que o dos homens em todos os grupos de comparação, ou seja, tanto considerando o setor de atividade

econômica da empresa quanto a sua participação (ou não) no comércio exterior.

A discrepância de escolaridade entre negros e brancos é, em média, maior nas empresas que participam do comércio exterior, mas esse resultado varia com o porte das empresas

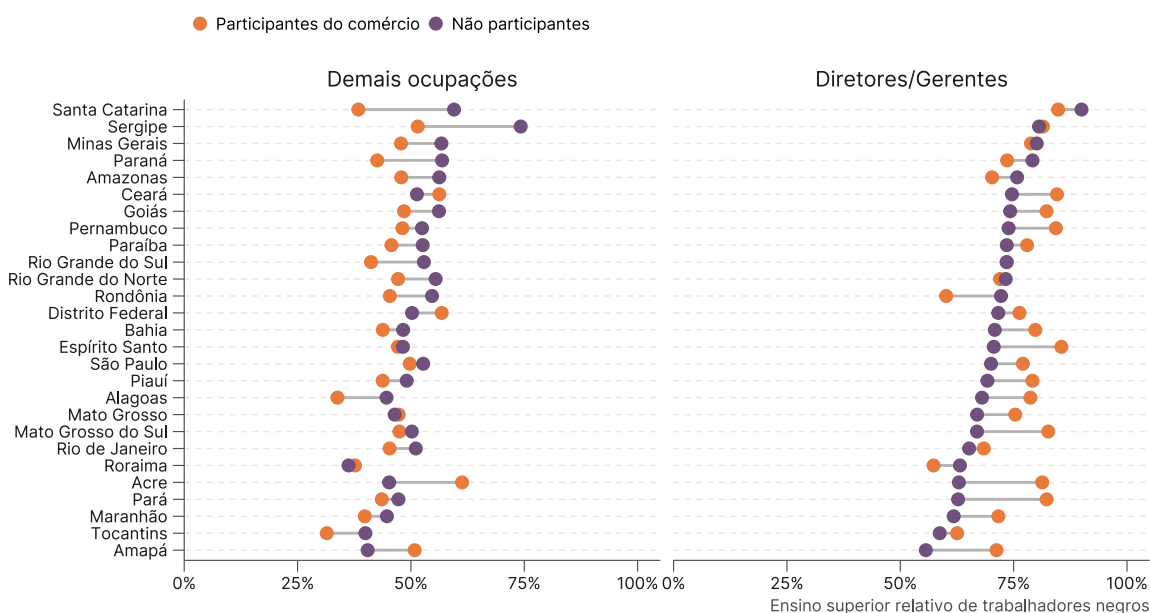
A Figura 27 analisa a escolaridade por porte da empresa. Os resultados indicam uma tendência: empresas maiores apresentam uma maior discrepância nos níveis de escolaridade entre trabalhadores negros e brancos. No entanto, ao se comparar empresas participantes e não participantes do comércio exterior, a escolaridade relativa dos negros é similar para empresas com mais de 250 empregados e tende a ser maior para empresas domésticas com até 49 empregados. Na análise por sexo, independentemente do porte, a discrepância na escolaridade entre negros e brancos é menor entre as mulheres do que entre os homens.

A Figura 28 retrata as diferenças nos níveis de escolaridade entre trabalhadores negros e brancos, por unidade da Federação. Embora não haja padrões regionais claros, para ocupações não gerenciais, a discrepância é geralmente menor nas empresas que não participam do comércio exterior. Já nos cargos de direção e gerência, a desigualdade no nível de escolaridade é menor nas empresas que atuam no comércio exterior na maior parte das unidades da Federação.

Antes de analisar as diferenças de escolaridade entre brancos e negros, vale destacar que, agregando a base de dados por grupo ocupacional, observa-se uma maior proporção de funcionários com educação de nível superior dentre os ocupantes dos cargos de direção e gerência. Dos diretores de empresas exportadoras,

Figura 28

Em cargos de direção e gerência, a desigualdade nos níveis de escolaridade entre negros e brancos é menor nas empresas que atuam no comércio exterior, na maioria dos estados



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX, da RAIS/MTE e da PNADC/IBGE.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. As proporções de trabalhadores brancos e negros com ensino superior, utilizadas para calcular o ensino superior relativo de trabalhadores negros para cada grupo apresentado na figura, foram calculadas como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo.

