

32º Encontro Anual da Anpocs
GT 13: Desigualdades: dimensões e evoluções recentes
Participação racial e de gênero nas categorias de classe, segundo setores econômicos
e efeitos na renda – Brasil - 1992 a 2005
Autora: Juliana Anacleto dos Santos
UFMG/Fapemig

Participação racial e de gênero nas categorias gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores no Brasil - 1992 a 2005.

A primeira análise proposta do presente trabalho se situa em afirmar a predominância feminina ou masculina nas categorias de classe gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores¹. Para isto será utilizada uma pontuação classificatória para as ocupações. De 0 a 25% de participação feminina, a categoria será classificada como dominada por homens; de 26 a 65% de participação feminina, a categoria será classificada como não polarizada; de 66 a 100% de participação feminina, a categoria será classificada como dominada por mulheres.

Através da tabela 1 - Posição relativa das categorias de classe e distribuição percentual de Mulheres e Homens (Brasil 1992 -2005) podemos ler que no ano de 1992 são consideradas categorias dominadas por homens as categorias de Empregador, Gerente e Supervisor. Consideradas categorias não polarizadas as categorias de Especialista autônomo, Conta própria, Especialista, Empregado qualificado, Empregado e Não remunerado. Consideradas categorias dominadas por mulheres as categorias de Auto consumo e Empregado doméstico.

No ano de 2005 são consideradas categorias dominadas por homens as categorias de Empregador e Supervisor. Consideradas categorias não polarizadas as categorias de Especialista autônomo, Conta própria, Gerente, Especialista, Empregado qualificado, Empregado e Não remunerado. Consideradas categorias dominadas por mulheres as categorias de Auto consumo e Empregado doméstico.

Através desta metodologia podemos notar que somente na categoria de gerentes houve mudança entre os anos de 1992 e 2005 passando de categoria dominada por homens para categoria não polarizada, demonstrando um avanço da participação

¹ Embora o estudo se limite às categorias de classe gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores, a leitura e interpretação dos dados das demais categorias se fazem necessária para uma análise completa e comparativa.

feminina nesta posição. Porém, devemos destacar algumas mudanças, que embora não se enquadrem nos parâmetros propostos por nossa metodologia, demonstram significativos avanços na participação feminina. No caso da categoria especialista autônomo, a presença feminina passou de 26,9% em 1992 para 40,6% em 2005. Na categoria especialista a participação de mulheres passou de 41,9% em 1992 para 53,1% em 2005, e ainda, para o caso da categoria empregado qualificado, os índices avançaram dos 39,4% no ano de 1992 para 55,1%. Ou seja, pode-se concluir uma crescente feminilização das categorias dos extratos médios onde a qualificação é o referencial.

Tabela 1

**Posição relativa das categorias de classe e distribuição percentual de Mulheres e Homens.
Brasil 1992 -2005**

Categorias de Classe por grupos raciais	Total		Homem		Mulher	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Empregador	3,6	4,0	83,6	74,1	16,4	25,9
Especialista autônomo	0,5	1,0	73,1	59,4	26,9	40,6
Conta própria	21,3	20,9	71,5	68,8	28,5	31,2
Gerente	1,5	2,5	81,7	61,9	18,3	38,1
Especialista	2,1	3,3	58,1	46,9	41,9	53,1
Empregado qualificado	3,0	6,5	60,6	44,9	39,4	55,1
Supervisor	1,8	1,6	74,1	80,1	25,9	19,9
Empregado	43,8	41,2	68,6	67,2	35,5	32,8
Não remunerado	10,5	6,8	49,8	44,0	50,2	56,0
Auto consumo	5,1	4,5	24,6	31,7	75,4	68,3
Empregado doméstico	6,7	7,7	5,9	6,8	94,1	93,2
Total	100,0	100,0	61,2	57,9	38,8	42,1

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados

Para afirmarmos a predominância racial nas categorias de posição de classe utilizaremos a mesma metodologia utilizada anteriormente para a análise de gênero. De 0 a 25% de participação negra, a categoria será classificada como dominada por brancas;

de 26 a 65% de participação negra, a categoria será classificada como não polarizada; de 66 a 100% de participação negra a categoria será classificada como dominada por negras. Para isso observaremos a tabela 2 - Distribuição percentual dos grupos raciais de mulheres entre as categorias de classe - Brasil 1992 e 2005 – que apresenta dados de participação racial entre as mulheres nas categorias de posição de classe.

No ano de 1992 são consideradas categorias dominadas por brancas as categorias de Empregador, Especialista autônomo, Gerente, Especialista, Empregado qualificado e Supervisor. Consideradas categorias não polarizadas as categorias de Conta própria, Empregado, Não remunerado, Auto consumo e Empregado doméstico. Não é encontrada nenhuma categoria dominada por não brancas.

No ano de 2005 são consideradas categorias dominadas por brancas as categorias de Empregador, Especialista autônomo, Gerente e Especialista. Consideradas categorias não polarizadas as categorias de Empregado qualificado, Supervisor, Conta própria, Empregado, Não remunerado, Auto consumo e Empregado doméstico. Em 2005 também não é encontrada nenhuma categoria dominada por não brancas.

Através desta metodologia podemos notar que nas categorias de Empregado qualificado, Supervisor houve mudança entre os anos de 1992 e 2005 passando de categoria dominada por brancas para categoria não polarizada, demonstrando um avanço da participação das mulheres não brancas nestas posições. Contudo, deve ser ressaltado a não dominância de negras em nenhuma categoria, o que afirma a enorme desigualdade imposta às mulheres não brancas.

Nas categorias especialista autônomo e especialista, mesmo com diminuição da participação feminina branca entre os anos de 1992 e 2005, (de 87,2% para 85,1%; 82,6% para 76,8% respectivamente) as mulheres brancas ultrapassam o índice de 75% participação. Nas categorias gerente, empregado qualificado e supervisor também é alta a participação feminina e branca, demonstrando a evidente feminilização branca das posições dos extratos médios assalariados no Brasil.

Tabela 2

Posição relativa das categorias de classe e distribuição percentual dos grupos raciais no universo feminino - Brasil 1992 e 2005

Categorias de Classe por grupos raciais	Mulheres Total		Mulher Branca (%)		Mulher Não Branca (%)	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
	Empregador	1,5	2,5	81,1	75,8	18,9
Especialista autônomo	0,4	0,9	87,2	85,1	12,8	14,9
Conta própria	15,7	15,5	51,6	49,9	48,4	50,1
Gerente	0,7	2,2	80,2	74,3	19,8	25,7
Especialista	2,3	4,2	82,6	76,8	17,4	23,2
Empregado qualificado	3,1	8,6	75,7	62,1	24,3	37,9
Supervisor	1,2	0,7	76,5	67,0	23,5	33,0
Empregado	35,5	32,1	60,6	56,0	39,4	44,0
Não remunerado	13,6	9,0	55,1	47,5	44,9	52,5
Auto consumo	10,0	7,3	48,5	40,1	51,5	59,9
Empregado doméstico	16,2	16,9	42,9	40,4	57,1	59,6
Total	100,0	100,0	56,0	53,1	44,0	46,9

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena).

