

XXIX ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS  
25 A 29 DE OUTUBRO DE 2005

GT "GÊNERO NA CONTEMPORANEIDADE"

CLASSE SOCIAL E DESIGUALDADE DE  
GÊNERO NO BRASIL

José Alcides Figueiredo Santos  
Departamento de Ciências Sociais – UFJF  
jalcides@ichl.ufjf.br

O presente trabalho focaliza o impacto que a esfera da desigualdade de classe exerce sobre a desigualdade de gênero no Brasil. De maneira mais específica, investiga os contornos da desigualdade econômica de gênero e aborda o papel moderador dos contextos de classe na acentuação ou atenuação das assimetrias quantitativas de renda entre homens e mulheres. A versão apresentada aqui oferece o que eu considero ser um “ensaio” da investigação e por isso os resultados empíricos encontram-se sob a forma de um conjunto de distribuições e estimativas não comentadas, mas cuja forma inédita de abordagem dos dados já revelam evidências bastante interessantes. Além disso, a orientação teórica, as hipóteses, a metodologia, a técnica estatística e a estratégia de análise que presidiram a elaboração dos dados estão explicitamente formulados neste *paper*. Na data da apresentação no encontro do GT “Gênero na contemporaneidade” na ANPOCS o autor pretende oferecer aos presentes uma versão mais desenvolvida. Os resultados empíricos aqui apresentados utilizam a base de micro dados de 2002 da PNAD, que serviu para o estudo anterior do autor acerca das relações entre classe social e desigualdade racial no Brasil (Figueiredo Santos, 2005a). O autor pretende obter no GT um *feedback* dos pesquisadores que dedicam-se aos estudos de gênero no Brasil, para a partir daí encaminhar-se na direção da fase definitiva da investigação, que será conduzida usando a base de micro dados da PNAD de 2004, ainda não disponibilizada.

Esta iniciativa inscreve-se em um programa de investigação de maior amplitude a respeito da estruturação da desigualdade social na sociedade brasileira. No ano de 2004 o autor esteve como *Honorary Fellow* do Departamento de Sociologia da Universidade de Wisconsin-Madison, beneficiando-se da colaboração acadêmica do Prof. Erik Olin Wright <sup>1</sup>. Neste período foi construída uma nova classificação sócio-econômica para o Brasil, na perspectiva sociológica de classe social, aplicável às principais bases de dados das estatísticas sociais nacionais (PNAD e Censo Demográfico). Esta classificação foi submetida, com êxito, a um processo de validação de constructo, que explorou o condicionamento exercido pela esfera da desigualdade de classe, mensurada por esta tipologia, sobre a desigualdade de raça no Brasil, cujos resultados substantivos representam um avanço importante na literatura acerca das desigualdades raciais no Brasil (Figueiredo Santos, 2005a). Este instrumento, desenhado em uma ótica sociológica, foi “ajustado” às estatísticas sociais nacionais com o intuito de cumprir uma função mais duradoura. Levando em consideração os resultados substantivos já alcançados, esta classificação almeja contribuir de modo mais sistemático

---

<sup>1</sup> A possibilidade de atender ao convite formulado pelo Departamento de Sociologia da Universidade de Wisconsin-Madison, por proposta do prof. Erik Olin Wright, foi viabilizada pela obtenção de uma bolsa pós-doutoral da CAPES.

para uma melhor caracterização, descrição e explicação da produção e reprodução da desigualdade social, nas suas várias manifestações e interseções, nas condições concretas da sociedade brasileira.

O estudo orienta-se pela perspectiva de que as divisões de classe social manifestam-se sociologicamente como estruturas e mecanismos que tanto geram conseqüências sociais sistemáticas na vida das pessoas quanto condicionam, ainda que parcialmente, os efeitos produzidos por outras formas de divisão social. O enfoque dado ao conceito sociológico de classe social beneficia-se das contribuições teóricas de Erik Olin Wright (Wright, 1997; 2005). O instrumento de mensuração da noção de classe social representa um aperfeiçoamento da tipologia utilizada no livro *Estrutura de Posições de Classe no Brasil*, ao qual caberia reportar-se para um entendimento da sua gênese (Figueiredo Santos, 2002). A classificação socioeconômica mostra-se aqui principalmente como um conjunto de categorias empíricas, mas uma apresentação plena dessa tipologia, em que são desenvolvidos os seus fundamentos teóricos, analíticos e metodológicos, foi realizada em outro artigo (Figueiredo Santos, 2005b).

Situa-se aqui, de modo breve, as noções sociológicas de classe e gênero, assim como a perspectiva de análise de classe da desigualdade de gênero. Definem-se os objetivos do estudo e as estratégias metodológicas escolhidas para delinear a conformação da desigualdade de gênero no Brasil e descortinar as manifestações mais relevantes do papel “moderador” das categorias de classe na atenuação ou exacerbação dos efeitos de gênero na renda pessoal. Os resultados da investigação empírica são apresentados em oito Tabelas. Os produtos finais dos diversos modelos de regressão construídos para a análise do gap de gênero de renda estão todos apresentados de uma forma mais “leve e legível”, com os coeficientes de regressão já convertidos em diferenças percentuais nas Tabelas 6, 7 e 8.

*Noção de classe social.* Na interpretação de Erik Olin Wright classe social representa uma forma especial de divisão social gerada pela distribuição desigual de poderes e direitos sobre os recursos produtivos relevantes de uma sociedade. A existência dessa divisão produz conseqüências sistemáticas significativas sobre a vida dos indivíduos e a dinâmica das instituições. A condição de classe afeta os interesses materiais, as experiências de vida e as capacidades para ação coletiva dos indivíduos. O poder causal da posição de classe exerce-se ao condicionar o acesso aos recursos produtivos e ao moldar as experiências de vida nas esferas do trabalho e do consumo. O que a pessoa tem (ativos produtivos) determina o que ela obtém (bem-estar material) e o que deve fazer para conseguir o que obtém (oportunidades, dilemas e opções). Ao moldarem as experiências no âmbito do trabalho e do consumo e as

oportunidades de vida esses dois processos primários geram efeitos de segunda ordem (padrões de saúde, atitudes, etc). Erik Olin Wright privilegia analiticamente a noção de interesses materiais ao considerar as conseqüências das posições de classe na vida dos indivíduos. Em decorrência da natureza dos poderes e direitos exercidos sobre os recursos produtivos, a pessoa enfrenta uma estrutura de oportunidades, dilemas e opções alternativas ao perseguir o seu bem-estar material (Wright, 2005).

Erik Olin Wright elabora uma tipologia básica de classe na sociedade capitalista em função da propriedade de ativos de capital, do controle diferenciado de ativos de qualificação e da relação com o exercício de autoridade dentro da produção. A propriedade de ativos de capital possui uma prevalência estrutural em relação às outras formas de diferenciação de classe. Qualificação e perícia designam um ativo produtivo, muitas vezes atestado sob a forma de credenciais, que aumenta o poder da força de trabalho complexa nos mercados e processos de trabalho. Os especialistas ocupam uma localização privilegiada de apropriação devido à sua posição estratégica na organização da produção, como controladores de conhecimento, e à sua posição na organização dos mercados de trabalho, como detentores de uma forma escassa de força de trabalho. Já o exercício de comando estratégico e de autoridade dentro da organização social da produção enseja, da parte dos seus ocupantes, a exigência de uma porção do excedente social. O exercício de autoridade, sob delegação da organização empregadora, particularmente pelos gerentes, representa uma fonte posicional de poder, pois coloca um problema de controle/incentivo dos agentes. Os gerentes ocupam uma localização privilegiada de apropriação ao situarem-se em uma espécie de posição de confluência das relações de dominação e exploração. A classe trabalhadora corresponde aos assalariados não gerentes e não especialistas (Wright 1997: 17-25).

