

18º Congresso Brasileiro de Sociologia
26 a 29 de Julho de 2017, Brasília (DF)

Grupo de Trabalho 27
Desigualdades e Estratificação: analisando sociedades em mudança

**SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL E DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO
BRASIL, 1996 e 2014.**

Leonardo Silveira (UFMG) ¹

lssilveira@ymail.com

Natália Leão (IESP/UERJ) ²

leaosnatalia@gmail.com

¹ Mestre e Doutorando em Sociologia pela UFMG. Bolsista CAPES/ Demanda Social e bolsista do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior, também da CAPES.

² Doutoranda em Sociologia pelo IESP/UERJ. Bolsista CNPq.

Introdução

Apesar dos avanços já alcançados na modernidade em relação à igualdade de gênero e raça, como a entrada e presença cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho, políticas públicas direcionadas à família e leis antidiscriminação, o mercado de trabalho ainda apresenta uma persistente segregação ocupacional por gênero e raça (Charles and Bradley 2009; Charles and Grusky 2004). A maioria das mulheres ainda trabalham em ocupações típicas de mulheres e os homens em ocupações típicas de homens, além de existir uma variação dentro dos grupos de mulheres e dentro dos grupos de homens, referente à raça.

A segregação ocupacional é uma parte importante da desigualdade social, já que as ocupações das mulheres são caracterizadas por piores condições de emprego, como segurança no trabalho, oportunidade de construir carreira ou melhores salários (Charles and Grusky 2004). Desta forma, podemos destacar a relevância em se analisar esta parte estrutural específica dentro da desigualdade de gênero e raça, o mercado de trabalho. Diversas pesquisas já foram realizadas sobre o efeito do trabalho numa ocupação típica ou atípica de gênero sobre o sucesso profissional medido pelo *status* ou prestígio ocupacional, por salários ou por promoções no emprego (Ribeiro, 2017; Busch and Holst 2010; Hirata, 2009; England 1992). Assim, cabe-nos a indagação: porque o mercado de trabalho se estrutura baseado nos diferenciais de gênero e raça? No Brasil, ainda poucos estudos foram realizados com o objetivo de realizar uma análise sistêmica sobre os determinantes da decisão ocupacional por gênero e raça. O presente trabalho busca contribuir para a exploração dessa lacuna, focando na questão da segregação ocupacional vertical e horizontal existente no mercado de trabalho.

Baseando-se neste aporte teórico, o presente trabalho examina qual o percentual de sub/sobre-representação dos grupos de gênero e raça na estrutura ocupacional no Brasil e o seu impacto na desigualdade salarial entre estes grupos ³.

³ O presente trabalho lança mão do uso de metodologia desenvolvida por Del Río & Alonso-Villar (2015) para analisar questão similar nos Estados Unidos entre 1940 e 2010.

Além disso analisa também a persistência da segregação e de seu impacto na desigualdade salarial entre os anos de 1996 e 2014. As questões de pesquisa são analisadas para população brasileira com classificação sócio-ocupacional nos dois anos. O artigo está estruturado da seguinte forma: contextualização sobre a segregação ocupacional; exposição do índice e dados utilizados na análise; apresentação dos resultados e; por fim, discussão e conclusão dos achados.

Segregação ocupacional

A teoria clássica sobre segregação ocupacional por gênero, isto é, a desigual distribuição de homens e mulheres nas profissões dentro do mercado de trabalho, fala sobre escolhas ocupacionais específicas de gênero pela perspectiva de oferta no mercado de trabalho. O foco de tais abordagens está nos determinantes da segregação ocupacional por gênero acerca da escolha profissional ou da entrada no mercado de trabalho, como, por exemplo, a acumulação de fatores importantes na socialização, na vida educacional e familiar (Reskin e Debra, 2000). Aqui, se pressupõe que existem preferências de trabalho relacionadas especificamente ao gênero, que levariam a diferentes escolhas ocupacionais.

Outro conceito fundamental em relação as escolhas ocupacionais, diz respeito ao *valor do trabalho*, isto é, o valor que as pessoas atribuem como importantes e necessários ao desempenhar uma função no trabalho. Os valores intrínsecos ao trabalho dizem respeito ao interesse do mercado e autonomia que o trabalho proporciona aos indivíduos. Os valores extrínsecos são relacionados à renda, ao prestígio e a segurança que a ocupação proporciona (Rosenberg, 1957). Esta vertente teórica atribui valores de trabalho diferentes a homens e mulheres e ainda, consideram que tais valores interferem nas escolhas e tipificações ocupacionais por gênero.

A teoria do capital humano representa uma outra perspectiva em relação a estratificação ocupacional. O capital humano é definido por Becker (1993) como as capacidades produtivas que o indivíduo pode adquirir durante sua vida em consequência de conhecimentos – gerais ou específicos – e que tem utilidade de uso para produção de riqueza. A segregação ocupacional é resultado de diferentes investimentos em capital humano.