A tabela 3 retrata a participação racial e de gênero entre as categorias de classe e suas respectivas taxas de mudança para o Brasil entre os anos de 1992 e 2005. Em um primeiro olhar destacam-se as altas taxas de mudanças relativas às categorias de gerente (taxa de mudança de 300%) e empregado qualificado (taxa de mudança de 305,8%) na coluna das mulheres não brancas. De fato é um dado muito relevante, porém relevante também é o fato de que a participação total de trabalhadores nestas categorias ainda é muito pequena, ou seja, são pequenas categorias, e ainda o fato de que a participação das mulheres não brancas em 1992 nestas categorias parte de uma base muito baixa (gerente – 0,3 % e empregado qualificado – 1,7%).

Nas categorias especialista autônomo, gerente, especialista e empregado qualificado as mulheres brancas obtiveram taxas de mudança muito significativas,

respectivamente 150%; 210%; 81,81% e 138,1%, demonstrando uma crescente feminilização branca destas categorias.

Valem destaque nesta tabela algumas questões: primeiramente houve variação na participação de gênero e raça em todas as categorias de classe, excetuando a categoria Auto consumo para o caso dos homens brancos. Outra relevante observação é o fato de que nas categorias empregado e não remunerado, em todos os casos elencados - homem branco; mulher branca; homem não branco e mulher não branca – a taxa de mudança se apresenta como negativa, ou seja, houve uma diminuição percentual na participação de homens e mulheres, brancos e não brancos, nestas categorias entre os anos de 1992 e 2005. Para o caso da categoria empregados, a taxa de mudança variou negativamente para homem branco em 4,72%; para mulher branca em 11,48%; para homem não branco em 1,53% e para mulher não branca em 5,03%. No caso da categoria não remunerados, a variação negativa da taxa de mudança se mostra ainda relevante. Para homem branco em 43,66%; para mulher branca em 39,09%; para homem não branco em 37,25% e para mulher não branca em 27,33%. Podemos interpretar desta forma que pode ter havido uma possível migração destas categorias de classe para as categorias com grande aumento de participação racial e de gênero nos anos analisados.

Foi também calculada a taxa de mudança total, onde estão incluídos mulheres e homens, não brancos (as) e brancos (as). Nesta coluna se destaca a ampliação da participação nas categorias estudadas pelo presente trabalho. Nas categorias especialista autônomo, especialista, gerente e empregado qualificado é observado aumento de participação total de mais de 50%, chegando até mesmo a 116,6% para o caso da categoria empregado qualificado. Com exceção das categorias empregador e empregado doméstico, que também sofreram ampliação, todas as outras categorias sofreram decréscimo de participação, o que leva a concluir que as mulheres, principalmente as brancas, foram as principais beneficiárias desta ampliação total entre os anos de 1992 e 2005.

Tabela 3
Participação racial e de gênero entre as categorias de classe e Taxa de mudança.
Brasil 1992 e 2005

Categorias de Classe por grupos raciais	Homem Branco (%)		Mulher Branca (%)		Homem Não Branco (%)		Mulher Não Branca (%)	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005	1992	2005
	Empregador	6,8	7,3	2,2	3,5	2,6	3,0	0,6
Especialista autônomo	1,0	1,6	0,6	1,5	0,2	0,4	0,1	0,3
Conta própria	23,8	23,4	14,4	14,5	26,1	26,3	17,3	16,6
Gerente	2,8	3,7	1,0	3,1	1,1	1,6	0,3	1,2
Especialista	3,0	4,1	3,3	6,0	0,8	1,3	0,9	2,1
Empregado qualificado	3,6	6,4	4,2	10,0	2,2	3,8	1,7	6,9
Supervisor	2,8	2,4	1,7	0,9	1,5	2,0	0,7	0,5
Empregado	46,6	44,4	38,3	33,9	52,2	51,4	31,8	30,2
Não remunerado	7,1	4,0	13,3	8,1	10,2	6,4	13,9	10,1
Auto consumo	2,0	2,0	8,7	5,5	2,2	2,9	11,7	9,3
Empregado doméstico	0,5	0,7	12,4	12,9	0,8	1,1	21,0	21,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena).

Tabela 3 (continuação)
Participação racial e de gênero entre as categorias de classe e Taxa de mudança.
Brasil 1992 e 2005

Categorias de Classe por grupos raciais	Taxa de Mudança 1992 -2005 (%)				
	Homem Branco	Mulher Branca	Homem Não Branco	Mulher Não Branca	Geral
Empregador	7,35	59,09	15,38	116,6	11,1
Especialista autônomo	60,0	150,0	100,0	66,66	100,0
Conta própria	-1,68	0,69	0,76	-4,04	-1,87
Gerente	32,14	210,0	45,45	300,0	66,66
Especialista	36,66	81,81	62,50	133,3	57,14
Empregado qualificado	77,77	138,1	72,72	305,8	116,6
Supervisor	-14,28	-47,05	33,33	-28,57	-11,1
Empregado	-4,72	-11,48	-1,53	-5,03	-5,93
Não remunerado	-43,66	-39,09	-37,25	-27,33	-35,23
Auto consumo	0	-36,78	31,81	-20,51	-11,76
Empregado doméstico	40,0	4,03	37,50	2,85	14,92

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena).

A tabela 4 nos apresenta dados relativos ao Índice de representação, que representa o quanto as mulheres estão representadas em uma categoria de classe em relação a sua representação global na população de mulheres com uma posição de classe assinalada. Quanto mais próximo de 1 maior será o equilíbrio entre as participações na categoria e na participação global. Índice menor do que 1 equivale a uma sub-representação, e índice maior do que 1 equivale a uma sobre representação.

Podemos constatar que entre os anos de 1992 e 2005 houve um importante aumento na representação das mulheres nas categorias de Empregador, Especialista autônomo e Gerente. Mesmo este aumento ainda não resultando em um equilíbrio de representação, todos os índices estão abaixo de 1 (0,61, 0,96 e 0,90 respectivamente), é uma clara novidade quando comparamos os índices entre 1992 e 2005. Na categoria especialista autônomo o índice de representação salta de 0,69 para 0,96, muito próximo

de 1, bem como a categoria gerente, cujo índice de representação passa de 0,47 para 0,90 também com muita proximidade do índice 1 que representa uma representação equilibrada. Já as categorias Especialista e Empregado qualificado demonstram um claro processo de ampliação da vantagem feminina. Em 1992 o índice de representação destas categorias já alcançava o equilíbrio. Com passar de 13 anos, o índice de representação para o caso da categoria especialista passou de 1,07 para 1,26. No caso da categoria empregado qualificado o índice de representação das mulheres saltou de 1,01 para 1,31. O que demonstra uma forte tendência de sobre representação feminina nas categorias dos extratos médios brasileiros.

Vale também o destaque para a diminuição da sobre representação feminina na categoria empregado doméstico, porém esta ainda se mantém extremamente desigual no que se refere às mulheres. O índice de representação na casa de 2,21 nos apresenta a clara persistência da divisão sexual do trabalho que confere às mulheres a responsabilidade dos trabalhos manuais, familiares e domésticos.

Tabela 4
Índice de representação de Mulheres. Brasil 1992 e 2005

Categorias de Classe por grupos raciais	Índice de Representação Mulheres	
	1992	2005
Empregador	0,42	0,61
Especialista autônomo	0,69	0,96
Conta própria	0,73	0,74
Gerente	0,47	0,90
Especialista	1,07	1,26
Empregado qualificado	1,01	1,31
Supervisor	0,66	0,47
Empregado	0,91	0,78
Não remunerado	1,29	1,33
Auto consumo	1,94	1,62
Empregado doméstico	2,42	2,21
Total	1,00	1,00

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena).