*Gênero na interpretação sociológica e feminista.* A noção de gênero como uma divisão social realça a idéia de que as diferenças de gênero são predominantemente de origem social e estruturais, de modo que o homem, como uma categoria, possui mais poder social que a mulher, como uma categoria. A divisão social de gênero implica não apenas em diferenças, mas em desigualdades incorporadas nas estruturas da sociedade. Gênero influencia cada aspecto em que nossas vidas estão organizadas. A identidade de gênero estrutura a nossa experiência, o sentido que damos ao mundo e as expectativas que os outros têm de nós. As relações de gênero existem fora dos modos através dos quais nós categorizamos homem e mulher, porém estas categorias afetam os modos como as relações de gênero evoluem. Gênero é uma construção social usada para definir, explicar e justificar

desigualdades. As desigualdades de gênero, embora contestáveis e mutáveis ao longo do tempo, são ordenadas e consistentes (Abbott, 2000).

A distinção feminista convencional sexo/gênero concebe os sistemas de gênero como mecanismos culturais criados para manejar diferenças de sexo e os problemas da reprodução social e biológica. O sexo conformaria nossa identidade biológica como homem ou mulher e o gênero diria respeito aos aspectos socialmente construídos das diferenças sexuais. Entretanto, esta dicotomia apoia-se na suposição questionável de que as diferenças reprodutivas biológicas constituem um substrato fixo sobre o qual se desenvolvem variáveis construções sociais de gênero. Esta distinção convencional sexo/gênero tem sido contestada pela visão de que as “diferenças sexuais” seriam também, em parte, socialmente construídas e historicamente variáveis (Bradley, 1996:82-3). A identificação de certas características físicas como a base para classificar pessoas já representa um processo social. O sexo, a sexualidade e o corpo “são experimentados, tornam-se compreensíveis, por meio de processos e práticas sociais; eles são constituídos através do gênero e, ao mesmo tempo, ajudam a constituir o gênero” (Acker, 1992:565-566).

Os enfoques feministas de gênero dividem-se, grosso modo, em abordagens realistas e construtivistas. A visão realista postula que as divisões de gênero possuem uma existência na sociedade além das vidas dos indivíduos que as constituem. Já no enfoque social construtivista as relações de gênero estão ligadas às nossas crenças pessoais e em como essas crenças são expressas nas nossas interações diárias com outras pessoas (Abbott, 2000).

A origem da situação peculiar feminina se localiza na instituição do parentesco como lugar social sancionado de encontro entre os sexos, mas o gênero enquanto princípio classificatório opera em outras instâncias do social. O conceito de gênero possui um sentido heurístico ao servir para criticar e superar dualidades características da tradição ocidental e da própria teoria sociológica (Heiborn e Sorj, 1999). Entretanto, convém considerar os elementos de unidade e diversidade subjacentes à noção de gênero como categoria sociológica. A sociologia deve desenvolver um entendimento mais adequado de como as mulheres, diferentes em termos de circunstâncias e experiências, por exemplo, de classe, raça e idade, estão colocadas dentro das dinâmicas da desigualdade de gênero. Entretanto, esta exploração da diferença e da diversidade não deve ser feita em prejuízo da unidade (Bradley, 1996:101-102)

*Desigualdade de gênero em recompensas econômicas.* No Brasil a situação da mulher no mundo do trabalho, no limiar da passagem de século, parece ser marcada por elementos de continuidade e de mudanças. Os fatores de continuidade expressam-se na concentração da

mulheres em empregos de menor remuneração no setor de serviços e particularmente no segmento informal e mais desprotegido do mercado de trabalho. De outro lado, como expressão de mudanças, aumentou a participação de mulheres em ocupações não manuais de melhor remuneração, em cargos de comando, profissões de prestígio e mesmo como proprietárias de negócios no comércio e serviços. As discrepâncias de gênero de rendimentos persistem, apesar do progresso ocupacional, sendo que as diferenças de ganhos não podem ser atribuídas a diferenças em termos de números de horas trabalhadas e escolaridade, devendo ser creditadas aos processos de discriminação (Bruschini, 2000). Estudo recente dos efeitos da composição por gênero das ocupações sobre os salários revela que persiste no Brasil uma penalidade salarial para aqueles que estão inseridos em ocupações tipicamente femininas, sendo que esta penalidade mostra-se mais forte para as mulheres que para os homens. A análise temporal do período que vai de 1981 a 1999 revelou uma tendência de aumento do hiato salarial de gênero (Oliveira, 2003: 135-6). Por outro lado, a dinâmica e o perfil desequilibrado [em termos de classe, ocupação e raça, permito-me acrescentar] do incremento da inserção da mulher no mundo econômico têm contraditoriamente produzido no Brasil certas conseqüências negativas. O aumento ponderável da contribuição dos rendimentos das mulheres para a renda domiciliar no período de 1981 a 2002, ao gerar uma razão de concentração do rendimento das mulheres um tanto acima do índice de Gini, evidencia que encontra-se em andamento no país um processo no qual “o rendimento das mulheres está contribuindo para seja elevada a desigualdade” (Hoffmann e Leone, 2004: 56).

A desigualdade de gênero no trabalho e na renda manifesta-se em praticamente todos os países do mundo. As disparidades de renda entre o homem e a mulher, ou a distância (gap) de renda de gênero, tem despertado um grande esforço de investigação e interpretação tanto na literatura econômica quanto na sociológica.

A teoria econômica neoclássica considera que cada pessoa recebe como recompensa o valor da contribuição marginal do insumo (trabalho, capital ou terra) que ela agrega à função de produção. Na visão da teoria de capital humano, baseada nesse modelo básico, o trabalho deve ser recompensado pelos investimentos que as pessoas realizam na sua própria educação, treinamento e cuidados de saúde, ou seja, no seu “capital humano”, que incrementam a sua produtividade ou capacidade de contribuição para o produto. Neste sentido, a abordagem econômica convencional privilegia as explicações pelo lado da oferta. Homens e mulheres ingressariam no mercado de trabalho com diferentes características produtivas e inclinações. Nesta ótica, parte importante do gap de renda de gênero existente no mercado de trabalho decorreria de diferenças nas características produtivas e nas estruturas de preferências de

homens e mulheres, devido a escolhas voluntárias ou condicionamentos anteriores ao ingresso no mercado, que explicariam as diferenças no montante, no tipo e no grau de depreciação do capital humano de ambos (Blau et alii, 1998: 141-184 e Jacobsen, 258-276).

A ocorrência de discriminação no mercado de trabalho desafia a ortodoxia neoclássica, pois introduz um componente irracional, contrário ao princípio de maximização do lucro, de tratamento desigual de trabalhadores igualmente produtivos. Duas teorias merecem destaque especial pelo modo de “ajustar” o princípio da racionalidade econômica com o fenômeno empírico da discriminação, ou seja, o tratamento desigual de trabalhadores que podem contribuir igualmente para o acréscimo do produto. Embora compatíveis com os pressupostos neoclássicos, ambas as teorias podem ser pensadas também em uma lógica explicativa diferente. A teoria da *discriminação estatística* considera que o empregador usaria os atributos de sexo e raça, como uma espécie de informação substitutiva, na ausência de informação adequada para avaliar o potencial de produtividade do trabalhador a um custo razoavelmente baixo, o que gera uma discriminação estatística contra os indivíduos pertencentes a grupos que teriam, em média, características menos desejáveis. Já o enfoque de *amontoamento* considera que a concentração de certos grupos, como as mulheres, em determinados tipos de empregos, quaisquer que sejam as razões que tenham levado a isso, gera como consequência uma oferta excedente em relação a demanda por estes serviços, o que deprime a taxa de salário dessas ocupações (Rima, 260-271; Blau et alii:207-211).