Considerando a construção social dos papéis de gênero, divide-se o mundo entre público – do mercado de trabalho formal – e privado – da família e cuidado e educação das crianças e dos doentes. Nestes, segrega-se homens e mulheres, delegando a eles a prioridade do mundo público e a elas o mundo privado, o que os condiciona a reprodução desta estrutura em todas as esferas da vida, inclusive no mercado de trabalho. Chega-se assim a uma explicação, por parte das teorias clássicas sobre segregação ocupacional que os valores e o capital investido em bens são diferentes para homens e mulheres, de acordo com a reprodução dos papéis de gênero (Hirata, 2009).

Abordagens mais atuais acerca da segregação ocupacional destacam que a segregação ocupacional por gênero reflete dois tipos bastante diferentes de estratificação: a desigualdade vertical, que exclui as mulheres de posições de maior prestígio social e; a desigualdade horizontal, que é fortemente baseada pela correspondência entre os requisitos necessários para o trabalho manual e não-manual, além dos traços individuais considerados essencialmente feminino ou masculino, isto é, essencialmente de gênero (Charles and Grusky 2004).

A segregação vertical, classifica os homens em melhores ocupações dentro das categorias ocupacionais no mercado de trabalho, apoiada em crenças acerca da primazia masculina. Os homens tendem a estar em ocupações mais desejáveis socialmente, em toda a divisão ocupacional. A desigualdade ocupacional horizontal segrega homens e mulheres em toda a divisão ocupacional, tanto no trabalho manual quanto no trabalho não-manual acompanhando as lacunas existentes quanto ao poder, prestígio e recompensas materiais.

Desta forma, a segregação horizontal decorre da ideia essencial de gênero, enquanto a segregação vertical baseia-se em noções culturais da primazia masculina. A aplicação do termo “horizontal” se dá em cima da ideia de que alguns aspectos da divisão de gênero do trabalho refletem as preferências individuais de homens e mulheres, e que isso distingue das recompensas que recebem. Vale ressaltar que algumas distinções “verticais” seguem construções culturais essencialistas (como, por exemplo, a segregação entre professores, onde mulheres estão mais nas áreas das ciências humanas e homens na área das ciências exatas), mas não é o que fundamenta esta segregação.

Nesse cenário de desigualdades de gênero, a raça tem importante papel, tendo em vista o resultado sobre as mulheres negras. Assim como os homens negros, elas possuem menor qualificação, bem como sofrem com a discriminação, assim como suas pares brancas (Soares, 2000). Em termos qualitativos, o que se observa é que a maior participação das mulheres no mercado de trabalho é entremeada por novas hierarquizações. Como demonstrou Oliveira (1998), a taxa de participação feminina aumentou consideravelmente nos anos 1980 e 1990, sem que diminuíssem os índices de segregação, configurando uma expansão segregada entre homens e mulheres. Já entre as mulheres, observa-se outras configurações de classe e de etnia. Uma vez que as mulheres de classe média, em sua maioria branca, saem para o mercado de trabalho, ela deve negociar seu espaço doméstico não com os homens, mas com outras mulheres, predominantemente pobres e negras (Hirata e Kergoat, 2007).

As interseções sobre as desigualdades de gênero, de raça e de classe são mais vastas do que o abordado (Crenshaw, 1994; Kergoat, 2010). Porém, busca-se sublinhar e mensurar os efeitos para homens, mulheres, brancos e negros, de maneira combinada, em comparação de um intervalo de 18 anos. Através desta, segregação e discriminação são analisados com base na distribuição desigual da estrutura ocupacional.

A importância de realizar uma análise da segregação ocupacional focando tanto nas desigualdades verticais quanto nas horizontais se dá no sentido de considerar que a disseminação de ideias igualitárias de raça e de gênero presentes em nossa sociedade enfraqueceu as formas de segregação verticais, mas não as horizontais. Charles e Grusky (2004) demonstraram que países que apresentam uma maior igualdade de gênero continuam a ter altos níveis de segregação ocupacional por gênero e assim, salientam a relevância de se realizar um estudo com medidas apropriadas para que desta forma consiga-se explicar a distinção horizontal existente na segregação ocupacional. Pautando-se neste objetivo, buscamos neste artigo salientar os mecanismos através dos quais se dão a segregação ocupacional e o seu impacto na desigualdade salarial entre os anos de 1996 e 2014, no Brasil.

O índice e os dados

A análise dos dados sobre a estrutura ocupacional brasileira por gênero e raça é feita com base em dados de dois anos da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), em 1996 e 2014. Através deles, pode-se ter um panorama da segregação ocupacional brasileira em momentos distintos da história recente brasileira, em que se manteve um aumento na incorporação das mulheres no mercado de trabalho, com alterações no padrão de desigualdade racial (Soares, 2008) e mudanças importantes no sistema educacional, com impactos na participação e nas chances de acesso ao ensino superior, principalmente por classe e raça (Marteleto *et al.*, 2016; Alves de Brito, 2017).

Este banco de dados, coletado pelo IBGE, possui representatividade nacional e fornece as variáveis necessárias para a construção das categorias ocupacionais, as variáveis para mensurar os grupos raciais e de gênero, bem como o rendimento médio obtido por cada grupo, em cada ocupação. Com isso, pode-se discutir a estruturação do mercado de trabalho brasileiro, bem como suas associações com a desigualdade de renda dos grupos.