92,2% possuem ensino superior, e dos diretores de empresas domésticas, 67,4%. Já para cargos gerais, ou seja, exceto diretores e gerentes, a proporção de funcionários com educação superior é de 17,6% nas empresas exportadoras e de 12,8% nas empresas que não atuam no comércio exterior.

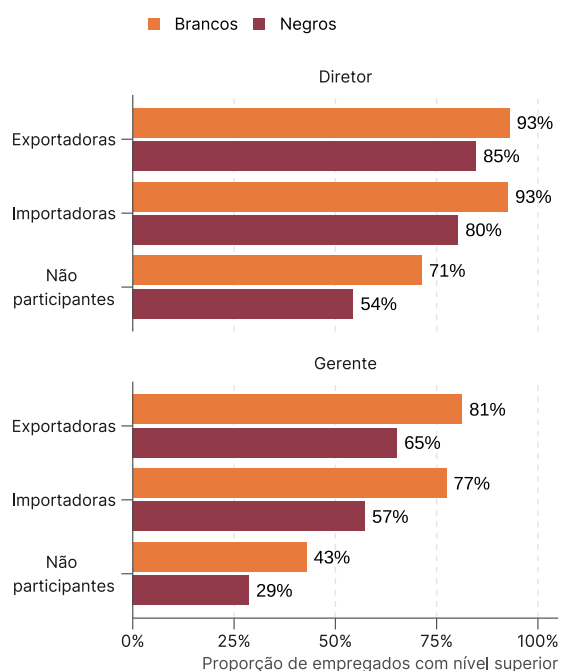
A Figura 29 permite comparar a proporção de negros e brancos com educação de nível superior entre empresas que exportaram, importaram e não participaram do comércio exterior em 2021. Além da maior proporção de diretores com nível superior, as empresas exportadoras apresentam a menor diferença entre as proporções de diretores negros e de diretores brancos com educação superior, de 8 pontos percentuais. Em contraste, nas empresas não envolvidas no comércio internacional, o diferencial das proporções de diretores brancos e negros com formação superior é de 17 pontos percentuais.

Em relação aos cargos de gerência,

a diferença entre as proporções de trabalhadores negros e de brancos com educação de nível superior é, no geral, mais acentuada do que nos cargos de diretor. As empresas exportadoras apresentam a maior proporção de gerentes negros com educação superior (65%). Essa proporção é superior, inclusive, à proporção de gerentes brancos com educação de nível superior nas empresas que não atuam no comércio exterior (43%).

Figura 29

A proporção de diretores e gerentes negros com ensino superior é maior nas empresas que atuam no comércio exterior



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SECEX e da RAIS.

Nota: Amostra composta pelas empresas respondentes da RAIS Vínculos em 2021, sendo que uma empresa foi classificada como exportadora ou importadora caso ela tenha registrado pelo menos uma exportação ou importação naquele ano. As proporções de trabalhadores com ensino superior foram calculadas como médias ponderadas pelo número de empregados de cada grupo apresentado na figura.

5

Considerações finais



A análise da relação entre o comércio exterior e a representatividade racial no Brasil revela uma complexa interseção entre questões econômicas e sociais. A principal forma de avaliar essa relação é comparar as diferenças nas proporções de empregados, nos salários pagos e nos níveis de escolaridade entre as raças de trabalhadores, tanto em empresas que participam do comércio exterior quanto naquelas que atuam apenas no mercado doméstico.

Este documento busca contribuir com o debate sobre representatividade racial no mercado de trabalho tendo como foco empresas que atuam no comércio internacional. Para isso, foi criada uma base de dados que reúne informações sobre comércio exterior e sobre o perfil de empregados das empresas no Brasil, permitindo mapear a representatividade das diferentes raças no país. Em particular, são apresentadas informações inéditas sobre empresas que participam do comércio exterior, como a participação de cada raça no emprego, as diferenças salariais entre raças e o contraste entre os níveis educacionais das diferentes raças. Foram também explorados recortes por sexo dos empregados, por setores de atuação das empresas, e por porte e localização geográfica dessas companhias.