A tradição crítica da economia política, por outro lado, analisa o tratamento adverso dado à mulher como uma consequência das regras explícitas e implícitas que regulam a sociedade. A discriminação não é vista como um comportamento apenas “irracional”, estranho à lógica do mercado, pois cabe considerar a existência de incentivos econômicos para discriminar. A discriminação pode servir como um mecanismo de enfraquecimento da solidariedade e do poder de barganha dos trabalhadores e pode ter implicações para os salários e a segurança de emprego da parcela dos trabalhadores que indiretamente se beneficiam dela. A discriminação, além disso, pode refletir um processo de adaptação organizacional, que se manifesta na tendência das firmas em adotar as convenções sociais prevalentes na sociedade. A discriminação deve ser vista como um fenômeno dinâmico, influenciado pelos ciclos da economia e a competição entre as firmas, o que coloca para as empresas a questão dos custos e riscos econômicos associados com mudanças no sentido da redução da discriminação (Albelda et alii, 2001: 178-195). Estudos recentes, por outro lado, indicam a importância de considerar a estrutura geral da desigualdade para entender a desigualdade de gênero. A amplitude das escalas de renda, ou seja, a distância entre os graus

(*rungs*) da distribuição de renda, assim como a posição em que fica o trabalhador feminino mediano, afetariam fortemente o padrão prevalecente de desigualdade de gênero na renda (Gornick, 1999:231).

A sociologia desenvolve um modo próprio de entender o papel da discriminação na explicação do gap de gênero na renda. Tem sido longamente observado no estudo da desigualdade social que as ideologias de diferença, como a visão essencialista de gênero, são freqüentemente convertidas em ideologias de hierarquia, como a consagração do valor cultural da primazia do homem (Charles, 2003: 271). No sentido sociológico geral a discriminação ocorre quando as pessoas são tratadas desigualmente em função das suas características pessoais que não estão relacionadas ao seu desempenho (Reskin e Padavic, 1994:37). Existe o processo de discriminação alocativa que faz com que a mulher seja diferencialmente alocada a posições que oferecem menores recompensas. Cabe falar também em uma discriminação valorativa, enfatizada pelos estudos de valor comparável, que demonstram como as mulheres recebem menores recompensas apesar de estarem em situações de emprego comparáveis e possuem requisitos de qualificação e outras características semelhantes aos homens. As formas de discriminação alocativa e valorativa implicam na segregação de homens e mulheres em diferentes ocupações. Por fim, pode-se falar em uma discriminação interna ao emprego ou posição, em que as mulheres recebem recompensas desiguais apesar de ocuparem a mesma posição (emprego) situada exatamente no mesmo contexto (empresa) (Peterson e Morgan, 1995:329-330).

Um parte importante da literatura sociológica situa a segregação posicional como o fator específico mais importante na explicação do gap de renda de gênero. O tratamento desigual se processa de forma mais eficaz e mais “justificável” quando os diferentes grupos são separados em diferentes lugares e em diferentes papéis desigualmente recompensados (Reskin e Padavic, 1994:46 e 118). Diversos estudos usam um índice de segregação como medida sumária do fenômeno. O índice de Duncan, por exemplo, mede a proporção do grupo segregado que teria que mudar de uma ocupação segregada para ambos os grupos serem distribuídos de modo mais integrado. Esta abordagem convencional unidimensional, no entanto, tem sido solapada por evidências empíricas que registram índices estáveis e/ou elevados de segregação em países que viveram modificações relevantes no status da mulher, como os países escandinavos e os EUA, e índices comparativamente baixos de segregação em países em que os papéis de gênero tradicionais são ainda fortes, como a Itália, Portugal e Espanha. Defende-se como abordagem alternativa a distinção analítica entre as formas horizontais e verticais de desigualdade distributiva, de modo a captar melhor os vários

componentes da segregação e as suas respostas diferenciadas às tendências econômicas e sociais (Charles, 2003:268). Uma abordagem exclusivamente focada nas tendências de comportamento do nível de segregação não permite apreciar devidamente as diferentes caracterizações da desigualdade de gênero e seu papel na explicação das trajetórias da segregação. Novas contribuições apontam para a importância de atentar para o padrão de distribuição de gênero em termos dos contornos ocupacionais específicos da segregação de gênero, de modo a examinar se e como as trajetórias de segregação variam através das ocupações (Weeden, 2005). Leslie MacCall levanta um questionamento adicional acerca da representatividade das medidas sumárias da desigualdade de gênero, tais como a segregação ocupacional de gênero e o gap salarial médio de gênero, por não refletirem as dimensões diferenciadas e mesmo conflitantes da desigualdade. Esta abordagem tradicional revela-se incapaz de tratar, por exemplo, as formas de desigualdade crescentes no mercado de trabalho feminino nos Estados Unidos. Como alternativa, elabora a noção de configurações de desigualdade e defende uma mudança de atenção para “a relação mutável e contingente entre estruturas de oportunidades múltiplas e concorrentes em economias regionais” (MacCall, 2001:21).

*Análise de classe da opressão e da desigualdade de gênero.* A opressão de gênero define-se como uma situação em que homens e mulheres, enquanto categorias distintas de atores, diferem sistematicamente em termos de poder social e bem-estar material. As relações de gênero geram uma opressão da mulher na medida em que a mulher, enquanto categoria, sofre diferentes tipos de prejuízos devido aos padrões sociais prevalecentes nas relações entre homens e mulheres. Gênero não representa um fenômeno apenas interpessoal, pois arranjos macro-sociais tais como as leis do Estado, a estrutura do mercado de trabalho e a divisão do trabalho afetam as práticas de gênero e são moldadas por essas mesmas relações de gênero. Entretanto, não existem contradições distintivamente de gênero ao nível macro, como ocorre no caso de classe social, de modo que as intervenções emancipadoras de gênero não precisam enfrentar os complexos problemas de coordenação ao nível sistêmico para garantir a reprodução da sociedade como uma totalidade articulada (Wright, 1994:211-233).

Em uma perspectiva sociológica, que valoriza o papel das relações e divisões sociais de classe, raça e gênero, a construção de “narrativas causais” deve incorporar o entendimento das interseções e interações causais, entre classe social e essas outras relações. Erik Olin Wright propõe duas teses básicas para o estudo dos efeitos conjuntos de classe e gênero na explicação de padrões sociais. A primeira tese, chamada de mecanismos distintos, considera que classe e gênero representam diferentes formas de divisão social e identificam tipos

distintos de mecanismos causais, de modo que uma categoria não pode ser dissolvida na outra, como se não existissem efeitos independentes de ambas. A segunda tese, denominada de interação estrutural, considera que esses distintos mecanismos interagem no mundo social, pois a realidade não possui uma conformação meramente aditiva, de modo que o efeito da gênero pode depender, em parte, da classe (Wright, 2002).