No que diz respeito à delimitação dos grupos e da estrutura ocupacional, utilizou-se a *Classificação Internacional de Ocupações* (ISCO-88), por dois motivos: (i) ser uma classificação mais padronizada e sem hierarquizações internas, e (ii) o grande número de ocupações provenientes dela que, segundo Oliveira (1997), é crucial para captar a maior variação por raça e gênero dentro das ocupações.

Tendo disponível, então, os dados para raça, gênero, renda e ocupações, é possível construir as medidas pretendidas por este estudo, que são a estrutura ocupacional, a segregação e a discriminação. Vale destacar que a variável raça foi dividida entre brancos e negros, uma vez que os índices para pretos e pardos foram muito semelhantes. O recorte por escolaridade foi feito entre indivíduos com e sem ensino superior completo, dadas as especificidades deste nível de instrução. Por fim, a variável de rendimento foi *do trabalho principal*, considerando-a a mais adequada para analisar relações dentro do mercado de trabalho.

A mensuração da estrutura social por meio de índices apresenta ganhos e limitações. Por ganhos, pode-se apontar a objetividade em sua leitura, e a capacidade de medir fenômenos difusos. Por outro lado, há dificuldades para contemplar diversos

aspectos em poucos cálculos. Apesar da existência de índices complementares e concorrentes para a mensuração de diferentes tipos de segregação, Del Río e Alonso-Villar (2015) desenvolveram um conjunto de medidas que contribuem para medir a concentração e dispersão dos grupos de gênero e de raça.

O índice, chamado pelas autoras de *medidas de segregação local (local segregation measures)*, parte de um índice global da segregação, para destrinchar peculiaridades intra e entre os grupos em questão. Em comparação aos índices mais usuais na literatura sociológica e econômica, podem-se destacar três diferenças: (i) trata-se de um índice *multigrupo*, em que podem ser inseridos uma grande quantidade de clivagens sociais. Outros índices, usualmente permitem a comparação apenas entre dois grupos, restringindo as possibilidades ou exigindo a estimação de vários cálculos; (ii) por passar do nível global para um nível local, podendo fazer estimativas para cada um dos grupos, com resultados específicos, observando, por exemplo, associações da segregação com cada grupo de gênero e de raça; (iii) além da segregação, são mensurados os ganhos e perdas salariais de cada grupo, através do índice *Egap*, que ainda mede quanto da diferença salarial se deve a variações intra e entre grupos, dependendo se o grupo está mais concentrado em ocupações com salários médios mais altos ou mais baixos.

A composição total do índice é dividida em cinco etapas. Nas três primeiras, a estrutura ocupacional é medida, buscando responder quais grupos são mais segregados que outros, havendo ainda uma medida global que permita a comparação entre diferentes anos, ou diferentes recortes geográficos, etários, por grupos de escolaridade, entre outros. As duas últimas medidas decompõem a diferença salarial dos grupos, considerando suas distribuições. Por fim, uma sexta medida ainda é elaborada para indicar o diferencial salarial devido à segregação ocupacional.

Medidas de segregação. O primeiro índice elaborado por Del Río e Alonso-Villar (2015) reflete em um valor global, para toda a estrutura ocupacional analisada. Levando em consideração a concentração e/ou dispersão de cada um dos grupos, o índice serve de comparação para a variação da segregação em cada um dos anos analisados, e se dá pela seguinte equação:

$$\Phi_1^g(c; t) = \sum_j \frac{c_j^g}{C^g} \ln \left(\frac{c_j^g / C^g}{t_j / T} \right),$$

(1)

onde, e daqui em diante, c_j^g representa a quantidade de indivíduos de cada grupo g em cada ocupação t , ao passo que C^g é o total de indivíduos do grupo g na amostra. Além disso, T representa o total da amostra. O índice Φ varia entre 0 e máximo $\ln(T)$, e é interpretado como a quantificação da segregação de cada grupo.

Na etapa posterior, trata-se de um índice global que, além de permitir uma análise da estrutura como um todo, é utilizado para o terceiro índice. A estatística M se utiliza das medidas Φ de cada grupo g e, como a maioria dos índices binários, quanto mais baixo, menor a segregação daquela população, sendo 0 o valor que indica total igualdade na distribuição populacional nas ocupações j .

$$M = \sum_g \frac{C^g}{T} \Phi_1^g$$

(2)

Estabelecido o valor de M , que pode ser utilizado para comparações temporais, é calculado o último índice de segregação. Del Río e Alonso-Villar (2015) nomearam este terceiro índice de “contribuição do grupo g ”. Por este índice, é representado o quanto a segregação de um grupo específico contribui para a segregação global naquele aspecto, neste caso, a segregação ocupacional.

$$\text{Contribuição do grupo } g = \frac{\frac{C^g}{T} \Phi_1^g}{M}$$

(3)

O valor obtido para cada grupo é interpretado como a proporção que a sua distribuição, ponderada pelo tamanho do grupo, influencia na segregação global. Logo, a soma de todos os valores é igual a 1,0. Dessa maneira, tem-se três índices que indicam a segregação ocupacional local e global, de forma que pode-se observar a relação entre elas, uma vez que o aumento no primeiro tipo explica a variação no segundo.

