

Participação racial e de gênero nas categorias gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores no Brasil (1992 e 2005)

Racial and gender participation in managers, specialist employees, qualified employees and supervisors categories in Brazil (1992 and 2005)

Juliana Anacleto dos Santos¹
ju.anacleto.ufmg@gmail.com

Resumo

Este artigo focaliza o fato de que as mulheres brancas têm conseguido converter a sua escolaridade em posições mais vantajosas e com acesso à autoridade, mais do que as mulheres negras e, em parte, até mesmo mais do que os homens brancos e negros. Essa afirmação, considera o avanço expressivo de mulheres nas ocupações que exigem maior escolaridade e no exercício de autoridade no trabalho, ao averiguar os contornos de raça nessa configuração. Consequentemente, há repercussões na renda, o que tem mudado o perfil de gênero das categorias dos estratos médios assalariados da sociedade brasileira.

Palavras-chave: estratificação social, classe, gênero, raça.

Abstract

This article focuses on the fact that white women have managed to make use of their degrees to get higher work positions with access to authority more than black women and, partly, even more than white and black men. This statement considers the significant women advance in occupations requiring higher education and exercise of authority at work, analyzing the racial contours in this configuration. Therefore there are repercussions on their income, which has changed the profile of gender categories of the Brazilian average employee.

Key words: social stratification, class, gender, race.

¹ Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora, doutoranda em Sociologia pela Universidade Federal de Minas Gerais e bolsista da Fundação de Amparo a Pesquisa de Minas Gerais - FAPEMIG.

Este trabalho, em primeiro lugar, aborda a predominância feminina ou masculina nas categorias de classe gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores². Para isso, será utilizada uma pontuação classificatória para as ocupações: (a) de 0 a 25% de participação feminina, a categoria será classificada como dominada por homens; (b) de 26 a 65% de participação feminina, a categoria será classificada como não polarizada; (c) de 66 a 100% de participação feminina, a categoria será classificada como dominada por mulheres.

Por meio da Tabela 1, podemos ler que, no ano de 1992, são consideradas categorias dominadas por homens as de empregador, gerente e supervisor e de não polarizadas as categorias de especialista autônomo, conta-própria, especialista, empregado qualificado, empregado e não remunerado. As categorias dominadas por mulheres são as categorias de autoconsumo e empregado doméstico.

No ano de 2005, são consideradas categorias dominadas por homens as de empregador e supervisor; são indicadas como não polarizadas as categorias de especialista autônomo, conta-própria, gerente, especialista, empregado qualificado, empregado e não remunerado. As dominadas por mulheres são as categorias de autoconsumo e empregado doméstico.

Mediante essa metodologia, pode-se notar que, somente na categoria de gerentes, houve mudança entre os anos de 1992 e 2005, pois esta passou de categoria dominada por homens para categoria não polarizada, demonstrando um avanço da participação feminina nessa posição. Porém, deve-se destacar

algumas outras 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%, no ano de 2005. Ou seja, pode-se concluir uma crescente feminização das categorias dos estratos médios onde a qualificação é o referencial.

Para se afirmar a predominância racial nas categorias de posição de classe, utiliza-se a metodologia empregada anteriormente para a análise de gênero. Assim: (a) de 0 a 25% de participação negra, a categoria será classificada como dominada por brancas; (b) de 26 a 65% de participação negra, a categoria será classificada como não polarizada; (c) de 66 a 100% de participação negra, a categoria será classificada como dominada por negras. Para isso, observamos a Tabela 2, que apresenta dados de participação racial entre as mulheres nas categorias de posição de classe.

No ano de 1992, são tidas como categorias dominadas por brancas as de empregador, especialista autônomo, gerente, especialista, empregado qualificado e supervisor. As categorias não polarizadas são as de conta-própria, empregado, não remunerado, autoconsumo e empregado doméstico. Não é encontrada nenhuma categoria dominada por não brancas.

Tabela 1: Posição relativa das categorias de classe e distribuição percentual de mulheres e homens (1992 e 2005).

Table 1: Relative position of class categories and percentage distribution of women and men (1992 and 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
Autoconsumo	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.

² 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.