Estudos comparativos internacionais conduzidos por Erik Olin Wright exploraram a tese geral marxista do reforço mútuo das formas de opressão de classe e não classista. Na hipótese de que a opressão não classista traduz-se em opressão de classe, a mulher e os grupos racialmente oprimidos devem estar sobrerrepresentados na classe trabalhadora e subrepresentados nas localizações de classe privilegiadas. Obteve-se a confirmação empírica de que a mulher na força de trabalho é mais proletarizada; há uma significativa desigualdade de gênero em autoridade no local de trabalho; negros são significativamente mais proletarizados; a mulher negra é o grupo mais proletarizado. Na hipótese de que a opressão de classe traduz-se em opressão não classista, ao serem comparados países situados em determinado nível de desenvolvimento capitalista semelhante, quanto mais opressivas e exploradoras forem as relações de classe dentro do capitalismo, tanto mais opressivas deveriam ser as demais formas de opressão. Entretanto, os estudos do autor revelaram certas surpresas empíricas nos seguintes aspectos: a distância de gênero em autoridade no local de trabalho é menor nos EUA, onde existe maior desigualdade de classe, em comparação com os países social-democratas (Suécia e Noruega), onde ela é menor; maridos fazem pouco trabalho doméstico independente da composição de classe do domicílio. Estes resultados levaram Erik Olin Wright a propor como reconstrução teórica a formulação de que as opressões de classe e gênero podem variar bem independentemente uma da outra. Isto significa que as lutas contra a desigualdade de gênero podem ter uma amplitude dentro do capitalismo maior do que o marxismo usualmente admitia (Wright, 1997). Na visão de Erik Olin Wright os avanços na análise de classe de gênero e na análise de gênero de classe dependem de pesquisas que contribuam para clarificar, em relação a objetos de explicação (*explananda*) específicos, as formas de interação entre classe e gênero como processos causais. A importância causal relativa de classe e gênero depende do objeto de explicação específico em foco (Wright, 2001:29-30 e 38).

Preocupações emergentes na literatura recente alertam para a importância de se dar "maior atenção aos níveis crescentes e elevados de desigualdade entre as mulheres, por classe e raça, ao lado da ênfase atual na desigualdade de gênero pelas feministas" (McCall, 2002: 58). Estudo de James Geschwender serve como um exemplo recente da exploração dos

efeitos interativos (entre ocupação e gênero) na explicação das variações da penalidade de gênero de rendimentos nos Estados Unidos. A análise foi limitada aos empregados assalariados, de 25 a 64 anos, que trabalharam pelo menos 35 horas por semana durante todo o ano, porém os resultados retratam uma penalidade líquida, pois incorporam os controles estatísticos de horas trabalhadas, capital humano, localização e grau de segregação ocupacional de sexo. Regressões rodadas separadamente para nove categorias ocupacionais agregadas, baseadas na amostra pública do censo de 1990, mostram que as maiores penalidades de gênero de rendimentos ocorrem nos grupos de ocupações gerenciais (-38,1%), ocupações de comércio (-35,1%) e ocupações de operadores e trabalhadores (-33,4%). Os padrões relativamente menores de penalidades (embora ainda assim elevados) ocorrem entre os grupos de ocupações profissionais (-18,8%), ocupações técnicas (-21,9%) e ocupações de serviços (-25,8%), sendo que os outros três agrupamentos ficam em situação intermediária. (Geschwender, 1999:156 e 170).

*Hipóteses acerca da influencia moderadora da condição de classe sobre a desigualdade de gênero de renda.* A análise da distância de renda, por gênero ou raça, não deve perder de vista o contexto geral da distribuição da renda, ou seja, os níveis de renda e o grau de concentração da distribuição da renda, assim como as tendências gerais no sentido do seu aumento, estabilidade ou declínio (Morris e Western, 1999). Esta linha de investigação sintoniza-se com preocupações emergentes na literatura recente que apontam a importância de se articular as perspectiva de classe, gênero e raça, de modo que “cada simples dimensão da desigualdade seja informada pelo contexto maior da desigualdade e as condições econômicas a ele subjacentes” (McCall, 2001:192). Em um contexto de elevada desigualdade de renda, como o prevalecente no Brasil, não seria adequado focalizar apenas os processos de alocação das pessoas às posições na distribuição de renda, sem considerar a estrutura dessas posições. O estudo da desigualdade de gênero, à luz da desigualdade de classe, representa uma forma, ainda que parcial, de introduzir a questão mais geral da estrutura da desigualdade econômica na interpretação da desigualdade baseada nos atributos de gênero das pessoas.

*Hipóteses 1.* Tendo em vista a tese geral marxista do reforço mútuo das formas de opressão de classe e de gênero, pretende-se investigar a hipótese de que as mulheres, em comparação ao homens, estariam relativamente mais representadas nas categorias de classe exploradas e economicamente oprimidas e relativamente menos representadas nas localizações de classe privilegiadas. Para essa finalidade será aferida a distribuição dos gêneros dentro e entre as categorias de classe desigualmente recompensadas. Serão estimados Índices de Representação e Índices de Vantagem Relativa de gênero para as diferentes

categorias de classe. O primeiro índice mostra o quanto um grupo está representado em uma categoria em comparação à sua representação global na população ocupada. Já o Índice de Vantagem Relativa mede o grau de representação de um grupo racial vis-à-vis outro grupo, controlando previamente a distribuição diferenciada de cada grupo tanto na categoria quanto no conjunto da população ocupada. A paridade perfeita de representação equivale a 1 e os índices variam para menos ou mais conforme o sentido da desproporção (Sokoloff, 1992:30 e 69). (Esta versão preliminar do trabalho não apresenta a estimativa do Índice de Vantagem Relativa).

*Hipótese 2.* Pretende-se investigar a hipótese da relevância do papel moderador da esfera da desigualdade de classe em relação aos efeitos de gênero na renda, considerando o impacto das posições de classe constituídas, com os seus mecanismos geradores de renda característicos, nas variações da distância (gap) de renda associadas aos atributos de gênero. Classe social apresenta-se como uma variável moderadora ao estabelecer as condições que qualificam a associação entre a variável independente focal gênero e a variável dependente renda. “Moderadores são variáveis que representam constructos proposto para aumentar, atenuar, cancelar ou reverter a associação entre duas variáveis. Moderação estatística pode tomar diferentes formas, mas a característica definidora de um efeito moderador é que a associação entre a variável independente e a variável dependente difere em força ou forma a diferentes níveis [ou categorias] do moderador” (Hoyle e Robinson, 2002:213-214).

*Metodologia.* O estudo recorre a uma metodologia quantitativa, tendo em vista foco do estudo nas assimetrias de renda entre as categorias de gênero e o objetivo de formular generalizações estatisticamente representativas para o conjunto do país. A análise das características da desigualdade de gênero de renda no Brasil, ou seja, a sua força e composição, será realizada estimando-se o gap de renda de gênero em sucessivos modelos de regressão OLS que incluem um conjunto de fatores com impacto importante na renda e que podem estar associados às divisões de gênero. Essa estratégia permite conhecer os principais fatores mediadores da desigualdade de gênero e estabelecer os efeitos diretos, não mediados, das divisões de gênero. Dessa maneira, é possível distinguir entre a desigualdade de gênero, que emerge devido ao acesso ou alocação desigual de homens e mulheres a posições, recursos ou contextos que afetam a renda, e aquela que resulta das recompensas desiguais atribuídas aos grupos de gênero inseridos nas mesmas circunstâncias sociais.