Decomposição da desigualdade. Na segunda etapa da elaboração e estimação dos índices, estão aqueles que medem os ganhos e perdas salariais devido a sub ou

a sobrerrepresentação em determinados grupos ocupacionais. Isto é, se o grupo de homens tem sobrerrepresentação em ocupações não-manuais, de gerência ou supervisão, ou ainda como empregadores, que têm renda média superior à média global, então eles terão consequências positivas em termos salariais da estrutura ocupacional.

Contudo, não é apenas ter renda maior ou menor, mas qual a tendência de variação dessa renda. Dentre os mecanismos de aumento e diminuição das desigualdades estão a segmentação das ocupações no mercado de trabalho, e a discriminação. Os índices propostos por Del Río e Alonso-Villar (2015) mensuram ambos através da variação da renda intra e entre grupos. Sendo assim, a segmentação é mensurada pelo índice γ , a discriminação pelo Δ , além da soma de ambos dada pelo $Egap$.

$$\gamma = \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{w_j}{\bar{w}}$$

(4)

Nos índices de decomposição acrescentam-se outros estimadores para o cálculo que não a composição dos grupos total e por ocupações, mas também as rendas médias. Para o índice γ utiliza-se o rendimento médio do trabalho principal para cada ocupação, w_j , e o rendimento médio global, \bar{w} . Sua interpretação é feita em termos percentuais, indicando o quanto da renda média de cada grupo se deve às ocupações em que eles estão mais concentrados.

Já através do índice Δ conta com a inclusão do estimador w_j^g que é a renda média do grupo g na ocupação j que, como se pode notar na equação 5, é subtraído da renda média da ocupação, w_j . Isso representa a diferença das rendas médias de um grupo pela ocupação como um todo. Se negativo, quer dizer que os salários médios de cada ocupação estão abaixo da média.

$$\Delta = \left[\sum_j c_j^g (w_j^g - w_j) \right] \frac{1}{C^g \bar{w}}$$

(5)

Dessa forma, o índice Δ fornece o percentual da variação entre grupos, entendida como a discriminação entre os grupos de gênero e raça. Como em r , este índice também é interpretado no percentual que a renda média do grupo g varia. Se um grupo possui $\Delta=20\%$, quer dizer que a média de renda deste grupo é 20% maior devido à discriminação. Por fim, Del Río e Alonso-Villar (2015) sugerem a soma de ambos os índices de decomposi o, chamado de $Egap$.

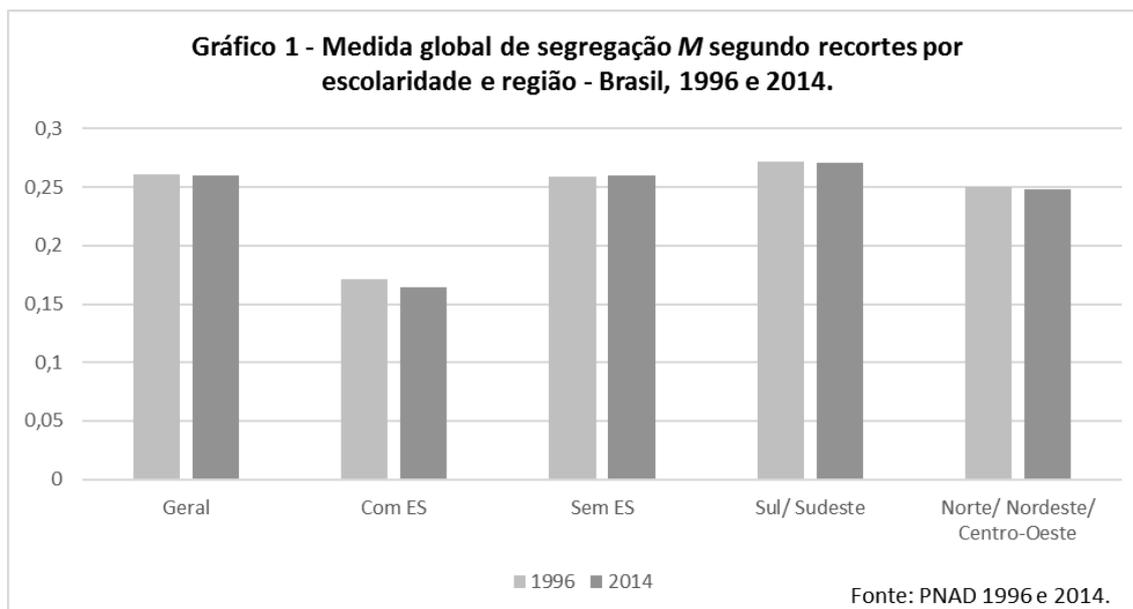
$$Egap = \underbrace{\sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{w_j}{\bar{w}}}_r + \underbrace{\left[\sum_j c_j^g (w_j^g - w_j) \right]}_{\Delta} \frac{1}{C^g \bar{w}}$$

(6)