Nota: Índice de Representação mostra quanto as mulheres estão representadas em uma categoria em comparação à sua representação global na população de mulheres com uma posição de classe assinalada. Este índice foi calculado com base nos dados da tabela 1.

A tabela 5 nos permite visualizar a forte persistência da desigualdade racial entre as mulheres. Nas categorias mais privilegiadas como Empregador e Especialista autônomo os índices de representação das mulheres não brancas demonstram a dificuldade de acesso a posições caracterizadas por controle de ativos de capital. O mesmo ocorre nas categorias onde a autoridade (gerentes e supervisores) é o destaque. Já o caso das categorias caracterizadas pelo controle de ativos de qualificação (especialistas e empregados qualificados) merece um pouco mais de cuidado. No caso específico da categoria especialistas há um aumento no índice de representação, no caso das mulheres não brancas, pouco significativo (0,39 para 0,49). Porém no caso da categoria Empregado qualificado esse aumento (0,55 para 0,80), mesmo não atingindo o equilíbrio de 1, visualiza uma tendência de aumento rumo a uma representação mais equânime. O que visualizamos no topo da tabela a favor das mulheres brancas é compatível com a leitura dos índices da base da tabela. Nas categorias menos privilegiadas como a Auto consumo e Empregado doméstico a desvantagem, levando em consideração o índice de representação, persiste às mulheres não brancas. No caso da categoria Empregado doméstico não é possível nem mesmo visualizar um possível equilíbrio. Os índices permanecem praticamente inalterados entre os anos de 1992 e 2005.

Tabela 5
Índice de Representação das Mulheres Brancas e Não Brancas dentro do universo feminino. Brasil 1992 e 2005

Categorias de Classe por grupos raciais	Índice de Representação Mulher Não Branca		Índice de Representação Mulher Branca	
	1992	2005	1992	2005
	Empregador	0,42	0,51	1,44
Especialista autônomo	0,29	0,31	1,55	1,60
Conta própria	1,1	1,06	0,92	0,93
Gerente	0,45	0,54	1,43	1,40
Especialista	0,39	0,49	1,47	1,44
Empregado qualificado	0,55	0,80	1,35	1,17
Supervisor	0,53	0,70	1,36	1,26
Empregado	0,89	0,93	1,08	1,05
Não remunerado	1,02	1,11	0,98	0,89
Auto consumo	1,17	1,27	0,86	0,75
Empregado doméstico	1,29	1,27	0,76	0,76
Total	1,00	1,00	1,00	1,00

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena).

Nota: Índice de Representação mostra quanto as mulheres brancas e mulheres não brancas estão representadas em uma categoria em comparação à sua representação global na população de mulheres com uma posição de classe assinalada. Estes índices foram calculados com base nos dados da tabela 2.

A tabela 6 apresenta o índice de posição relativa entre a mulher não branca e os outros grupos combinados de gênero e raça. Este índice compara a distribuição de um grupo diretamente com a de outro. Desta forma, o índice de posição relativa mede o grau de representação do grupo de interesse em relação a outro em determinada categoria. O índice de 1 representa equilíbrio, abaixo de 1 corresponde sub-representação e acima de 1 implica em sobre representação na categoria. A vantagem de sua utilização está em controlar a distribuição diferenciada de cada grupo tanto nas posições como no conjunto da estrutura social (Sokoloff, 1992:30).

Em relação às categorias caracterizadas pelo controle de ativos de capital (Empregador e Especialista autônomo), o índice de posição relativa das mulheres não brancas confrontadas com os homens brancos está à “anos luz” de um possível equilíbrio. Mesmo com um aumento, que podemos denominar de irrisório, índices na casa de 0,18 para a categoria Empregador e 0,19 para a categoria Especialista autônomo demonstram a clara desvantagem no acesso das mulheres não brancas a estas posições.

Ao lermos os índices das categorias relacionadas ao controle de autoridade no mundo do trabalho (gerentes e supervisores) podemos ter semelhante leitura, com exceção ao confronto mulher não branca e homem não branco na categoria de gerentes. De 1992 para 2005 houve um relevante aumento no índice de posição relativa quando confrontado estes dois grupos, embora não tenha sido atingido equilíbrio. De 0,27 em 1992 para 0,75 em 2005.

Já nas categorias relacionadas ao controle de ativos de qualificação, os dados nos sugerem maior curiosidade. No caso da categoria Especialistas a desvantagem das mulheres não brancas se mantém no confronto com os homens brancos e mulheres brancas. Porém o mesmo não ocorre no confronto com os homens não brancos. Já em 1992 há uma sobre representação das mulheres não brancas em relação aos homens não brancos na casa de 1,12, e em 2005 esta vantagem sobe para 1,61. Mas o fato mais relevante da tabela 6 se refere a categoria dos empregados qualificados. Neste ambiente, o confronto entre mulheres não brancas e homens brancos demonstra um grande aumento no índice de posição relativa do ano de 1992, com valor de 0,47 para 1,08 em 2005. O mesmo ocorre na comparação dos anos quando confrontadas mulheres não brancas com homens não brancos. O índice de posição relativa neste caso passa de 0,77 em 1992 para 1,81 em 2005. Porém, no confronto entre as mulheres, não brancas e brancas, as não brancas permanecem em desvantagem, o que ocorre em todas as categorias de classe mais privilegiadas. Seja no controle de ativos de capital, autoridade ou qualificação, no confronto entre as mulheres não brancas e brancas, as não brancas aparecem sempre com índice de posição relativa abaixo de 1. As não brancas estão sobre representadas nas categorias menos privilegiadas como Não remunerado, Auto consumo e Empregado doméstico, demonstrando mais uma vez a grande desvantagem imposta às mulheres não brancas nas categorias de classe analisadas.

Tabela 6
Distribuição percentual dos Grupos combinados de gênero e raça entre as
categorias de classe e Índice de Posição Relativa.
Brasil 1992-2005

Categorias de Classe por grupos raciais	Homem Branco (%)		Mulher Branca (%)		Homem Não Branco (%)		Mulher Não Branca (%)	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005	1992	2005
	Empregador	6,8	7,3	2,2	3,5	2,6	3,0	0,6
Especialista autônomo	1,0	1,6	0,6	1,5	0,2	0,4	0,1	0,3
Conta própria	23,8	23,4	14,4	14,5	26,1	26,3	17,3	16,6
Gerente	2,8	3,7	1,0	3,1	1,1	1,6	0,3	1,2
Especialista	3,0	4,1	3,3	6,0	0,8	1,3	0,9	2,1
Empregado qualificado	3,6	6,4	4,2	10,0	2,2	3,8	1,7	6,9
Supervisor	2,8	2,4	1,7	0,9	1,5	2,0	0,7	0,5
Empregado	46,6	44,4	38,3	33,9	52,2	51,4	31,8	30,2
Não remunerado	7,1	4,0	13,3	8,1	10,2	6,4	13,9	10,1
Auto consumo	2,0	2,0	8,7	5,5	2,2	2,9	11,7	9,3
Empregado doméstico	0,5	0,7	12,4	12,9	0,8	1,1	21,0	21,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena).