Estabelecida a existência e o montante do gap de gênero não explicado, o foco da análise passa a ser como o gap de gênero varia conforme as categorias de classe, o que representa uma fonte interativa ou multiplicativa específica da desigualdade de gênero. O

presente estudo utilizará a técnica de regressão múltipla OLS para testar os efeitos moderadores das categorias de classe na relação entre gênero e renda. Na medida em que as categorias chaves da investigação possuem um significado especial, de modo que o pesquisador “deseja falar sobre o modelo dentro de cada um desses grupos especiais, então a abordagem de efeitos fixos [OLS] é mais apropriada” (Cohen et alii, 2003:566). As variáveis independentes no modelo de regressão OLS são tratadas como fixas no sentido da análise de variância, isto é, são tomadas de um conjunto de valores predeterminados e selecionados pelo investigador, pois apenas os casos são amostrados aleatoriamente. Neste modelo, diferentemente do que ocorre no modelo de regressão multinível, os coeficientes das variáveis independentes não são tratados como aleatórios, ou seja, como se os seus valores fossem extraídos aleatoriamente de uma distribuição de probabilidade (Cohen et alii, 2003:41-42 e 544-545).

Relações moderadoras colocam a questão de “quando” e “para quem” uma variável prediz mais fortemente um determinado efeito, ao afetar a força ou direção da relação entre um preditor e um resultado. O efeito condicional de uma variável, ou seja, a dependência desse efeito da existência de outra variável, equivale a considerar os efeitos interativos entre as variáveis (Frazier et alii, 2004:116). Os coeficientes de regressão dos termos interativos entre variáveis qualitativas binárias, como classe e gênero, estimam o efeito diferenciado de pertencer a um grupo X por categoria do grupo Z. Os termos interativos são passíveis de ser interpretados, neste caso, seja como o efeito diferenciado de gênero conforme a classe, seja como o efeito diferenciado de classe conforme o gênero (Friedrich, 1982; Hardy, 1993). Na perspectiva da presente investigação, gênero representa a variável independente focal qualitativa e classe a variável moderadora qualitativa. A análise das variações do gap de gênero, conforme as categorias de classe, utilizará a estratégia de “recodificação das variáveis binárias”, em que são realizados sucessivos recálculos da equação de regressão, de modo a isolar as diferentes combinações de gênero e classe e produzir as estatísticas relevantes (Jaccard e Turrisi, 2003:55-60).

*Base da dados.* A pesquisa quantitativa utiliza a base de microdados da PNAD/IBGE de 2002. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, é realizada por meio de uma amostra probabilística de domicílios obtida em três estágios de seleção: municípios, setores censitários e unidades domiciliares. O levantamento abarca o conjunto do território brasileiro, com exceção da área rural da região Norte (IBGE, 2004). A PNAD não foi concebida com o propósito específico de análise de classe, mas ao levantar informações sobre o status do emprego, os empreendimentos e as ocupações, permite a construção de

“aproximações” das categorias de classe, como foi demonstrado no livro *Estrutura de Posições de Classe no Brasil* (Figueiredo Santos, 2002) e pode ser constatado na operacionalização da tipologia a ser usada no presente estudo. Esta nova tipologia beneficia-se da nova Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) – Domiciliar, aplicada pelo IBGE no Censo Demográfico de 2000 e na PNAD de 2002 em diante. Trata-se de uma classificação ocupacional compatível com a International Statistical Classification of Occupations (ISCO-88) em termos da sua lógica de construção, baseada na similaridade de qualificação, considerando o nível e a área de especialização, necessária para o desempenho das tarefas e obrigações dos empregos (Hoffmann 1999: 6-7).

## Resultados da Investigação Empírica (Tabelas)

**Tabela 1**

**Renda Média Mensal (em Real) do Trabalho Principal das Categorias de Classe,  
conforme o Gênero, Diferença Percentual a favor dos Homens e Renda Média Geral,  
para os Casos com Renda Positiva  
Brasil, 2002**

<b>Categorias de classe por gênero</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>% a favor dos homens</b>	<b>Média geral</b>
Capitalista	4408,92	2983,54	47,77	4034,01
Pequeno empregador	1692,72	1295,76	30,64	1594,96
Conta própria não agrícola	808,04	551,04	46,64	739,90
Conta própria agrícola	285,01	148,32	92,16	268,53
Auto-empregado especialista	2691,96	2043,22	31,75	2431,26
Gerente	1973,21	1358,49	45,25	1760,58
Empregado especialista	2254,59	1522,80	48,55	1878,22
Empregado qualificado	948,52	668,20	41,95	790,20
Supervisor	831,14	850,85	- 2,32	834,73
Trabalhador	494,45	382,21	29,37	453,62
Trabalhador elementar	236,71	229,62	3,09	235,27
Conta própria precário	408,08	221,33	84,38	330,04
Empregado doméstico	280,04	201,49	38,98	206,97
<b>Total</b>	<b>685,76</b>	<b>481,72</b>	<b>42,36</b>	<b>606,10</b>

Fonte: IBGE.2003. PNAD – 2002. Microdados (tabulações especiais de acordo com as categorias de classe construídas segundo os critérios descritos no Quadro 1 do Anexo)

**Tabela 2**  
**Distribuição Percentual de Mulheres e Homens Entre e Dentro das Categorias de Classe**  
**(entre parênteses) e Índice de Representação das Mulheres,**  
**para os Casos com Renda Positiva**  
**Brasil, 2002**

<b>Categorias de classe</b>	<b>Total</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Índice</b>
Capitalista	0,6	0,7 (73,7)	0,4 (26,3)	0,67
Pequeno empregador	3,8	4,8 (75,4)	2,4 (24,6)	0,63
Conta própria não agrícola	7,4	8,9 (73,5)	5,0 (26,5)	0,68
Conta própria agrícola	5,9	8,5 (87,9)	1,8 (12,1)	0,31
Auto-empregado especialista	1,0	1,0 (59,8)	1,1 (40,2)	1,03
Gerente	2,8	3,0 (65,4)	2,4 (34,6)	0,89
Empregado especialista	3,6	2,9 (48,6)	4,7 (51,4)	1,32
Empregado qualificado	7,2	5,1 (43,5)	10,4 (56,5)	1,45
Supervisor	1,8	2,4 (81,8)	0,8 (18,2)	0,47
Trabalhador	34,2	35,7 (63,6)	31,9 (36,4)	0,93
Trabalhador elementar	12,0	15,6 (79,7)	6,2 (20,3)	0,52
Conta própria precário	10,9	10,4 (58,2)	11,7 (41,8)	1,07
Empregado doméstico	8,9	1,0 (7,0)	21,1 (93,0)	2,38
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0 (61,0)</b>	<b>100,0 (39,0)</b>	<b>1,00</b>

Fonte: IBGE.2003. PNAD – 2002. Microdados (tabulações especiais de acordo com as categorias de classe construídas segundo os critérios descritos no Quadro 1 do Anexo)

Nota: \* O Índice de Representação mostra o quanto as mulheres estão representadas em uma categoria em comparação à sua representação global na população com uma posição de classe assinalada (39,0%).