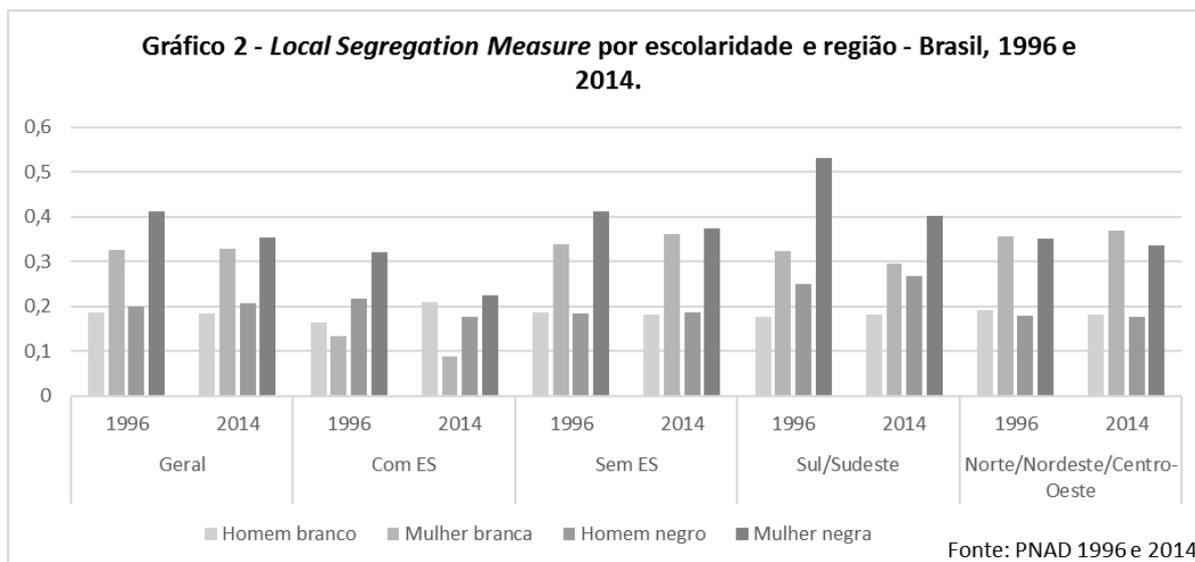
Este conjunto de índices apresentados por Del Río e Alonso-Villar (2015) pode ser compreendido como opera es complementares a esforços anteriores de mensura o da segrega o ocupacional, com a vantagem de se estimar os ganhos e perdas salariais dos grupos. Além disso, a decomposi o do diferencial, com intra e entre grupos, permite entender os diferentes processos de segmenta o e discrimina o pelos quais os grupos raciais e de gênero encontram no mercado de trabalho.

Resultados

Os dados aqui apresentados refletem a segrega o ocupacional no mercado de trabalho formal no Brasil nos anos de 1996 e 2014. Foram feitas clivagens por escolaridade e grandes regiões brasileiras. Tem-se ciência de que há outras variáveis que contribuem para atenuar ou amenizar a distribui o dos grupos de raça e gênero no mercado de trabalho. Por outro lado, os grupos ocupacionais possuem homogeneidade interna – em termos de ganhos salariais e escolaridade – de maneira que representa um bom controle para os índices estimados. Os dados representados nos gráficos a seguir se encontram nos anexos.



Como explicitado na seção anterior, o primeiro índice provê uma estimativa global para a distribuição dos grupos analisados na estrutura ocupacional. Pode-se observar no Gráfico 1 que, de maneira geral, não há variações temporais na segregação dos grupos de raça e gênero no Brasil entre 1996 e 2014. Com relação aos diferentes grupos de comparação, apenas o grupo mais escolarizado apresenta um contexto aparentemente mais igualitário. Contudo, deve-se ter em mente que se trata, também, de ocupações mais específicas, localizadas no topo da estrutura, exigindo que os outros índices sejam analisados para esse grupo, a fim de ter conclusões mais assertivas sobre se, de fato, trata-se de um contexto com ocupações mais heterogêneas.