(Continuação Tabela 6)

Categorias de Classe por grupos raciais	Mulher Branca / Homem Branco		Mulher Branca / Não Branca		Mulher Não Branca / Homem Não Branco	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
	Empregador	0,09	0,18	0,27	0,37	0,23
Especialista autônomo	0,10	0,19	0,17	0,20	0,50	0,75
Conta própria	0,73	0,71	1,20	1,14	0,66	0,63
Gerente	0,10	0,32	0,30	0,38	0,27	0,75
Especialista	0,30	0,51	0,27	0,35	1,12	1,61
Empregado qualificado	0,47	1,08	0,40	0,69	0,77	1,81
Supervisor	0,25	0,21	0,41	0,55	0,46	0,25
Empregado	0,68	0,68	0,83	0,89	0,61	0,59
Não remunerado	1,96	2,52	1,04	1,24	1,36	1,58
Auto consumo	5,95	4,65	1,34	1,69	5,32	3,20
Empregado doméstico	42,0	30,8	1,69	1,67	26,2	19,6

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena).

Por fim, a tabela 7 nos apresenta a participação racial e de gênero nas categorias de classe, observados apenas os indivíduos com curso superior. Esta tabela confirma a hipótese de que as mulheres brancas vêm conseguindo converter sua escolaridade no acesso a posições mais vantajosas. Em alguns casos, a participação feminina branca é maior do que a participação masculina branca, como no caso das categorias especialistas e empregados qualificados. Destaque para a participação das mulheres não brancas na categoria empregados qualificados, onde alcançam um patamar de 22,4%, maior do que os homens não brancos nesta categoria.

Tabela 7
Distribuição percentual dos Grupos combinados de gênero e raça entre as
categorias de classe no universo dos indivíduos com curso superior
Brasil, 2005

Categorias de Classe por grupos raciais e gênero	Homem	Mulher	Homem Não	Mulher Não
	Branco (%)	Branca (%)	Branco (%)	Branca (%)
Empregador	55,5	25,7	12,9	5,9
Especialista autônomo	49,2	35,4	9,7	5,8
Conta própria	36,0	26,7	20,2	17,1
Gerente	44,1	31,6	14,3	10,0
Especialista	35,9	41,9	10,0	12,2
Empregado qualificado	26,6	37,3	13,7	22,4
Supervisor	42,4	21,1	27,1	9,4
Empregado	30,5	29,1	22,6	17,8
Não remunerado	21,6	43,2	14,0	21,2
Auto consumo	20,9	34,9	9,5	34,6
Empregado doméstico	2,4	40,1	3,1	54,4

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Dados relativos aos grupos raciais branco (brancos e amarelos) e não branco (preto, pardo e indígena), filtrados os indivíduos com curso superior

Participação racial e de gênero segundo setores econômicos e efeitos na renda

Nesta segunda parte, partimos para a observação da participação de gênero e racial segundo as divisões do mundo do trabalho de acordo com os principais setores econômicos brasileiros. Para esta investigação a tipologia de setores econômicos foi construída por Figueiredo Santos, baseada em Browing e Singelmann, com alterações nos subsetores devido à necessidade de captar diferenciações importantes para o Brasil e às especificidades dos agrupamentos de atividades econômicas próprias da PNAD. As alterações de especificações e acréscimos nos subsetores não alteraram a concepção de seis grandes setores: indústria extrativa, indústria transformativa, serviços distributivos,

serviços produtivos, serviços sociais e serviços pessoais². Vale o destaque sobre conteúdo dos grandes setores econômicos apresentado por Figueiredo Santos:

Ao incorporar à análise a problemática da distribuição setorial, cabe explicitar particularmente o conteúdo dos grandes setores de serviços, já que as classificações de indústria extrativa e indústria transformativa seguem o entendimento estabelecido. Os setores de serviços são classificados de acordo com o destino de sua prestação e o seu caráter coletivo ou individual. Os serviços distributivos abarcam os processos de distribuição dos bens aos consumidores finais; os serviços produtivos dizem respeito ao fornecimento de serviços a outros produtores, sendo, por natureza, serviços intermediários e não de resultado final; os serviços sociais se dirigem mais às necessidades e demandas coletivas; por fim, os serviços pessoais, mais heterogêneos, possuem em comum a orientação ao consumidor individual. (FIGUEIREDO SANTOS, 2002:81).

A tabela 8 discorre sobre a distribuição total e de gênero nos setores econômicos comparando os anos de 1992 e 2005. Nela podemos ler algumas alterações na participação total dos indivíduos entre 1992 e 2005. Há um decréscimo de participação total na indústria extrativa, da ordem de 27% entre os anos analisados, o que confirma a tendência de queda constatada na pesquisa de Figueiredo Santos (2002), onde visualizou uma forte retração na extração mineral e uma rápida queda na ocupação agrícola na década de 1990, conjugada com um forte crescimento ao ano da ocupação não agrícola no meio rural. Há diminuição tanto da participação masculina, como feminina.

A indústria transformativa experimenta nestes 13 anos uma relativa estabilidade, com queda de cerca de 1% entre 1992 e 2005. A produção nacional suprimida na década de 1980 parece tomar novo fôlego com o aumento das exportações, e a queda acentuada no período de 1981 e 1996 percebidas por Figueiredo Santos em seu estudo, não se repete no período entre 1992 e 2005. Constata-se a diminuição da participação masculina, e aumento de 5,5% na participação feminina no setor.

² Mais informações e detalhes sobre a tipologia de setores econômicos utilizada no presente trabalho ver anexos.

Os serviços distributivos experimentam aumento da ordem de 38% e passam a ser o setor com maior participação da tipologia. Nele, estão englobados o comércio atacadista e varejista, comércio ambulante e de feira, bem como os serviços de transporte e estocagem. Entre 1981 e 1996, Figueiredo Santos já confirmava o bom desempenho do setor, impulsionado pelo forte crescimento do comércio atacadista e varejista. Há diminuição da ordem de 3,8% na participação masculina e aumento de 8,8% na participação feminina no setor.

O setor dos serviços produtivos permanece sendo o menor setor no ano de 2005, porém experimenta a maior crescimento entre os setores de nossa tipologia, na casa de 48%. Com a estabilidade econômica, os serviços financeiros e de crédito e o setor imobiliário podem ter impulsionado o setor rumo a um maior crescimento. A taxa de mudança na participação masculina cai em 5% e a feminina sobe em 10%.

Os serviços sociais sobem a uma taxa de mudança de 11,4%. Um crescimento menor do que o constatado por Figueiredo Santos no período de 1981 a 1996, mais ainda muito relevante. Este setor engloba, entre outros, serviços de educação, ciência e tecnologia; serviços de saúde e a administração pública e governo. Observa-se a diminuição da participação masculina em 6,3%, e aumento de 4,3% na participação feminina no setor.

Já os serviços pessoais caem a uma taxa de mudança de 11,5% entre 1992 e 2005, contrastando com a taxa de mudança positiva de 18,4% entre 1981 a 1996 averiguada na pesquisa de Figueiredo Santos. Este setor abarca os serviços domésticos, restaurantes e similares e domiciliares variados. A taxa de mudança no setor de serviços pessoais é a maior constatada na tabela 7. A participação masculina cai em 40% e a feminina sobe em 25%.