No ano de 2005, são consideradas dominadas por brancas as categorias de empregador, especialista autônomo, gerente e especialista e não polarizadas as de empregado qualificado, supervisor, conta-própria, empregado, não remunerado, autoconsumo e empregado doméstico. Em 2005, também não é encontrada nenhuma categoria dominada por não brancas.

Com a aplicação dessa metodologia, pode-se notar que, nas categorias de empregado qualificado e supervisor, houve mudança entre os anos de 1992 e 2005, visto que ela passa de categoria dominada por brancas para categoria não polarizada, fato que evidencia um avanço da participação das mulheres não brancas nessas posições. Contudo, deve ser ressaltada 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%; e de 82,6% para 76,8%, respectivamente), as mulheres brancas ultrapassam o índice de 75% de participação. Nas categorias gerente, empregado qualificado e supervisor, também é alta a participação feminina e branca, demonstrando a evidente feminilização branca das posições dos estratos médios assalariados no Brasil.

As Tabelas 3a e 3b retratam a participação racial e de gênero entre as categorias de classe e suas respectivas taxas de mudança para o Brasil nos 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. É verdade que este é um dado muito relevante, porém é significativo, também, o fato de que a participação total de trabalhadores nessas categorias ainda é muito pequena. Note-se,

ainda, o fato de que a participação das mulheres não brancas, em 1992, nessas 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 dessas categorias.

Vale destacar, nessa tabela, algumas questões: primeiramente, houve variação na participação de gênero e raça em todas as categorias de classe, exceto na categoria autoconsumo, 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, por essa razão, que pode ter havido uma possível migração dessas categorias de classe para as categorias com grande aumento de participação racial e de gênero nos anos analisados.

Também foi calculada a taxa de mudança total, incluídos mulheres e homens não brancos(as) e brancos(as). Nessa coluna da

Tabela 2: Posição relativa das categorias de classe e distribuição percentual dos grupos raciais no universo feminino (1992 e 2005).
Table 2: Relative position of class categories and percentage distribution of racial groups in the female universe (1992 and 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	24,2
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
Autoconsumo	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).

Tabela 2, destaca-se 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 sofreram decréscimo de participação, o que leva a concluir que as mulheres, principalmente as brancas, foram as principais beneficiárias dessa ampliação total entre os anos de 1992 e 2005.

A Tabela 4 nos apresenta dados relativos ao índice de representação e evidencia o quanto as mulheres marcam presença 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. O índice menor do que 1 equivale a uma sub-representação e o índice maior do que 1 equivale a uma sobre-representação.

Pode-se 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 que esse aumento ainda não resulte em um equilíbrio de representação, todos os índices estão abaixo de 1 (0,61, 0,96 e 0,90, respectivamente); isso é, uma clara novidade, quando se comparam os índices entre os anos de 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

Tabela 3a: Participação racial e de gênero entre as categorias de classe e taxa de mudança (1992 e 2005).

Table 3a: Racial and gender participation between class categories and change rate (1992 and 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	1,3
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
Autoconsumo	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 3b: Participação racial e de gênero entre as categorias de classe e taxa de mudança (1992 e 2005).

Table 3b: Racial and gender participation between class categories and change rate (1992 and 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
Autoconsumo	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).

muita proximidade do índice 1, o que sinaliza 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 dessas categorias já alcançava o equilíbrio. Com o 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. Esse fato demonstra uma forte tendência de sobre-representação feminina nas categorias dos estratos 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 apresenta a clara persistência da divisão sexual do trabalho que confere às mulheres a responsabilidade dos trabalhos manuais, familiares e domésticos.

A Tabela 5 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 cuja 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

Tabela 4: Índice de representação de mulheres (1992 e 2005).
Table 4: Women index representation (1992 and 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
Autoconsumo	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: O índice de representação mostra o quanto as mulheres aparecem 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.

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 se visualiza 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 autoconsumo e empregado doméstico, a desvantagem, levando em consideração o índice de representação, persiste no que concerne às mulheres não brancas. No caso da categoria empregado doméstico, não se pode nem mesmo visualizar um possível equilíbrio. Os índices permanecem praticamente inalterados entre os anos de 1992 e 2005.