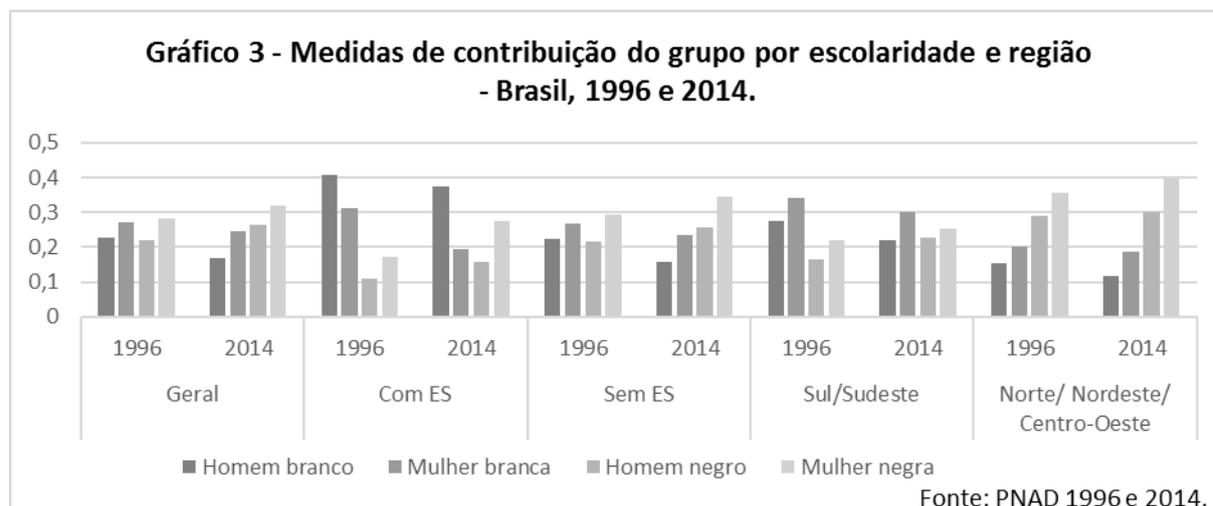


O segundo índice analisado diz respeito à segregação específica de cada um dos grupos de gênero e raça. O Gráfico 2 traz, portanto, o quanto cada um destes se encontra segregado em determinados grupos ocupacionais. Com foco específico na amostra “Geral”, isto é, toda a distribuição do mercado de trabalho brasileiro, tem-se padrões que irão se repetir para as subamostras feitas. De maneira geral, tanto em 1996, quanto em 2014, tem-se uma maior segregação das mulheres do que dos homens. Combinadas as composições de raça, as mulheres negras são mais segregadas. Com o passar dos 18 anos, desde 1996, os índices para os grupos em 2014 não demonstram grandes mudanças, com resultados apenas um pouco mais amenos, principalmente para as mulheres negras que, mesmo assim, continuam sendo as mais segregadas.

Na subamostra para o grupo de indivíduos com ensino superior completo, vale a pena destacar as mulheres brancas, que demonstram melhor distribuição de um ano para o outro. Com isso, há uma inversão no sentido que, para o grupo geral, o gênero é o principal fator de segregação, ao passo que para aqueles com ensino superior, a raça prevalece, tanto para homens, quanto para mulheres. Ainda neste grupo, mesmo que as mulheres negras possuam uma distribuição menos concentrada, seu índice é alto, polarizando os maiores índices com os homens brancos, que aumentam sua concentração.

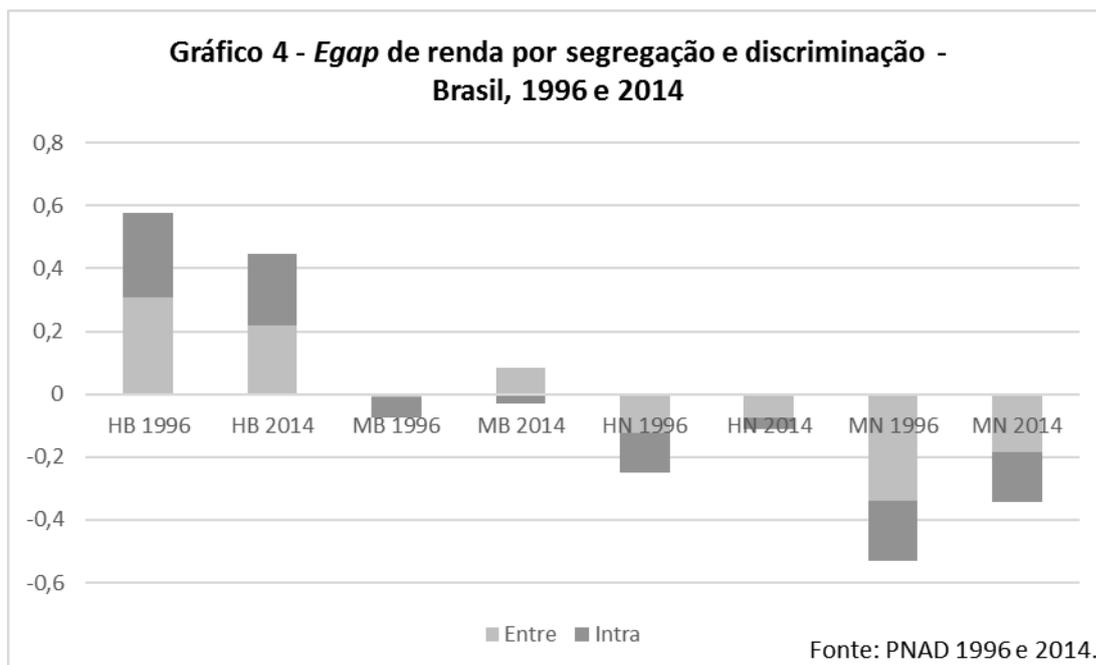
Por fim, vale observar na análise do segundo índice, ligeiras diferenças regionais. Nas regiões Sul e Sudeste, a segregação por parte das mulheres negras é alta, principalmente no ano de 1996, e assim permanece em 2014, mesmo com

redução significativa. No Norte, Nordeste e Centro-Oeste, há uma situação mais próxima entre os grupos raciais, se observarmos que as mulheres têm índices similares, bem como os homens, sendo que a principal diferenciação se dá por gênero.