Tabela 8
Distribuição percentual de gênero nos setores econômicos. Brasil 1992-2005

Tipologia de setores econômicos	Total (%)		Homem (%)		Mulher (%)	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Indústria extrativa	28,8	20,8	66,6	67,5	33,4	32,5
Indústria Transformativa	21,2	21,0	74,9	73,5	25,1	26,5
Serviços Distributivos	15,6	21,6	69,6	66,9	30,4	33,1
Serviços Produtivos	4,9	7,3	67,4	64,0	32,6	36,0
Serviços Sociais	13,1	14,6	40,7	38,1	59,3	61,9
Serviços Pessoais	16,4	14,5	40,6	25,2	59,4	74,8
Total	100,0	100,0	61,2	57,9	38,8	42,1

Fonte: IBGE/PNAD 1992 e 2005. Microdados

A tabela 9 inclui a variável raça em nossa investigação. O primeiro destaque se refere à participação total, onde a categoria homem branco é a única a diminuir sua participação. De 33,2% em 1992, passa a 29,0% em 2005, sendo que todas as outras categorias, mulher branca, homem não branco e mulher não branca obtêm aumento de participação nos setores econômicos.

Já a categoria mulher branca obtêm pequena redução de participação nos setores indústria extrativa, indústria transformativa, serviços distributivos e serviços produtivos e serviços sociais. Há aumento para elas somente no setor de serviços pessoais, de 28,1% em 1992 para 37,1% em 2005, ou seja, uma taxa de mudança de 32%.

A categoria homem não branco aumenta sua participação nos setores indústria extrativa, indústria transformativa, serviços distributivos, serviços produtivos e sociais. Sofre queda, no setor de serviços pessoais passando de 17,6% em 1992 para 12,4% em 2005, ou seja, uma taxa de mudança de 29,5%.

Por fim da tabela 9, a categoria mulher não branca obtêm avanços na participação em todos os setores. Destaca-se a taxa de mudança na participação das mulheres não brancas no setor de serviços pessoais, 32%; nos serviços produtivos, 60%; e no setor de serviços distributivos, 25%.

Tabela 9
Distribuição percentual dos Grupos combinados de gênero e raça entre os setores econômicos. Brasil 1992-2005

Tipologia de setores econômicos	Total		Homem Branco (%)		Mulher Branca (%)		Homem Não Branco (%)		Mulher Não Branca (%)	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Indústria extrativa	28,8	20,8	29,8	26,3	15,9	13,6	36,8	41,2	17,5	19,0
Indústria Transformativa	21,2	21,0	41,8	37,2	15,8	15,6	33,1	36,3	9,3	10,9
Serviços Distributivos	15,6	21,6	41,3	36,6	19,4	19,3	28,3	30,3	11,0	13,8
Serviços Produtivos	4,9	7,3	48,5	38,5	25,3	24,3	18,9	25,6	7,3	11,7
Serviços Sociais	13,1	14,6	24,0	21,3	37,6	37,1	16,7	16,8	21,7	24,8
Serviços Pessoais	16,4	14,5	23,0	12,8	28,1	33,5	17,6	12,4	31,3	41,4
Total	100,0	100,0	33,2	29,0	21,7	22,4	28,0	28,9	17,1	19,7

Fonte: IBGE/PNAD 1992 e 2005. Microdados

A tabela 10 foi construída com a intenção de cruzarmos os dados das categorias de classe com os setores econômicos e a variável gênero. Para isso foi calculado o índice de representação das mulheres para cada categoria de classe dentro dos setores econômicos. Desta forma será possível observar a representação feminina em cada posição de classe através da tipologia de setores econômicos. Análise será disposta a partir dos setores, e através deles será observada o índice de representação das mulheres nas posições de classe.

Na indústria extrativa cabe destaque para o aumento o índice de representação das mulheres nas categorias especialista e empregado qualificado. Mesmo não alcançando o equilíbrio representativo, no caso da categoria especialista o índice sobe de 0,23 em 1992 para 0,89 em 2005. Para o caso da categoria empregado qualificado o índice passa de 0,20 em 1992 para 0,40 em 2005, indicando uma tendência de aumento na representação feminina nos próximos anos.

Para a indústria transformativa a primeira observação relevante refere-se ao índice de representação das mulheres na categoria especialista autônomo. Para o ano de 1992 não há casos desta categoria na indústria transformativa, e em 2005 já aparece com uma sobre representação de 2,28. As categorias gerente e empregado qualificado ainda não

alcançam o índice de equilíbrio, mas estão bem perto. Para o caso da categoria gerente em 1992 o índice é de 0,60 passando para 0,99 em 2005, e para o caso da categoria empregado qualificado o índice passa de 0,65 em 1992 para 0,95 em 2005. Por fim, na indústria transformativa, a categoria especialista alcança equilíbrio no índice de representação das mulheres, que passa de 0,78 em 1992 para 1,00 em 2005.

No setor de serviços distributivos o caso da categoria especialista autônomo se assemelha ao setor da indústria transformativa. Para o ano de 1992 não há casos desta categoria setor de serviços distributivos, e em 2005 já aparece com uma sobre representação de 1,23; e as categorias gerente e especialista ultrapassam o equilíbrio entre os anos de 1992 e 2005. Para o caso da categoria gerente o índice passa de 0,76 em 1992 para 1,11 em 2005; e na categoria especialista o índice duplica passando de 0,56 em 1992 para 1,30 em 2005. Ainda é relevante o aumento do índice para a categoria supervisor, que passa de 0,63 em 1992 para 0,89 em 2005.

No setor de serviços produtivos a tendência de aumento no índice de representação das mulheres nos estratos médios também se confirma. Para o caso da categoria especialista autônomo o índice passa de 0,55 em 1992 para 0,85 em 2005. Nas categorias gerente, especialista, empregado qualificado e supervisor o índice alcança ou supera o equilíbrio de representação, com destaque para a categoria especialista que salta de 0,77 em 1992 para 1,24 em 2005.

No setor de serviços sociais o índice de representação feminina aumenta para todas as ocupações, com exceção da categoria de supervisor. A sobre representação das mulheres na categoria empregado qualificado é mantida, passando de 1,09 em 1992 para 1,23 em 2005, e o equilíbrio na categoria especialista está bem próximo, em 1992 o índice era de 0,92 e em 2005 chega a 0,98. Porém o maior destaque no setor de serviços sociais refere-se à categoria gerente. Mesmo não alcançando o índice de equilíbrio na representação, o aumento entre 1992 e 2005 ultrapassou 180%. Em 1992 o índice foi 0,29 chegando a 0,83 em 2005. Este dado revela a crescente participação feminina nas ocupações gerenciais em especial no setor de serviços sociais.

Por fim, no setor de serviços pessoais o índice de representação feminina aumenta para todas as ocupações, com exceção das categorias não remunerado e empregado doméstico. Destaca-se o aumento nas categorias especialista e supervisor, cujos índices passaram de 0,38 em 1992 para 0,87 em 2005; e 0,31 em 1992 para 0,70 2005, respectivamente. Porém o que mais chama a atenção é o fato de que somente na categoria

empregado doméstico há sobre representação feminina. Mesmo com queda no índice de representação feminina nesta categoria, de 1,58 em 1992 para 1,24 em 2005, (que pode ser explicada pela diminuição da participação total neste setor: 16,4% em 1992 para 14,5% em 2005), este dado comprova que ainda, no Brasil, os serviços domésticos, dentro ou fora de casa, são atividades eminentemente femininas.