A Tabela 6 apresenta o índice de posição relativa entre a mulher não branca e os outros grupos combinados de gênero e raça, o qual compara a distribuição de um grupo diretamente com a de outro. Dessa 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 à sub-representação e acima de 1 implica em sobre-representação na categoria. A vantagem dessa utilização está em controlar a distribuição diferenciada de cada grupo tanto nas posições como no conjunto da estrutura social (Sokoloff, 1992, p. 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 muito distante de um possível equilíbrio. Mesmo com um aumento que se pode 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 essas posições.

Ao serem lidos os índices das categorias relacionadas ao controle de autoridade no mundo do trabalho (gerentes e supervisores) pode-se 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 confrontados esses dois grupos, embora não tenha se atingido equilíbrio. Os números demonstram que o aumento foi de 0,27, em 1992, para 0,75, em 2005.

Já nas categorias relacionadas ao controle de ativos de qualificação, os dados 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.

No entanto, 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. Entretanto, o fato mais relevante das Tabelas 6a e 6b se refere à categoria dos empregados qualificados. Nesse ambiente, o confronto entre mulheres não brancas e homens brancos demonstra um grande aumento no índice de posição relativa do

Tabela 5: Índice de representação das mulheres brancas e não brancas dentro do universo feminino (1992 e 2005).
Table 5: White women and non-white women index representation in the female universe (1992 and 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	1,42
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
Autoconsumo	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: O índice de representação mostra o quanto as mulheres brancas e mulheres não brancas se apresentam em uma categoria em comparação à sua representação global na população de mulheres com uma posição de classe assinalada. Esses índices foram calculados com base nos dados da Tabela 2.

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. No entanto, 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. 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 sobrerrepresentadas nas categorias menos privilegiadas como não remunerado, autoconsumo e empregado doméstico, e esse fato demonstra, mais uma vez, a grande desvantagem imposta às mulheres não brancas nas categorias de classe analisadas.

Por fim, a Tabela 7 apresenta a participação racial e de gênero nas categorias de classe, observados apenas os indivíduos com curso superior. Essa 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. Dá-se destaque para a participação das mulheres não brancas na categoria empregados qualificados, em que alcançam um patamar de 22,4%, maior do que os homens não brancos nessa categoria.

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

Nesta segunda parte, apresenta-se a observação da participação de gênero e de raça segundo as divisões do mundo do trabalho e de acordo com os principais setores econômicos brasileiros. Para essa investigação, utiliza-se a tipologia de setores econômicos que foi construída por Figueiredo Santos (2000, 2005a, 2005b), 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 – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio. 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 pessoais. Vale o destaque sobre conteúdo dos grandes setores econômicos apresentado por Figueiredo Santos (2000, p. 81)

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 ou-

tros 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.

Tabela 6a: Distribuição percentual dos grupos combinados de gênero e raça entre as categorias de classe e índice de posição relativa (1992-2005).

Table 6a: Groups percentage distribution combining gender and race between class categories and relative position index (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	1,3
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
Autoconsumo	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 6b: Distribuição percentual dos grupos combinados de gênero e raça entre as categorias de classe e índice de posição relativa (1992-2005).

Table 6b: Groups percentage distribution combining gender and race between class categories and relative position index (1992-2005).

Categorias de classe por grupos raciais	Mulher não branca/homem branco		Mulher não branca/mulher branca		Mulher não branca/homem não branco	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Empregador	0,09	0,18	0,27	0,37	0,23	0,43
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
Autoconsumo	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).

Tabela 7: Distribuição percentual dos grupos combinados de gênero e raça entre as categorias de classe no universo dos indivíduos com curso superior (2005).

Table 7: Groups percentage distribution combining gender and race between class categories in the universe of individuals with higher education (2005).

Categorias de classe por grupos raciais e gênero	Homem branco (%)	Mulher branca (%)	Homem não branco (%)	Mulher não 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
Autoconsumo	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.

A Tabela 8 discorre sobre a distribuição total e de gênero nos setores econômicos, comparando os anos de 1992 e 2005. Por meio dela, podem-se 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 (2000) a qual 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. Nesse sentido, evidencia-se que há uma 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 (2000) em seu estudo, não se repete no período entre 1992 e 2005. Com isso, constata-se a diminuição da participação masculina, e o aumento de 5,5% na participação feminina no setor.