O Gráfico 3 destrincha a contribuição percentual de cada um dos grupos para o índice global – representado no Gráfico 1. Nota-se que na amostra geral, bem como no grupo sem ensino superior completo, as mulheres tinham as maiores contribuições para o índice em 1996, e em 2014 os grupos negros são os que mais contribuem, equiparando-se a situação de homens negros e mulheres brancas. O recorte regional para Norte, Nordeste e Centro-Oeste, por sua vez, já possuía tal padrão em 1996 que se mantém para 2014.

Já no recorte para indivíduos com ensino superior completo, os homens brancos demonstram uma maior contribuição. Estes, reservam dentro do recorte educacional mais privilegiado ocupações mais concentradas, reforçando a ideia de polarização destes e das mulheres negras dentro desta subamostra, como no segundo índice. No Sul e Sudeste demonstra-se um equilíbrio alcançado pelos grupos de um ano para o outro.



O último índice dentre aqueles propostos por Del-Río & Alonso Villar (2015) é o *Egap*, que é composto por dois índices, de diferencial de renda entre e intra-ocupações. Isto é, entre ocupações reflete o quanto um grupo “ganha” ou “perde”, em termos salariais, por ter maiores concentrações em grupos ocupacionais com maiores rendas médias. Por diferenciais “intra”, entende-se o quanto os grupos “ganham” ou “perdem”, em relação à média, mesmo com indivíduos estando dentro das mesmas ocupações – aproximando-se da ideia de discriminação.

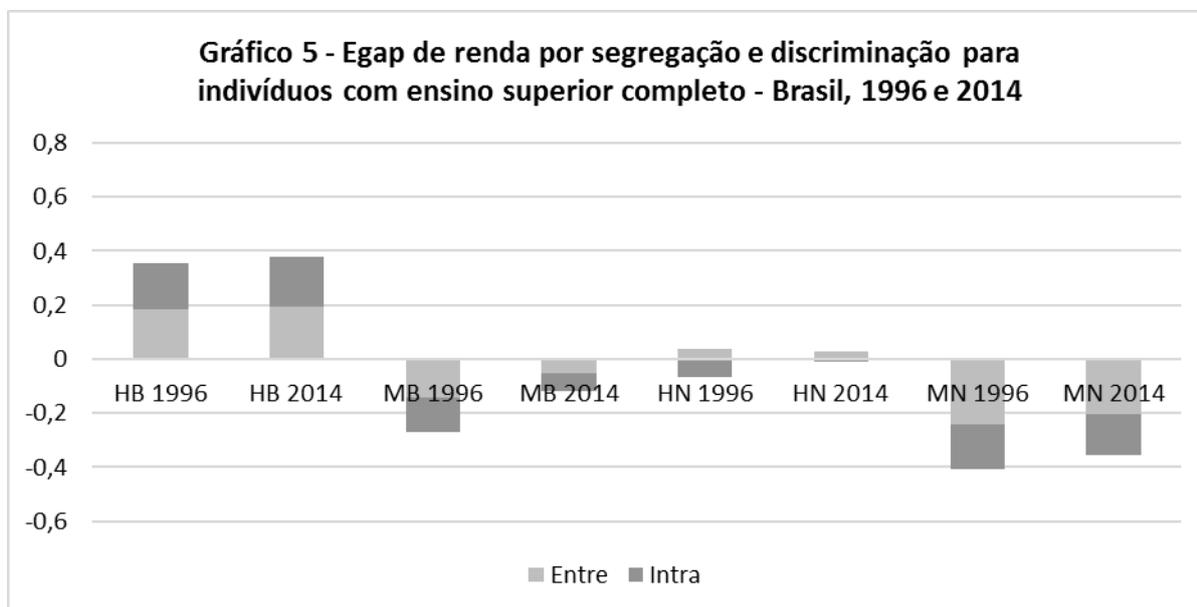
O panorama que se tem com relação aos ganhos e perdas é dado pela absoluta vantagem que os homens brancos possuem, tanto por estarem em grupos ocupacionais com maiores rendas médias, bem como por ganharem mais que seus pares de outra cor e gênero nas mesmas ocupações. Mesmo sua vantagem diminuindo de 1996 para 2014, este valor chega a 40% a mais que a média.

Os demais grupos melhoram com o passar dos 18 anos de análise, sendo, porém, que todos têm perdas por discriminação. As mulheres brancas conseguem ter cerca de 8% na renda média por estarem em grupos ocupacionais com melhores rendimentos, mas têm perdas salariais de -2% por discriminação. A situação dos homens negros também demonstra melhora no período, ainda que ganhando 10% a menos que a média.

As mulheres negras, por sua vez, têm uma melhora significativa sem, contudo, superarem “perdas” de mais de -30% com relação à renda média geral. Vale destacar

que a queda no *Egap* deste grupo é, fundamentalmente, devido a estas ocuparem cargos com médias salariais melhores, uma vez que o índice “entre” sobe de -33% para -18%, enquanto o percentual atribuído à discriminação pouco se altera, de -19 para -15.

Apesar da análise do Gráfico 4 sintetizar as tendências gerais para o Brasil, parece interessante para a narrativa o recorte para o grupo mais escolarizado. Com base nos índices anteriormente analisados, este apresenta algumas especificidades, principalmente com relação à segregação dos homens brancos e das mulheres negras. Tendo como base os dados de composição dos grupos ocupacionais, como isso se reflete nos ganhos médios dos grupos de gênero e raça?