Tabela 10
Índice de Representação das mulheres nas posições de classe segundo os grandes setores econômicos.
Brasil 1992-2005

Categorias de Classe	Indústria extrativa		Indústria Transformativa		Serviços Distributivos	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Empregador	0,16	0,25	0,62	0,78	0,71	0,88
Especialista autônomo	-	-	-	2,28	-	1,23
Conta própria	0,42	0,37	1,46	1,24	1,03	1,00
Gerente	0,04	0,13	0,60	0,99	0,76	1,11
Especialista	0,23	0,89	0,78	1,00	0,56	1,30
Empregado qualificado	0,20	0,40	0,65	0,95	0,88	0,83
Supervisor	0,38	0,23	0,61	0,34	0,63	0,89
Empregado	0,37	0,32	0,88	0,89	0,90	0,94
Não remunerado	1,44	1,62	1,90	2,09	1,99	1,93
Auto consumo	2,34	2,10	0,72	-	-	-
Empregado doméstico	-	-	-	-	-	-

Fonte: IBGE/PNAD 1992 e 2005. Microdados

Tabela 10 (continuação)
Índice de Representação das mulheres nas posições de classe segundo os grandes
setores econômicos.
Brasil 1992-2005

Categorias de Classe	Serviços Produtivos		Serviços Sociais		Serviços Pessoais	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
	Empregador	0,39	0,68	0,88	0,92	0,35
Especialista autônomo	0,55	0,85	0,69	0,89	0,36	0,48
Conta própria	0,43	0,55	1,23	1,35	0,67	0,76
Gerente	0,72	1,09	0,29	0,83	0,56	0,54
Especialista	0,77	1,24	0,92	0,98	0,38	0,87
Empregado qualificado	1,00	1,00	1,09	1,23	0,20	0,46
Supervisor	0,90	1,10	0,78	0,50	0,31	0,70
Empregado	1,23	1,05	1,02	0,91	0,55	0,73
Não remunerado	1,72	1,64	1,14	1,14	0,95	0,90
Auto consumo	-	-	-	-	-	-
Empregado doméstico	-	-	-	-	1,58	1,24

Fonte: IBGE/PNAD 1996 e 2005 – Microdados

A tabela 11 confronta as diferenças de renda média entre homens e mulheres conforme as categorias de classe, onde é possível estabelecer alguns iniciais padrões. Primeiramente o maior gap de gênero de renda está localizado entre os conta próprias (66,71%). Esta categoria representa 20,9% da estrutura social em 2005 e a participação feminina ocorre na proporção de 31,2% contribuindo para um maior gap de gênero de renda³.

O menor gap de gênero de renda está localizado na categoria supervisores, 9,59% a favor dos homens. É nesta categoria que há a menor participação feminina entre as categorias de classe para o ano de 2005, 19,9%, sinalizando para um menor gap de gênero de renda.

³ Ver na tabela 1 a distribuição de gênero nas categorias de classe

Entre os extratos médios assalariados, gerente, especialista e empregado qualificado, o gap de gênero de renda se mostra elevado, mais de 40% em todas estas categorias, muito próximo do gap médio calculado. Mesmo cientes do fosso salarial entre homens e mulheres, não podemos deixar de perceber que as melhores rendas entre as categorias se encontram nas categorias dos extratos médios, e são justamente nelas que as mulheres vêm avançando, ano após ano.

Outro destaque é o relevante gap entre os empregados domésticos 34,92%, pois nesta categoria os homens representavam em 2005 somente 6,8%, demonstrando uma forte desigualdade ocupacional, possivelmente manifestado entre os serviços femininos de cozinha e limpeza e os serviços masculinos, por exemplo, de motorista particular (Figueiredo Santos, 2005).

Tabela 11
Renda Média Mensal em reais do trabalho principal das categorias de classe conforme gênero, Diferença percentual a favor dos Homens e Renda Média Geral, para os casos com Renda Positiva.
Brasil 2005

Categorias de Classe por gênero	Homens	Mulheres	% a favor dos Homens	Média Geral
Empregador	2474,20	1928,37	28,30	2333,91
Especialista autônomo	3451,05	2430,47	42,00	3039,44
Conta própria	618,53	371,02	66,71	540,90
Gerente	2348,96	1648,84	42,46	2081,44
Especialista	2755,99	1861,45	48,05	2281,70
Empregado qualificado	1180,23	821,77	43,62	982,29
Supervisor	1059,79	967,04	9,59	1041,45
Empregado	557,89	477,29	16,88	531,44
Empregado doméstico	358,38	265,63	34,92	271,85
Total	869,62	616,96	40,95	769,06

Fonte: IBGE/PNAD 2005 – Microdados

A tabela 12 apresenta a renda média dos setores econômicos conforme gênero. A maior renda média se localiza no setor de serviços produtivos, R\$1287,07, sendo

justamente o menor setor da tipologia de setores econômicos (7,3%)⁴. Vimos anteriormente que neste setor tendência de aumento no índice de representação das mulheres nos estratos médios confirma, e ainda é nele que se localiza o menor gap de gênero de renda entre os setores econômicos (33,22%), sendo também menor do que o gap médio calculado.

O setor de serviços sociais apresenta a segunda maior renda média, R\$1095,96, sendo um setor de grande participação feminina, 61,9% no ano de 2005. Neste setor o índice de representação feminina aumentou de 1992 para 2005 em todas as ocupações, com exceção da categoria de supervisor, o que constata o aumento da participação feminina nos setores de maior renda, em que pese à manutenção da desigualdade de gênero observada através do gap de gênero de renda neste setor: 50,99% a favor dos homens.

No setor de serviços pessoais constata-se a manutenção da desigualdade de gênero citada logo acima. Neste universo as mulheres representam 74,8% do total, e sofrem com o maior gap de gênero de renda observado na tabela 11, na casa de 95,83 % a favor dos homens. E ainda, é neste setor que se encontra a menor renda média, R\$ 430,88, confirmando forte desigualdade ocupacional refletida pela categoria empregado doméstico.

⁴ Ver a distribuição percentual total nos setores econômicos na tabela 8.

Tabela 12

**Renda Média Mensal em reais do trabalho principal dos setores econômicos conforme gênero, Diferença percentual a favor dos Homens e Renda Média Geral, para os casos com Renda Positiva.
Brasil 2005**

Tipologia de setores econômicos por gênero	Homens	Mulheres	% a favor dos Homens	Média Geral
Indústria extrativa	483,42	290,87	66,18	462,59
Indústria Transformativa	826,69	545,32	51,60	754,31
Serviços Distributivos	865,47	589,44	46,83	777,96
Serviços Produtivos	1412,72	1060,44	33,22	1287,07
Serviços Sociais	1385,43	917,56	50,99	1095,96
Serviços Pessoais	681,64	348,07	95,83	430,88
Total	869,62	616,96	40,95	769,06

Fonte: IBGE/PNAD 2005 - Microdados

A primeira observação relevante da tabela 13 diz respeito à vantagem média de raça a favor das mulheres brancas em relação às mulheres não brancas (84,85%), dado duas vezes maior do que a vantagem média de gênero entre homens e mulheres constatada na tabela 11 (40,95%). Este fato apresenta uma generalizada desigualdade de tratamento entre mulheres brancas e não brancas inseridas nas mesmas circunstâncias de classe (Figueiredo Santos, 2005).