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. Já entre 1981 e 1996, Figueiredo Santos (2000) 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 como o menor no ano de 2005, porém experimenta o maior crescimento entre os setores da tipologia aqui adotada, na casa de 48%. Com a estabilidade econômica, os serviços financeiros e de crédito e o setor imobiliário podem ter impulsionado esses serviços rumo a um maior crescimento. Com isso 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%, e evidenciam um crescimento menor do que o constatado por Figueiredo Santos, no período de 1981 a 1996. Esse setor engloba, entre outros, serviços de educação, ciência e tecnologia; serviços de saúde, da administração pública e de 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 (2000). Esse setor abarca os serviços domésticos, os restaurantes e similares e as atividades domiciliares variadas. 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%.

A Tabela 9 inclui a variável raça nesta investigação. O primeiro destaque se refere à participação total, na qual a categoria homem branco é a única a diminuir sua participação. De 33,2%, em 1992, passa a 29,0%, em 2005, e 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 obtém pequena redução de participação nos setores indústria extrativa, indústria transforma-

tiva, serviços distributivos e serviços produtivos e serviços sociais. Há aumento de participação dessa categoria somente no setor de serviços pessoais, visto que passa de 28,1%, em 1992, para 37,1%, em 2005, ou seja, ocorre 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 e sofre queda no setor de serviços pessoais, ao passar de 17,6%, em 1992, para 12,4%, em 2005. Isso significa uma taxa de mudança de 29,5%.

Por fim, na leitura da Tabela 9, a categoria mulher não branca obtém avanços na participação em todos os setores. Nesse âmbito, 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%.

As Tabelas 10a e 10b foram construídas com a intenção de serem cruzados os dados das categorias de classe com os setores econômicos mediante a variável gênero. Para isso, foi calculado o índice de representação das mulheres para cada categoria de classe dentro dos setores econômicos. Dessa forma, foi possível observar a representação feminina em cada posição de classe, por meio da tipologia de setores econômicos. A análise está disposta a partir dos setores, o que permite observar o índice de representação das mulheres nas posições de classe.

Na indústria extrativa, cabe destaque para o aumento do 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. Já para o caso da categoria empregado qualificado o índice passa de 0,20, em 1992, para 0,40, em 2005, aspecto que indica 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 dessa categoria na indústria transformativa; já em 2005 ela aparece com uma sobre-representação de 2,28. As categorias

gerente e empregado qualificado ainda não alcançam o índice de equilíbrio, mas estão próximas a este. Para o caso da categoria gerente, em 1992, o índice é de 0,60, que passa para 0,99, em 2005. No 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 aumenta 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. No ano de 1992, não há casos dessa categoria, setor de serviços distributivos, mas, em 2005, ela já aparece com uma sobre-representação de 1,23. Além disso, as categorias gerente e especialista ultrapassam o equilíbrio entre os anos de 1992 e 2005. No caso da categoria gerente, o índice passa de 0,76, em 1992, para 1,11, em 2005. Já na categoria especialista o índice duplica, visto que passa de 0,56, em 1992, para 1,30, em 2005. Ainda é relevante o aumento do índice para a categoria supervisor, que cresce 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. No 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 qualificado é mantida, passando de 1,09, em 1992, para 1,23, em 2005. O equilíbrio na categoria especialista está bem próximo, dado o fato de que, em 1992, o índice era de 0,92, já em 2005 chega a 0,98. O maior destaque no setor de serviços sociais, porém, remete 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

Tabela 8: Distribuição percentual de gênero nos setores econômicos (1992 e 2005).

Table 8: Gender percentage distribution in economic sectors (1992 and 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.

Tabela 9: Distribuição percentual dos grupos combinados de gênero e raça entre os setores econômicos (1992 e 2005).
Table 9: Groups percentage distribution combining gender and race between economic sectors (1992 and 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.