**Tabela 3**  
**Distribuição Percentual de Homens e Mulheres Entre e Dentro das Categorias**  
**Agregadas de Classe (entre parênteses) e Índice de Representação das Mulheres,**  
**para os Casos com Renda Positiva**  
**Brasil, 2002**

<b>Categorias agregadas de classe</b>	<b>Total</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Índice</b>
Capitalista e pequeno empregador	4,4	5,5 (75,2)	2,8 (24,8)	0,64
Conta própria não agrícola e agrícola	13,3	17,4 (79,9)	6,8 (20,1)	0,52
Gerente, empregado especialista e auto-empregado especialista	7,4	6,8 (56,4)	8,2 (43,6)	1,12
Trabalhador, empregado qualificado e supervisor	43,2	43,2 (61,0)	43,1 (39,0)	1,00
Trabalhador elementar, doméstico e conta própria precário	31,7	27,1 (52,0)	39,0 (48,0)	1,23
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0 (61,0)</b>	<b>100,0 (39,0)</b>	<b>1,00</b>

Fonte: IBGE.2003. PNAD – 2002. Microdados (tabulações especiais de acordo com as categorias de classe construídas segundo os critérios descritos no Quadro 1 do Anexo)

Nota: \* O Índice de Representação mostra o quanto as mulheres estão representadas em uma categoria em comparação à sua representação global na população com uma posição de classe assinalada (39,0%).

**Tabela 4**  
**Distribuição Percentual dos Grupos Raciais de Mulheres Entre e Dentro das Categorias de Classe (entre parênteses) e Índice de Representação das Mulheres Não-brancas, para os Casos com Renda Positiva Brasil, 2002**

<b>Categorias de classe por grupos raciais</b>	<b>Total</b>	<b>Branças</b>	<b>Não-brancas</b>	<b>Índice</b>
Capitalista	0,4	0,6 (88,8)	0,1 (11,2)	0,26
Pequena empregadora	2,4	3,2 (75,7)	1,4 (24,3)	0,57
Conta própria não agrícola	5,0	5,7 (65,0)	4,2 (35,0)	0,83
Conta própria agrícola	1,8	1,2 (38,5)	2,6 (61,5)	1,45
Auto-empregada especialista	1,1	1,7 (92,0)	0,2 (8,0)	0,19
Gerente	2,4	3,3 (76,9)	1,3 (23,1)	0,54
Empregada especialista	4,7	6,5 (79,1)	2,3 (20,9)	0,49
Empregada qualificada	10,4	12,0 (66,3)	8,3 (33,7)	0,80
Supervisora	0,8	1,0 (71,4)	0,6 (28,6)	0,68
Trabalhadora	31,9	34,1 (61,7)	28,8 (38,3)	0,91
Trabalhadora elementar	6,2	4,5 (42,0)	8,5 (58,0)	1,37
Conta própria precária	11,7	10,1 (50,2)	13,7 (49,8)	1,18
Empregada doméstica	21,1	16,1 (44,0)	27,9 (56,0)	1,32
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0 (57,7)</b>	<b>100,0 (42,3)</b>	<b>1,00</b>

Fonte: IBGE.2003. PNAD – 2002. Microdados (tabulações especiais de acordo com as categorias de classe construídas segundo os critérios descritos no Quadro 1 do Anexo)

Nota: \* O Índice de Representação mostra o quanto as mulheres não brancas estão representadas em uma categoria em comparação à sua representação global na população de mulheres com uma posição de classe assinalada (42,3%).

Dados relativos aos grupos raciais branco e não branco (pardo e preto).

**Tabela 5**  
**Renda Média Mensal (em Real) do Trabalho Principal das Categorias de Classe das Mulheres, conforme a Raça, Diferença Percentual a favor das Mulheres Brancas e Renda Média Geral, para os Casos com Renda Positiva Brasil, 2002**

<b>Categorias de classe de mulheres por raça</b>	<b>Brancas</b>	<b>Não-brancas</b>	<b>% a favor brancas</b>	<b>Média geral mulheres</b>
Capitalista	3071,23	2275,56	34,97	2983,54
Pequeno empregador	1416,63	918,03	54,31	1295,76
Conta própria não agrícola	636,02	393,41	61,67	551,04
Conta própria agrícola	229,10	97,91	134,00	148,32
Auto-empregado especialista	2090,72	1495,20	39,83	2043,22
Gerente	1507,28	863,42	74,57	1358,49
Empregado especialista	1614,99	1174,31	37,52	1522,80
Empregado qualificado	733,90	539,14	36,12	668,20
Supervisor	954,13	592,65	61,00	850,85
Trabalhador	417,52	325,28	28,36	382,21
Trabalhador elementar	252,27	213,25	39,02	229,62
Conta própria precário	259,24	183,18	41,52	221,33
Empregado doméstico	219,45	187,39	32,06	201,49
<b>Total</b>	<b>605,33</b>	<b>313,41</b>	<b>93,14</b>	<b>481,72</b>

Fonte: IBGE.2003. PNAD – 2002. Microdados (tabulações especiais de acordo com as categorias de classe construídas segundo os critérios descritos no Quadro 1 do Anexo)  
 Dados relativos aos grupos raciais branco e não branco (pardo e preto).

**Tabela 6**

**Diferenças Percentuais (gap) de Classe na Renda do Trabalho Principal, entre as Categorias Designadas de Classe e a Categoria de Referência (Omitida) de Trabalhador Elementar, para Homens, Mulheres e em Geral, Estimadas por Modelo de Regressão OLS**

<b>Categorias designadas de classe por gênero</b>	<b>Gap de classe entre homens (%)</b>	<b>Gap de classe entre mulheres (%)</b>	<b>Gap de classe geral (%)</b>
Capitalista	428,57	340,17	379,70
Pequeno empregador	174,56	153,70	159,35
Conta própria não agrícola	54,96	29,30	41,48
Conta própria agrícola	- 12,10	- 38,31	-17,72
Auto-empregado especialista	223,81	242,46	211,12
Gerente	183,49	134,67	160,65
Empregado especialista	208,33	169,39	184,34
Empregado qualificado	80,04	66,53	71,26
Supervisor	71,77	67,87	67,87
Trabalhador	32,18	21,65	27,38
Conta própria precário	12,30	- 18,54	-4,97
Empregado doméstico	20,56	7,51	12,30

Nota: Modelo de regressão OLS com todas as variáveis, exceto os termos interativos entre classe e gênero. Ver relação e descrição das variáveis no Quadro 2 no Anexo.

Nota: A expressão do impacto percentual dos coeficientes foi calculada conforme  $100 [\exp(B) - 1]$ . Todos os coeficientes do gap de classe são estatisticamente significativos a 0,01% ou mais.

**Tabela 7****Diferença Percentual (gap) de Renda do Trabalho Principal a favor do Homem, em Relação à Mulher, conforme Modelos de Regressão OLS**

<b>Modelo</b>	<b>Gap de renda (%)</b>
1 (gênero)	38,54
2 (+ log horas de trabalho)	20,32
3 (+ raça)	23,37
4 (+ anos de estudo, tempo de trabalho e tempo no trabalho atual)	41,76
5 (+ setor público/privado e seis grandes setores econômicos)	44,48
6 (+ região, residência rural/urbana e <i>status</i> de migração)	50,08
7 (+ categorias de classe)	40,21
8 (+ composição de gênero das ocupações: variável contínua)	32,18 *

Notas: A expressão do impacto percentual dos coeficientes foi calculada conforme  $100 [\exp(B) - 1]$ . Modelos de regressão sucessivamente abrangentes, ou seja, em que as novas variáveis são acrescentadas mantendo-se as anteriores. Ver relação e descrição das variáveis no Quadro 2 no Anexo.

Os coeficientes do gap de renda de gênero de todos os modelos são estatisticamente significativos a 0,01% ou mais.

\* Uma outra regressão com o controle de composição de gênero usando variáveis binárias (ocupações de dominância masculina, mista e feminina) gerou uma estimativa de vantagem masculina de 31,00 %.