Observa-se que, tanto para as empresas envolvidas no comércio exterior quanto para as não envolvidas, a participação dos negros na força de trabalho aumentou ao longo do período entre 2012 e 2021, sendo as empresas exportadoras ou importadoras da agropecuária e da indústria extrativa as que empregam uma proporção maior desses trabalhadores. Além disso, quanto maior é o porte das empresas, maior é a proporção de trabalhadores negros. Em relação aos cargos de direção e de gerência, menos de 24% desses cargos são ocupados por negros em empresas que atuam no comércio exterior, percentual inferior em mais de 10 pontos percentuais ao de empresas domésticas e em aproximadamente 20 pontos percentuais

na comparação com os empregos em geral.

Quanto aos salários, em média amarelos e brancos são mais bem remunerados do que negros e indígenas. Por um lado, independentemente do setor e do tamanho das empresas, os salários dos negros tendem a ser mais próximos aos dos brancos em empresas que não participam do comércio exterior. Por outro lado, para os cargos de direção, observa-se uma menor diferença salarial relativa entre negros e brancos em empresas que atuam no comércio internacional do que em empresas domésticas, inclusive considerando homens e mulheres separadamente.

Uma das causas das diferenças de remuneração entre as raças é o nível de escolaridade. De fato, a proporção de trabalhadores com ensino superior é maior entre brancos e amarelos do que entre negros e indígenas, tanto em empresas que atuam apenas no mercado doméstico quanto para as exportadoras ou importadoras. De modo similar ao que acontece para a remuneração, as empresas domésticas apresentam menor desigualdade na escolaridade entre trabalhadores negros e brancos, ou seja, a proporção de negros com ensino superior é mais próxima à proporção de brancos. Nota-se, também, que empresas maiores tendem a apresentar uma maior discrepância nos níveis de escolaridade relativos entre negros e brancos, independentemente de as empresas participarem do comércio exterior ou não.

As informações apresentadas neste documento, portanto, auxiliam na investigação sobre como o envolvimento no comércio exterior está correlacionado com diferentes oportunidades e salários para os trabalhadores de todas as raças. No entanto, é importante ressaltar que a relação entre comércio exterior e representatividade racial é multifacetada e influenciada por uma variedade de fatores, incluindo políticas governamentais, práticas empresariais e tendências econômicas globais. Dessa

forma, mais pesquisas são necessárias para aprofundar o entendimento dessa dinâmica e desenvolver estratégias eficazes para promover a igualdade racial no contexto do comércio exterior.

Referências

AUTOR, D.; DORN, D.; HANSON, G. The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States. *American Economic Review*, v. 103, n. 6, p. 2121–68, Outubro 2013. Disponível em: <<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.103.6.2121>>.

BARBOSA, G.; FERREIRA, D.; NUNES, E.; PORTELLA, A.; FRANÇA, M. Desigualdades raciais na educação brasileira. In: *Números da Discriminação Racial: Desenvolvimento Humano, Equidade e Políticas Públicas*. [S.l.]: Editora Jandaíra, 2023. cap. Chapter 8. ISBN 9786550940621.

BATISTICH, M. K.; BOND, T. N. Stalled Racial Progress and Japanese Trade in the 1970s and 1980s. *The Review of Economic Studies*, v. 90, 11 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/restud/rdad009>>.

BENGURIA, F. The Impact of NAFTA on U.S. Local Labor Market Employment. *Journal of Human Resources*, 07 2023. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3722619>.

BERNARD, A. B.; JENSEN, J. B.; REDDING, S. J.; SCHOTT, P. K. Firms in International Trade. *Journal of Economic Perspectives*, v. 21, n. 3, p. 105–130, Setembro 2007. Disponível em: <<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.21.3.105>>.

CUNNINGHAM, S. *Causal Inference: The Mixtape*. Yale University Press, 2021. ISBN 9780300251685. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/j.ctv1c29t27>>.

EDERINGTON, J.; SANDFORD, J. Employer Discrimination and Market Structure: Does More Concentration Mean More Discrimination? *International Journal of Industrial Organization*, v. 48, p. 1–33, 2016. ISSN 0167-7187. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167718716300522>>.

ERTEN, B.; LEIGHT, J.; TREGENNA, F. Trade Liberalization and Local Labor Market Adjustment in South Africa. *Journal of International Economics*, v. 118, p. 448–467, 2019. ISSN 0022-1996. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022199619300200>>.