O maior gap de raça de renda entre as mulheres se localiza na categoria conta própria (69,52%), onde estão incluídos os conta própria agrícolas e não agrícolas. Este dado demonstra a dificuldade do acesso das mulheres não brancas à terra, no caso agrícola, ou acesso bens como estabelecimento ou veículo automotor usado para trabalhar.

A distancia racial de renda na categoria gerente se apresenta relevante nas posições de exercício de autoridade, e entre os empregados assalariados, o gap de raça de renda entre as mulheres nos faz refletir sobre o acesso das mulheres não brancas a maior

escolaridade, necessária às ocupações das categorias especialista e empregado qualificado.

O menor gap de raça de renda entre as mulheres se localiza na categoria empregado doméstico, 12,52%, o que permite indicar que a desigualdade de gênero sobre a renda é maior nesta categoria do que a desigualdade de raça entre as mulheres entre os empregados domésticos. Neste caso ser mulher impacta mais do que ser branca ou não branca, pois as atividades domésticas já estão institucionalizadas e naturalizadas como atividades femininas. E ainda, é nesta categoria que se observa a menor renda média entre as mulheres, R\$ 265,63.

Tabela 13
Renda Média Mensal em reais do trabalho principal das categorias de classe conforme a raça, Diferença percentual a favor das Mulheres Brancas e Renda Média Geral, para os casos com Renda Positiva.
Brasil 2005

Categorias de Classe de mulheres por raça	Mulheres Brancas	Mulheres não Brancas	% a favor das Mulheres Brancas	Média Geral das Mulheres
Empregador	2102,51	1390,23	51,23	1928,37
Especialista autônomo	2537,51	1826,99	38,89	2430,47
Conta própria	467,34	275,69	69,52	371,02
Gerente	1799,75	1214,80	48,15	1648,84
Especialista	2002,64	1392,96	43,77	1861,45
Empregado qualificado	913,22	672,58	35,78	821,77
Supervisor	1057,72	782,10	35,24	967,04
Empregado	533,87	405,52	31,65	477,29
Empregado doméstico	284,51	252,84	12,52	265,63
Total	778,73	421,27	84,85	616,96

Fonte: IBGE/PNAD 2005 – Microdados

Por fim, a tabela 14 traz dados sobre o gap de raça de renda entre as mulheres nos setores econômicos, onde a maior discrepância a favor das mulheres não brancas está localizada na indústria extrativa, na casa de 132,25%, explicada pela alta concentração de mulheres não brancas nas regiões menos desenvolvidas onde é maior a atividade agrícola e extrativista.

O segundo maior gap de raça de renda entre as mulheres não chama menos atenção. Na ordem de 98,41% a favor das mulheres brancas, está localizado no setor de serviços produtivos, onde a presente pesquisa constatou a maior renda média geral (ver tabela 11), o maior crescimento de participação entre os setores e o menor setor da tipologia de setores econômicos (ver tabela 7). Ainda é nele que se localiza o menor gap de gênero de renda entre os setores econômicos (33,22%), demonstrando um maior impacto de raça neste setor do que gênero.

O menor gap de raça de renda entre as mulheres nos setores econômicos se localiza no setor de serviços pessoais, assim como o menor gap de raça de renda entre as mulheres nas categorias de classe se localiza entre os empregados domésticos, porém não tão baixo, se encontra na casa de 45,45%, pouco mais da metade do gap médio calculado.

Tabela 14
Renda Média Mensal em reais do trabalho principal dos setores econômicos conforme raça, Diferença percentual a favor das Mulheres Brancas e Renda Média Geral, para os casos com Renda Positiva.
Brasil 2005

Tipologia de setores econômicos de mulheres por raça	Mulheres Brancas	Mulheres não Brancas	% a favor das Mulheres Brancas	Média Geral das Mulheres
Indústria extrativa	452,72	194,92	132,25	290,87
Indústria Transformativa	647,52	390,49	65,82	545,32
Serviços Distributivos	706,70	422,94	67,09	589,44
Serviços Produtivos	1266,76	638,44	98,41	1060,44
Serviços Sociais	1094,98	653,43	67,57	917,56
Serviços Pessoais	421,22	289,60	45,45	348,07
Total	778,73	421,27	84,85	616,96

Fonte: IBGE/PNAD 2005 - Microdados

Conclusões

Ao fim deste trabalho, relembro ao leitor minha hipótese inicial, a fim de construir algumas importantes observações e considerações: Considerando o avanço expressivo de mulheres nas ocupações que exigem maior escolaridade e exercício de autoridade no trabalho, e averiguando os contornos de raça nessa configuração, as

mulheres brancas têm conseguido mais do que as mulheres negras e, em parte, até mesmo do que os homens brancos e homens negros, converter a sua escolaridade em posições mais vantajosas e com acesso a autoridade, com repercussões em sua renda, o que tem mudado o perfil de gênero das categorias dos estratos médios assalariados da sociedade brasileira.

Para a comprovação desta hipótese, o presente trabalho caminhou através do entendimento teórico sobre a questão de classe social, gênero e raça, para que a partir de suas construções sociais pudéssemos ler analisar e compreender os dados quantitativos pesquisados. Relembrando a teoria, o trabalho apresentou o entendimento de classe social como um tipo de divisão social gestada por uma desigual distribuição dos poderes e direitos sobre os recursos produtivos básicos de uma sociedade, fator que influencia a vida dos indivíduos e a dinâmica das instituições.

A questão de gênero foi apresentada como um sistema de práticas sociais que constituem as pessoas como diferentes e que organiza as relações de desigualdade, devendo desta forma, ser compreendido tanto do ponto de vista individual, como através das práticas sociais que produzem o gênero da pessoa. Estas práticas sociais moldam as relações sociais e os padrões de interação e operam como parte da maioria das organizações e instituições.

Sobre raça concluímos que raça biológica não existe, devendo ser considerada somente no âmbito do mundo social devendo os estudos de raça englobar circunstâncias objetivas não étnicas para que sejam fundamentados sociologicamente. Foi constatado que os principais estudos sobre a desigualdade social brasileira aferem que grande parte da população de cor tem baixa escolaridade, pouca mobilidade social e se localizam nas posições mais proletarizadas, com diferenças nas oportunidades de carreiras em relação aos brancos, demonstrando a necessidade de um conceito analítico que consiga revelar as desigualdades e discriminações efetivamente raciais. Ainda, foi alertado que as discriminações raciais surgem como uma reação racional ao conflito desencadeado pela escassez de recursos sociais e econômicos.

A partir desta leitura, os dados apresentados sobre a participação racial e de gênero nos anos de 1992 e 2005 confirmam a hipótese de que no Brasil o perfil racial e de gênero dos estratos médios assalariados vem mudando, tornando-se feminino e branco. O principal fator para esta mudança se deve ao aumento da escolaridade feminina branca e à sua capacidade de conversão de sua qualificação em acesso às posições dos

extratos médios, principalmente nas categorias especialistas autônomos, especialistas e empregados qualificados.

Quando visualizamos o quanto as mulheres brancas estão representadas nas categorias de classe analisadas em comparação à representação das mulheres não brancas, nossa conclusão sobre a questão racial se confirma. Os não brancos estão ainda localizados nas posições mais proletarizadas, com menos oportunidades de carreira em relação aos brancos. O índice de representação das mulheres não brancas é alto nas categorias não remunerado, auto consumo e empregado doméstico, enquanto que as mulheres brancas têm alto índice de representação nas categorias especialista autônomo, especialista e empregado qualificado.