0,29, chegando a 0,83, em 2005, fato que 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, em 2005, respectivamente. Porém, o que mais chama a atenção é o fato de que somente na categoria empregado doméstico há sobrerrepresentação feminina, mesmo com queda no índice de representação feminina nesta categoria, de 1,58, em 1992, para 1,24, em 2005 (essa queda pode ser explicada pela diminuição da participação total neste setor: 16,4%, em 1992, para 14,5%, em 2005). Este dado comprova que, no Brasil, os serviços domésticos persistem como atividades eminentemente femininas.

A Tabela 11 confronta as diferenças de renda média entre homens e mulheres conforme as categorias de classe, permitindo o estabelecimento de alguns padrões iniciais. Primeiramente, o maior gap (diferença) de gênero de renda está localizado entre os indivíduos localizados na categoria conta-própria (66,71%). Essa categoria representa 20,9% da estrutura social, em 2005, e a participação feminina ocorre na proporção de 31,2%, contribuindo, assim, 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 nessa 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.

Entre os estratos médios assalariados, gerente, especialista

e empregado qualificado, o gap de gênero de renda se mostra elevado: mais de 40% em todas essas 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 estratos 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, nessa categoria, os homens representavam, em 2005, somente 6,8%, fato que demonstra uma forte desigualdade ocupacional, possivelmente manifestada entre os serviços femininos de cozinha e limpeza e os serviços masculinos, por exemplo, de motorista particular (Figueiredo Santos, 2005a)

A Tabela 12 apresenta a renda média dos setores econômicos conforme o gênero. A maior renda média se localiza no setor de serviços produtivos (R\$ 1.287,07). Este é, justamente, o menor setor da tipologia de setores econômicos (7,3%)⁴. Viu-se, anteriormente, que, nesse setor: (a) a tendência de aumento no índice de representação das mulheres nos estratos médios se confirma; (b) ainda é nele que se localiza o menor gap de gênero de renda entre os setores econômicos (33,22%); (c) este também é menor do que o gap médio calculado.

O setor de serviços sociais apresenta a segunda maior renda média (R\$ 1.095,96), e é um setor de grande participação feminina, haja vista a percentagem de 61,9% no ano de 2005. Nesse setor, o índice de representação feminina aumentou, de 1992 para 2005, em todas as ocupações, com exceção da categoria de supervisor, o que torna possível constatar o aumento da participação feminina nos setores de maior renda em que pese a manutenção da desigualdade de gênero observada através do gap de gênero de renda neste setor: 50,99% a favor dos homens.

³ Ver na Tabela 1 a distribuição de gênero nas categorias de classe.

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

No setor de serviços pessoais, verifica-se a manutenção da desigualdade de gênero já citada. Nesse universo, as mulheres representam 74,8% do total e sofrem com o maior gap de gênero de renda observado na Tabela 11, o qual fica na casa de 95,83% a favor dos homens. Ainda, é nesse setor que se encontra a menor renda média (R\$ 430,88), fato que vem a confirmar

a forte desigualdade ocupacional refletida pela categoria empregado doméstico.

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,

Tabela 10a: Índice de representação das mulheres nas posições de classe segundo os grandes setores econômicos (1992 e 2005).
Table 10a: Women representation index in class positions according to major economic sectors (1992 and 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
Autoconsumo	2,34	2,10	0,72	-	-	-
Empregado doméstico	-	-	-	-	-	-

Fonte: IBGE/PNAD (1992 e 2005). Microdados.

Tabela 10b: Índice de representação das mulheres nas posições de classe segundo os grandes setores econômicos (1992 e 2005).
Table 10b: Women representation index in class positions according to major economic sectors (1992 and 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	0,56
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
Autoconsumo	-	-	-	-	-	-
Empregado doméstico	-	-	-	-	1,58	1,24

Fonte: IBGE/PNAD (1996 e 2005). Microdados.

constatada na Tabela 11 (40,95%). Esse fato apresenta uma generalizada desigualdade de tratamento entre mulheres brancas e não brancas inseridas nas mesmas circunstâncias de classe (Figueiredo Santos, 2005b).

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

A distância 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 leva a pensar sobre o acesso das mulheres não brancas

à maior escolaridade, indispensável 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. Nesse caso, ser mulher impacta mais do que ser branca ou não branca, pois as atividades domésticas já estão institucionalizadas e naturalizadas como atividades femininas. Ainda, é nessa categoria que se observa a menor renda média entre as mulheres (R\$ 265,63).