ESSAJI, A.; SWEENEY, G.; KOTSOPOULOS, A. Equality Through Exposure to Imports? International Trade and the Racial Wage Gap. *Journal of Economic Policy Reform*, v. 13, 2010. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17487870.2010.523968>>.

FIRPO, S.; FRANÇA, M.; PORTELLA, A. Desigualdades Raciais no Mercado de Trabalho Brasileiro e o Papel da Educação. *Journal of International Economics*, 2021. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3967828>>.

FRANÇA, M.; TAVARES, R. *Desigualdade Racial e de Gênero nas Empresas Listadas na Bolsa de Valores - Relatório 1*. [S.l.], 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2022/11/Desigualdade_Bolsa_de_Valores_1.pdf>.

FRANÇA, M.; TAVARES, R. *Desigualdade Racial e de Gênero nas Empresas Listadas na Bolsa de Valores - Relatório 2*. [S.l.], 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2022/11/Desigualdade_Bolsa_Valores_2.pdf>.

- FRÍAS, J. A.; KAPLAN, D. S.; VERHOOGEN, E.; ALFARO-SERRANO, D. Exports and Wage Premia: Evidence from Mexican Employer-Employee Data. *The Review of Economics and Statistics*, p. 1–45, 03 2022. ISSN 0034-6535. Disponível em: <https://doi.org/10.1162/rest_a_01178>.
- GERARD, F.; LAGOS, L.; SEVERNINI, E.; CARD, D. Assortative Matching or Exclusionary Hiring? The Impact of Employment and Pay Policies on Racial Wage Differences in Brazil. *American Economic Review*, v. 111, n. 10, p. 3418–57, Outubro 2021. Disponível em: <<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20181596>>.
- HELPMAN, E.; ITSKHOKI, O.; MUENDLER, M.-A.; REDDING, S. J. Trade and Inequality: From Theory to Estimation. *The Review of Economic Studies*, v. 84, n. 1, p. 357–405, 06 2016. ISSN 0034-6527. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/restud/rdw025>>.
- HIRATA, G.; SOARES, R. R. Competition and the Racial Wage Gap: Evidence from Brazil. *Journal of Development Economics*, v. 146, 09 2020. ISSN 0034-6535. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/a/eee/deveco/v146y2020ics0304387820300948.html>>.
- Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. *Mulheres no Comércio Exterior: Uma Análise para o Brasil*. [S.l.], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/comercio-exterior/estatisticas/outras-estatisticas-de-comercio-exterior-1/mulheres_comercio_exterior_uma_analise_para_o_brasil.pdf>.
- Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. *Perfil das Firms Exportadoras Brasileiras: Um Panorama*. [S.l.], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/noticias/2023/junho/perfil_exportadoras-secex.pdf>.
- NUNES, E.; LAZARETTI, L.; PORTELLA, A.; FRANÇA, M. Desigualdade racial na renda brasileira (1982 - 2021). In: *Números da Discriminação Racial: Desenvolvimento Humano, Equidade e Políticas Públicas*. [S.l.]: Editora Jandaíra, 2023. cap. Chapter 6. ISBN 9786550940621.
- Public Citizen's Global Trade Watch. *Trade Discrimination: The Disproportionate, Underreported Damage to U.S. Black and Latino Workers From U.S. Trade Policies*. [S.l.], 2021. Disponível em: <https://www.citizen.org/wp-content/uploads/PC_Trade-Discrimination-Report_1124.pdf>.
- RAUCH, J. E. Networks versus Markets in International Trade. *Journal of International Economics*, v. 48, n. 1, p. 7–35, Junho 1999. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/a/eee/inecon/v48y1999i1p7-35.html>>.
- SCHANK, T.; SCHNABEL, C.; WAGNER, J. Do Exporters Really Pay Higher Wages? First Evidence from German Linked Employer–Employee data. *Journal of International Economics*, v. 72, n. 1, p. 52–74, 2007. ISSN 0022-1996. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022199606001346>>.
- SPRIGGS, W.; BROWNE, N.; COLE-SMITH, B. *China Import Penetration and U.S. Labor-Market Adjustments*. [S.l.], 2021. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3850977>>.
- United States International Trade Commission. *Distributional Effects of Trade and Trade Policy on U.S. Workers*. [S.l.], 2022. Disponível em: <<https://www.usitc.gov/publications/332/pub5374.pdf>>.