**Tabela 8**

**Diferenças Percentuais (gap) de Renda do Trabalho Principal a favor do Homem, em  
Relação à Mulher, conforme as Categorias de Classe, com e sem controle  
da composição ocupacional de gênero  
Brasil, 2002**

<b>Categorias de classe</b>	<b>Gap de renda (%) sem controle da composição ocupacional</b>	<b>Gap de renda (%) com controle da composição ocupacional</b>
Capitalista	40,01	40,35
Pequeno empregador	28,02	26,62
Conta própria não agrícola	46,67	40,07
Conta própria agrícola	67,87	66,70
Auto-empregado especialista	10,74 *	9,68 *
Gerente	42,05	41,34
Empregado especialista	36,34	32,98
Empregado qualificado	35,26	26,24
Supervisor	23,74	19,60
Trabalhador	35,66	27,00
Trabalhador elementar	20,80	16,88
Conta própria precário	75,94	61,12
Empregado doméstico	34,31	31,12
Geral	40,21	32,18

Nota: Modelo de regressão OLS com todas as variáveis e os termos interativos entre classe e gênero. Ver relação e descrição das variáveis no Quadro 2 no Anexo. Nesta estimativa foi usada a variável contínua de composição de gênero das ocupações e não a variável binária. O impacto percentual dos coeficientes foi calculado conforme:  $100 [\exp(B) - 1]$ . Os efeitos foram estimados usando a estratégia de “recodificação das variáveis binárias” (Jaccard e Turrisi, 2003:55-59).

\* Resultado estatisticamente significativo a 5%. Todos os demais coeficientes do gap de gênero são estatisticamente significativos a 0,01% ou mais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBOTT, Pamela. (2000), "Gender", in Geoff Payne (ed.). *Social divisions*. New York: St. Martin's Press.
- ACKER, Joan. (1992), "From Sex Roles to Gendered Institutions". *Contemporary Sociology*, vol. 21, nº 5, pp. 565-569.
- ALBELDA, Randy, DRAGO, Roberto W. e SHULMAN, Steven. (2001), *Unlevel Playing Fields: Understanding Inequality and Discrimination*. Cambridge: Economic Affairs Bureau.
- BLAU, Francine D., FERBER, Marianne A., WINKLER, Anne E. (1998), *The Economics of Women, Men and Work*. (3ª ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- BRADLEY, Harriet. (1996), *Fractured Identities: Changing Patterns of Inequality*. Cambridge: Polity Press, 1996.
- BRUSCHINI, Cristina. (2000), "Gênero e Trabalho no Brasil: Novas Conquistas ou Persistência da Discriminação?", in Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). *Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios*. São Paulo: Editora 34.
- COHEN, Jacob, COHEN, Patricia, WEST, Stephen G. e AIKEN, Leona S. (2003), *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3ª ed.). Mahwah, Lawrence Erlbaum.
- FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. (2002), *Estrutura de Posições de Classe no Brasil: Mapeamento, Mudanças e Efeitos na Renda*. Belo Horizonte/Rio de Janeiro, Editora UFMG/IUPERJ.
- \_\_\_\_\_. (2005a), "Efeitos de Classe na Desigualdade Racial no Brasil". *Dados – Revista de Ciências Sociais*, vol. 48, nº 1.
- \_\_\_\_\_. (2005b), "Uma Classificação Sócio-Econômica para o Brasil". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, no prelo.
- FRAZIER, Patricia, BARRON, Kenneth e TIX, Andrew P. (2004), "Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology". *Journal of Counseling Psychology*, vol. 51, nº 1, pp. 115-134.
- FRIEDRICH, Robert J. (1982), "In Defense of Multiplicative Terms in Multiple Regression Equations". *American Journal of Political Science*, vol. 26, nº 4, pp. 797-833.
- GESCHWENDER, James. (1999), "Gender, Occupational Gender Segregation, and Labor Process", in Mark Wardell, Thomas Steiger e Peter Meiksins. *Rethinking the Labor Process*. Albany: State University of New York Press.
- GORNICK, Janet C. (1999), "Gender Equality in the Labour Market", in Diane Sainsbury (ed.). *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- HARDY, Melissa A. (1993), "Regression with Dummy Variables". *Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, nº 07-093. Newbury Park, CA, Sage.
- HEILBORN, Maria Luiza e SORJ, Bila. (1999), "Estudos de Gênero no Brasil", in Sergio Miceli (org.) *O que Ler na Ciência Social Brasileira*. v. 2. Sociologia. São Paulo, Sumaré/ANPOCS.

- HOFFMANN, Eivind. (1999), International Statistical Comparisons of Occupational and Social Structures: Problems, Possibilities and the Role of ISCO-88. <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/iscopres.pdf>>.
- HOFFMANN, Rodolfo e LEONE, Eugênia Trancoso. (2004), “Participação da Mulher no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda Domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002”. *Nova Economia*, vol. 14, n° 2.
- HOYLE, Rick H. e ROBINSON, Jorgianne Civey. (2004), “Mediated and Moderated Effects in Social Psychological Research: Measurement, Design, and Analysis Issues”, in Carol Sansone *et alii.* (ed.), *The Sage Handbook of Methods in Social Psychology*. Thousand Oaks: Sage.
- IBGE. (2003), *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2002. Microdados*. Rio de Janeiro, IBGE.
- JACCARD, James e TURRISI, Robert. (2003), “Interaction Effects in Multiple Regression”. *Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, n° 07-072. (2ª ed.). Newbury Park, CA, Sage.
- JACOBSEN, Joyce P. (1997), *The Economics of Gender*. Malden: Blackwell.
- MACCALL, Leslie. (2001), *Complex Inequality: Gender, Class and Race in the New Economy*. New York: Routledge.
- MORRIS, Martina e WESTERN, Bruce. (1999), “Inequality in Earnings at the Close of the Twentieth Century”. *Annual Review of Sociology*, 25: 623-657.
- OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de. (2003), in Simone Wajnman e Ana Flávia Machado (org.). *Mercado de Trabalho: uma Análise a partir das Pesquisas Domiciliares no Brasil*. Belo Horizonte: Editora UFMG.
- PETERSEN, Trond e MORGAN, Laurie A. (1995), “Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap”. *American Journal of Sociology*, vol. 102, n° 2, pp. 329-365.
- RESKIN, Barbara e PADAVIC, Irene. (1994), *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pina Forge Press.
- RIMA, Ingrid H. (1996), *Labor Markets in a Global Economy: an Introduction*. Armonk: M. E. Sharpe.
- SOKOLOFF, Natalie J. (1992), *Black Women and White Women in the Professions*. New York: Routledge.
- WEEDEN, Kim A. (2004), “Profiles of Change: Sex Segregation in the United States, 1910-2000”, in Maria Charles e David B. Grusky. *Occupational Ghettos: the Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.
- WRIGHT, Erik Olin. (1994), *Interrogating Inequality: Essays on Class Analysis, Socialism and Marxism*. London: Verso.
- \_\_\_\_\_. (1997), *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge, Cambridge University Press.
- \_\_\_\_\_. (2001), “A Conceptual Menu for Studying the Interconnections of Class and Gender”, in Janen Baster e Mark Western. *Reconfigurations of Class and Gender*. Stanford: Stanford University Press.