Por fim, a Tabela 14 traz dados sobre o gap de raça de renda entre as mulheres nos setores econômicos, no qual a maior discrepância a favor das mulheres não brancas está lo-

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 (2005).

Table 11: Average monthly income (R\$) of the class categories main job according to gender. Percentage difference in favor of men and income average, for cases of positive income (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.

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 (2005).

Table 12: Average monthly income (R\$) of the economic sectors main job according to gender. Percentage difference in favor of men and income average, for cases of positive income (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.

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 (2005).

Table 13: Average monthly income (R\$) of the class categories main job according to race. Percentage difference in favor of white women and income average, for cases of positive income (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.

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 (2005).

Table 14: Average monthly income (R\$) of the economic sectors main job according to race. Percentage difference in favor of white women and income average, for cases of positive income (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.

calizada na indústria extrativa, na casa de 132,25%. Esse fato se explica 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, identificado pela presente pesquisa como 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 do que de gênero nesse setor.

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, pois se encontra na casa de 45,45%, sinalizando para pouco mais da metade do gap médio calculado.

Conclusões

Ao fim deste trabalho, faz-se necessário construir algumas importantes observações e considerações acerca do tema da participação racial e de gênero: 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.

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 capacidade de conversão de sua qualificação em acesso às posições dos estratos médios, principalmente nas categorias especialistas autônomos, especialistas e empregados qualificados.

Quando se visualiza o quanto as mulheres brancas estão representadas nas categorias de classe, analisadas em comparação à representação das mulheres não brancas, a 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, autoconsumo e empregado doméstico, enquanto que as mulheres brancas têm alto índice de representação nas categorias especialista autônomo, especialista e empregado qualificado.

Essa constatação também pode ser vista quando se analisa o índice de posição relativa que compara a distribuição de um grupo diretamente com a de outro, e mede 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 estratos médios analisadas por este trabalho, o índice de posição relativa não se aproxima do equilíbrio e evidencia a visível desigualdade de raça entre as mulheres neste extrato social.

No que tange à participação feminina nos setores econômicos, é possível perceber que o mundo agrícola e de extração mineral ainda é visivelmente masculino. Entretanto, até mesmo nesse 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 estratos 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, nos quais o índice de representação das mulheres nas categorias dos estratos médios vem 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 alguns aspectos evidenciados ao longo do trabalho como a constatação de que as categorias dos estratos médios, como especialistas, empregados qualificados e gerentes, com maior avanço feminino, são as categorias de maior renda, embora o gap de gênero de renda ainda se apresente 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 seja essa a razão pela qual o gênero tenha um impacto maior do que raça sobre a renda desses segmentos. Por fim, foi observado que, no setor de serviços produtivos, a raça gera um impacto maior do que o gênero sobre a renda.

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.

Este estudo pretendeu dar alguns passos rumo a uma investigação mais ampla acerca dos efeitos produzidos pelas intersecções entre classe, raça e gênero. Foi possível visualizar a tendência de feminilização branca nos estratos médios assalariados e, ainda, a confirmação da maior proletarização das mulheres não brancas. No entanto, é necessário ainda responder a questões sobre quais fatores contribuem para essa tendência, de que forma atuam e quais os impactos que 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.

Referências

- FIGUEIREDO SANTOS, J.A. 2000. *Estrutura de posições de classes no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda*. Belo Horizonte e Rio de Janeiro, Editora UFMG e IUPERJ, 362 p.
- FIGUEIREDO SANTOS, J.A. 2005a. Uma classificação sócioeconômica para o Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(58):27-45.
- FIGUEIREDO SANTOS, J.A. 2005b. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, XXIX, Caxambu, 2005.
- PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICILIO (IBGE/PNAD). 1996 e 2005. Microdados dos anos de 1996 e 2005.
- SOKOLOFF, N.J. 1992. *Black women and white women in the professions: occupational segregation by race and gender, 1960-1980*. New York/London, Routledge.

Submetido em: 13/01/2009

Aceito em: 22/02/2009