A Descrição da base de dados

Este trabalho utiliza duas fontes de dados principais, a base de dados de comércio exterior da Secretaria de Comércio Exterior (SECEX) e os dados de empregos formais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). A seguir, além do detalhamento de ambas as bases, são elucidados pontos essenciais para o completo entendimento das análises realizadas ao longo do documento.

A.1 Dados de comércio exterior

Os dados de comércio exterior são disponibilizados pela Secretaria de Comércio Exterior (SECEX), do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, que é a responsável por processar, analisar e divulgar informações sobre exportações e importações realizadas no Brasil. Esses dados são coletados por meio de declarações de importação e exportação, obrigatórias para todas as empresas que realizam operações de comércio exterior. A partir deles, é possível identificar as empresas que operaram no comércio exterior brasileiro em determinado ano. Ressalta-se que neste trabalho empresa exportadora/importadora em um dado ano é aquela que registrou ao menos uma operação de exportação/importação no mesmo ano.

Quanto à definição de empresa, o conjunto de firmas que pertençam ao mesmo código CNPJ de 8 dígitos é considerado uma única empresa. Essa abordagem segue os padrões de contagem estabelecidos pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (UNSD), para os quais matriz e filiais constituem uma só empresa. Além disso, empresas da administração pública, empresas sem fins lucrativos e organizações internacionais foram desconsideradas da amostra por terem um critério de funcionamento distinto das demais.

É importante destacar que os dados individualizados das firmas são protegidos por sigilo de acordo com Constituição Federal arts. 5º, X e XII e 145, §1º; no Código Tributário Nacional, arts. 198 e 199; na Lei 12.527/2011, arts. 4º, IV, 6, III e 31; e no Decreto nº 7.724/2012, arts. 5º, §2º e 6º, I. As informações apresentadas neste trabalho são agregadas de forma a preservar o sigilo das informações.

A.2 Dados de empregados

Os dados utilizados para a análise do mercado de trabalho são os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para os anos de 2012 a 2021 (último ano de dados disponibilizados para a SECEX). A RAIS permite a identificação da quantidade de empregos¹⁵ formais reportados pelas empresas declarantes e, adicionalmente, possibilita análises baseadas nas características dos empregados (raça, sexo, remuneração, nível educacional etc.). De forma similar ao realizado para os dados de comércio exterior, considerou-se como uma empresa o conjunto de firmas que pertençam ao mesmo CNPJ 8 dígitos e

¹⁵Cada vínculo foi considerado em valor proporcional ao número de meses trabalhados no ano. Isto é, trabalhadores com vínculos vigentes durante o ano completo foram considerados com peso igual a 1. Para vínculos não integrais, optou-se por calcular a proporção de meses trabalhados no ano. Assim, um trabalhador com 6 meses de vínculo foi considerado com peso igual a 0,5.

foram desconsideradas empresas da administração pública, empresas sem fins lucrativos e organizações internacionais.

Nas análises com dados da RAIS que envolvam a classificação de atividade econômica da empresa, optou-se por considerar inicialmente a divisão (dois dígitos) da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) com o maior número de empregados declarados. Na sequência, as divisões foram classificadas em grandes atividades da seguinte forma: as atividades foram agregadas em “Agropecuária” (01 a 03), “Indústria Extrativa” (05 a 09), “Indústria de Transformação” (10 a 33) e “Outros” (demais códigos). Nota-se que a agregação do setor “Outros” corresponde a empresas cuja atividade central está relacionada a serviços, comércio e construção civil.

Para as análises que classificam as empresas de acordo com o seu porte, utilizou-se o número de empregados declarados na RAIS. Com base nesse número, as empresas foram classificadas em quatro possíveis categorias: “0 a 9 empregados”, “10 a 49 empregados”, “50 a 249 empregados” e “250 ou mais empregados”.

As análises que consideram o tipo de ocupação do trabalhador basearam-se no campo de código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) informado na RAIS. Os códigos foram agregados nas seguintes categorias: “Diretor” (Subgrupo Principal 12 e Ocupações 131105, 131110, 131205, 131305 e 131310), “Gerente” (Subgrupo Principal 14 e Ocupações 131115, 131120, 131210, 131215, 131220, 131225, 131315 e 131320) e “Outros” (demais códigos CBO).

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA
COMÉRCIO E SERVIÇOS