Esta constatação também pode ser vista quando analisamos o índice de posição relativa que compara a distribuição de um grupo diretamente com a de outro, medindo o grau de representação do grupo de interesse em relação a outro em determinada categoria. Quando comparado o grupo das mulheres brancas com o das mulheres não brancas o equilíbrio só é alcançado nas posições menos privilegiadas. Nas categorias dos extratos médios analisadas pelo presente trabalho, o índice de posição relativa não se aproxima do equilíbrio, mostrando a visível desigualdade de raça entre as mulheres neste extrato social.

No que tange a participação feminina nos setores econômicos foi possível perceber que o mundo agrícola e de extração mineral ainda é visivelmente masculino, porém até mesmo neste ambiente, com o avanço da escolaridade feminina as mulheres ganham espaço, como no caso de sua representação na ocupação especialista e empregado qualificado. Nos setores da indústria transformativa, nos serviços distributivos, produtivos e sociais, é visível o aumento da representação feminina nas ocupações dos extratos médios, especialistas, empregados qualificados e gerentes. Já no setor de serviços pessoais, a constatação não é tão agradável. Os dados confirmam a permanência feminina nas atividades domésticas. As principais mudanças podem ser sentidas dentro dos setores econômicos, com destaque para os setores de maior renda média, aonde o índice de representação das mulheres nas categorias dos extratos médios crescendo ao longo dos anos, e em muitos casos, ultrapassando o equilíbrio representativo.

Ainda, sobre os dados referentes às diferenças de renda entre mulheres e homens e mulheres brancas e não brancas nas categorias de classe e nos setores econômicos, vale

ressaltar algumas conclusões. Primeiramente constata-se que as categorias dos estratos médios, como especialistas, empregados qualificados e gerentes, onde há maior avanço feminino são as categorias de maior renda, porém o gap de gênero de renda ainda se apresenta acentuado em sua maioria.

Foi observada uma forte desigualdade ocupacional no universo feminino tanto na categoria empregado doméstico, quanto no setor de serviços pessoais, confirmando a naturalização do universo doméstico, e suas atividades, como inerente ao mundo feminino. Talvez por isso, gênero tenha um impacto maior sobre a renda destes segmentos do que raça. Por fim, foi observado que no setor de serviços produtivos, raça gera um impacto maior sobre a renda do que a questão de gênero.

De fato, ainda é longa a jornada rumo à eliminação da desigualdade. O Estado, como instituição de importância estratégica na sociedade brasileira deve compreender que a desigualdade encontra-se em propriedades específicas das instituições e das estruturas sociais. Deve criar mecanismos para o alcance da justiça social, onde mulheres e homens, brancos e não brancos, teriam amplamente o acesso igual ao material necessário e os meios sociais para uma boa vida, bem como ao alcance da justiça política, onde todos devem ter acesso igual ao poder para contribuir ao controle coletivo das circunstâncias e das decisões. Este é um princípio da igualdade política e do empoderamento democrático coletivo.

Coube ao presente trabalho dar alguns passos rumo a uma investigação mais ampla a cerca dos efeitos produzidos pelas intersecções entre classe, raça e gênero. Foi possível visualizar uma tendência de feminilização branca nos estratos médios assalariados e ainda uma confirmação da maior proletarização das mulheres não brancas. Mas é necessário ainda responder quais fatores contribuem para esta tendência, de que forma atuam, quais impactos eles geram. O acesso às ocupações sofre interferência de raça e de gênero, e uma das relevantes investigações possíveis é perceber o grau de impacto de raça e gênero no acesso a estas ocupações, levando em consideração suas especificidades e particularidades. Espero, portanto, ter conseguido através deste trabalho, produzir relevantes reflexões rumo ao maior entendimento entre as intersecções de classe, raça e gênero.

Referências bibliográficas

- ACKER, Joan. (1991). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. In: LOBER, Judith; FARREL, Susan. *The social construction of gender*. Newbury Park: Sage.
- ACKER, Joan. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. In: *Contemporary Sociology*, vol. 21, nº 5. American Sociological Association: Oregon.
- BRADLEY, Harriet. (1996). Gender: rethinking patriarchy. In: *Fractured identities: changing patterns of inequality*. Cambridge: Polity Press.
- BRUSCHINI, Cristina. (1998). Tesouro para estudos de gênero e sobre mulheres. São Paulo: Fundação Carlos Chagas.
- FERNANDES, Florestan. (1978). *A integração do negro na sociedade de classes*. São Paulo: Editora Ática.
- FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. (2005b) *Classe social e desigualdade de gênero no Brasil*. Trabalho apresentado no XXIX Encontro Anual da ANPOCS, GT "Gênero na Contemporaneidade".
- FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. (2000). *Estrutura de posições de classes no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda*. Belo Horizonte e Rio de Janeiro: Editora UFMG e IUPERJ.
- FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. (2005a). *Uma classificação sócio econômica para o Brasil*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 20, n. 58, p. 27-45.
- FREYRE, Gilberto. (1992). *Casa-grande & senzala*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- GLENN, Evelyn Nakano. (2000), The Social Construction and Institutionalization of Gender and Race. In: FERREE, Myra Marx, LORBER, Judith, HESS, Beth B (editors). (2000), *Revisioning Gender*. Walnut Creek, Altamira Press.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio. (2002). *Classes, raças e democracia*. São Paulo: Editora 34.
- GUIMARÃES, Maria de Fátima. (2005). Trajetória dos feminismos: introdução à abordagem de gênero. In: *Marcadas a ferro. Violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- HEILBORN, Maria Luiza; SORJ, Bila. (1999). Estudos de Gênero no Brasil. In: *O que ler na Ciência Social Brasileira (1970-1995). Sociologia (Volume II)*. São Paulo: Sumaré/ANPOCS.

- KIMMEL, Michael. (2000) Inequality and difference – The social construction of gender relations. In: *The gendered society*. New York: Oxford University Press.
- ROCHA, Maria Isabel Baltazar da. (org.) (2000). *Trabalho e Gênero. Mudanças, Permanências e Desafios*. ABEP, NEPO/UNICAMP: Campinas, CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Ed. 34.
- SAFFIOTI, Heleieth. (2005). Gênero e Patriarcado. In: *Marcadas a ferro. Violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- SAFFIOTI, Heleieth. (1992). Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (org.) *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos.
- SAFFIOTI, Heleieth. (1976). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes.
- SOKOLOFF, Natalie J. (1992) Black women and white women in the professions: occupational segregation by race and gender, 1960-1980. New York/London: Routledge
- SILVA, Nelson do Valle; HASENBALG, Carlos A. (1992). *Relações sociais no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora: Iuperj.
- SOUZA, Jessé. (2005). *Raça ou classe? Sobre a desigualdade brasileira*. Lua Nova, nº65. São Paulo.
- TILLY, Cris; TILLY, Charles. (1998). *Work under capitalism*. Boulder: Westviw Press.
- WHARTON, Amy. (2005). Gender in interactions and institutions. In: *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Oxford: Blackwell.
- WEST, Candace; ZIMMERMAN, Don H. (1991). Doing Gender. In: LOBER, Judith; FARREL, Susan. *The social construction of gender*. Newbury Park: Sage.