- \_\_\_\_. (2002), "Class, Race and Gender". *Lecture Notes*. University of California, Berkeley, março <<http://www.ssc.wisc.edu/~wright/298lectures.html>>.
- \_\_\_\_. (2005), "Foundations of a Neo-Marxist Class Analysis", in E. O. Wright (ed.), *Approaches to Class Analysis*. Cambridge, Cambridge University Press <<http://www.ssc.wisc.edu/~wright/>>.

## ANEXOS DO TRABALHO

Quadro 1. Uma classificação sócio-econômica para o Brasil:  
categorias empíricas e critérios operacionais

Categorias	Crítérios operacionais
Capitalistas e fazendeiros	Posição na ocupação de empregador; empregador não agrícola com 11 ou mais empregados; empregador agrícola com 11 ou mais empregados permanentes; empregador agrícola que emprega simultaneamente 6 ou mais empregados permanentes e 11 ou mais empregados temporários; empregador agrícola com 1000 hectares ou mais de terra, independentemente do número de empregados.
Pequenos empregadores	Posição na ocupação de empregador; empregador não agrícola que ocupa de 1 a 10 empregados; empregador agrícola que ocupa de 1 a 10 empregados permanentes, desde que não empregue simultaneamente de 6 a 10 empregados permanentes e 11 ou mais empregados temporários.
Conta-próprias não agrícolas	Posição na ocupação de conta-própria com atividade de natureza não agrícola, cujo empreendimento ou titular possui uma ou mais das seguintes condições: estabelecimento (loja, oficina, fábrica, escritório, banca de jornal ou quiosque), veículo automotor (taxi, caminhão, van, etc) usado para trabalhar ou ocupação qualificada no emprego principal.
Conta-próprias agrícolas	Posição na ocupação de conta-própria com atividade em empreendimento do ramo que compreende a agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura.
Especialistas auto-empregados	Posição na ocupação de conta-própria ou empregador; especialista de acordo com o grupo ocupacional, com até 5 empregados ou sem empregados, com ou sem estabelecimento (loja, oficina, fábrica, escritório).
Gerentes	Posição na ocupação de empregado, gerente de acordo com o grupo ocupacional, abarcando os diretores de empresas, dirigentes da administração pública, administradores em organizações de interesse público (sem fins lucrativos, etc) e gerentes de produção, operações e de áreas de apoio.
Empregados especialistas	Posição na ocupação de empregado, especialista de acordo com o grupo ocupacional, incluindo as profissões credenciadas, as profissões de menor poder profissional e os professores do ensino médio e profissional com formação superior.
Empregados qualificados	Posição na ocupação de empregado, empregado qualificado de acordo com o grupo ocupacional, abarcando os técnicos de nível médio nas diversas áreas, professores de nível médio ou formação superior no ensino infantil, fundamental e profissional, professores em educação física e educação especial.
Supervisores	Posição na ocupação de empregado, supervisor, chefe, mestre ou contramestre de acordo com o grupo ocupacional

Trabalhadores	Posição na ocupação de empregado, trabalhador em reparação e manutenção mecânica, ferramenteiro e operador de centro de usinagem; trabalhador de semi-rotina na operação de instalações químicas, petroquímicas e de geração e distribuição de energia; trabalhador de semi-rotina em serviços administrativos, comércio e vendas; trabalhador de rotina na operação de máquinas e montagem na indústria; trabalhador de rotina em serviços administrativos, comércio e vendas.
Trabalhadores elementares	Posição na ocupação de empregado, trabalhador com tarefas de trabalho bastante elementares na indústria e nos serviços, como ajudantes de obras, trabalhadores elementares na manutenção de vias públicas, faxineiros, lixeiros e carregadores de carga; trabalhadores manuais agrícolas, garimpeiros e salineiros, exclui os trabalhadores na mecanização agrícola, florestal e drenagem.
Conta-próprias precários	Posição na ocupação de conta-própria e empreendimento ou titular sem a posse de nenhuma das seguintes condições: estabelecimento (loja, oficina, fábrica, escritório, banca de jornal ou quiosque), veículo automotor (taxi, caminhão, van, etc) usado para o trabalho ou ocupação qualificada no emprego principal; posição na ocupação de trabalhador na produção do próprio consumo; posição na ocupação de trabalhador na construção para o próprio uso.
Empregados domésticos	Posição na ocupação de trabalhador doméstico, com ou sem carteira de trabalho assinada.

Quadro 2. Relação e Descrição das Variáveis Utilizadas no Estudo

Variáveis	Descrição
Renda	Variável dependente contínua. Logaritmo do rendimento mensal do trabalho principal; considera-se rendimento mensal do trabalho a remuneração bruta mensal para empregados e trabalhadores domésticos e a retirada mensal para conta própria e empregadores; no caso de renda variável, valor médio mensal.
Log horas de trabalho	Variável contínua. Logaritmo do número de horas trabalhadas por semana no trabalho principal.
Classe	Variáveis binárias. Capitalista, pequeno empregador, auto-empregado especialista, conta própria não agrícola, conta própria agrícola, empregado especialista, gerente, empregado qualificado, supervisor, trabalhador, conta própria precário, empregado doméstico, como categorias designadas, código 1; trabalhador elementar como categoria de referência, código 0.
Gênero	Variável binária. Masculino como categoria designada, código 1; feminino como categoria de referência, código 0.
Composição de gênero das ocupações: variável contínua	Variável contínua. Proporção de mulheres nos grupos ocupacionais, estimada ao nível do código ocupacional de três dígitos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) – Domiciliar.
Composição de gênero das ocupações: variável binária	Variável binária. Grupos ocupacionais masculinos (menos de 20% de mulheres) e grupos ocupacionais femininos (mais de 60% de mulheres), como categorias designadas, código 1; grupos ocupacionais mistos (de 20 % a 60 % de mulheres), como categoria de referência, código 0; composição de gênero calculada ao nível do código ocupacional de quatro dígitos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) – Domiciliar.
Educação	Variável contínua, com valores de 0 (sem instrução e menos de 1 ano) a 15 anos de estudo completos.
Anos de trabalho	Variável contínua, idade menos a idade em que começou a trabalhar.
Anos de trabalho <sup>2</sup>	Variável contínua, quadrado dos anos de trabalho.
Anos no trabalho atual	Variável contínua, número de anos no trabalho principal atual, com valores a partir de 0 (menos de 1 ano).
Anos no trabalho atual <sup>2</sup>	Variável contínua, quadrado dos anos no trabalho principal atual.

Região	Variáveis binárias. Regiões Sudeste, Sul, Centro-Oeste como categorias designadas, código 1; Nordeste como categoria de referência, código 0.
Residência	Variável binária. Residência urbana como categoria designada, código 1; residência rural como categoria de referência, código 0.
Migração	Variável binária. Pessoa nascida no atual estado de residência, como categoria designada, código 1; pessoa nascida em outro estado que não o atual como categoria de referência, código 0.
Setor público/privado	Variável binária. Setor público federal, estadual ou municipal, abrangendo, além da administração direta, as suas fundações, autarquias e empresas públicas e de economia mista, como categoria designada, código 1; setor privado como categoria de referência, código 0.
Setores econômicos	Variáveis binárias. Indústria de transformação, indústria extrativa, serviços produtivos, serviços de distribuição e serviços sociais como categorias designadas, código 1; serviços pessoais como categoria de referência, código 0.
Raça	Variável binária. Branco como categoria designada, código 1; não-branco (pardo e preto) como categoria de referência, código 0.
Classe * gênero	Variáveis binárias. Termos multiplicativos (interativos) entre as variáveis binárias de classe e de gênero.