Quando se restringe a análise para apenas o grupo mais escolarizado, vê-se alterações para o Gráfico 4 em três grupos: (i) o *Egap* dos homens brancos aumenta de 1996 para 2014, mesmo que pouco, contrariando a diminuição observada no gráfico anterior; (ii) o *Egap* das mulheres brancas continua negativo em todos os aspectos, mesmo com alguma melhora no intervalo; (iii) por fim, os homens negros apresentam situação um pouco melhor que na amostra geral, com “ganhos” e “perdas” mais próximos à média e diminuição do percentual de discriminação. As mulheres negras, vale ressaltar, têm melhoras menos expressivas do que na amostra geral.

Discussão e conclusão

Os índices desenvolvidos por Alonso-Vilar & Del-Río (2015) demonstraram diálogo interessante com a realidade brasileira no que diz respeito às últimas duas décadas. Em um contexto de relativa aceleração da economia e mudanças importantes sobre o sistema educacional e o mercado de trabalho, quais foram as principais alterações para os grupos de raça e gênero? Em geral, sobre o método, pode-se dizer que ele reflete a complexidade da segregação ocupacional no Brasil, demonstrando ocupações aparentemente menos homogêneas, ao passo que há desigualdades persistentes, em especial entre alguns recortes da população.

Sobre as interpretações substanciais acerca dos resultados, destacam-se três principais achados: (i) as mudanças na distribuição dos grupos de raça e gênero dentre as ocupações são pequenas e relativas; (ii) a segregação entre os indivíduos da subamostra com ensino superior completo possui especificidades em comparação ao restante, pois apresenta distribuição mais igualitária entre os grupos ocupacionais, mas os ganhos e perdas se mantêm, ou até mesmo se acentuam no período; (iii) as mulheres negras têm melhora expressiva, mas mesmo assim continuam em situação muito inferior aos demais grupos; além disso, essa melhora é, principalmente devido a estarem em ocupações com maiores ganhos salariais, dado que a discriminação permanece semelhante ao ano de 1996. Cada um destes pontos será discutido com mais atenção.

Com relação às mudanças gerais dentro da estrutura, os índices apresentados no Gráficos 1, 2 e 3 demonstram que elas existem, mas essas são relativas e de pequeno impacto. No Gráfico 1, especialmente, a variação é praticamente inexistente no intervalo entre 1996 e 2014, destacando-se apenas uma situação mais igualitária dentre o grupo mais escolarizado. Nos outros dois índices citados, quando se trata da amostra geral, para o Brasil como um todo, tem-se uma redução da segregação entre os grupos, sem perder a hierarquização homens brancos melhor posicionados, homens negros e mulheres brancas alterando as posições intermediárias, e as mulheres negras com as piores situações, mais segregadas, acumulando as desvantagens da cor e do gênero.

O segundo ponto de destaque está nas especificidades e contradições do grupo com ensino superior completo. Primeiramente, se trata do recorte com uma segregação mais amena nos índices globais, conforme os índices 1 e 2 – no Gráfico

2, vê-se uma redução da segregação entre todos os grupos, uma distribuição mais homogênea dos homens negros, apesar de uma polarização entre homens brancos e mulheres negras –, que se reflete no Gráfico 3. Por outro lado, no que tange ganhos e perdas salariais (*Egap*), a subamostra demonstra um pequeno aumento nos ganhos dos homens brancos, intensificando sua vantagem com relação à média. Os outros grupos também apresentam peculiaridades, como o resultado negativo da concentração das mulheres brancas em grupos ocupacionais menos valorizados, bem como uma intensificação da discriminação, se comparado à amostra geral. Já as mulheres negras têm uma pequena melhora por estarem em ocupações mais valorizadas, apesar da discriminação manter seu percentual, de cerca de -15%. Por fim, os homens negros com ensino superior demonstram ficar mais próximos à média.

Por uma análise que perpassa todos os índices, as mulheres negras merecem atenção, dados seus os índices negativos, mesmo com as melhoras observadas. Com base no Gráfico 2, tem-se que a distribuição das mulheres negras torna-se mais dispersa em todos os recortes feitos, mesmo que permanecendo como grupo mais segregado. Isso se reforça ao analisar-se que o *Egap* demonstra melhora nos ganhos “entre” ocupações, de maneira que este grupo passou a ocupar posições com melhores médias salariais. Apesar de carecer de análises mais aprofundadas e adequadas sobre a temática, parece haver um processo de mobilidade em que as mulheres negras passam a ter maior composição entre grupos ocupacionais mais valorizados. Contudo, isso não pode ofuscar a situação visivelmente negativa das mulheres negras, que têm, de longe as piores condições de inserção e retorno do mercado de trabalho, bem como o alto percentual da discriminação no seu salário, que praticamente não mudou nos dois anos analisados.

Estes resultados dialogam com a vasta literatura existente acerca do tema no Brasil e no mundo. A ampliação do mercado de trabalho brasileiro e a maior qualificação da população apresenta alguns apontamentos de uma estrutura ocupacional mais igualitária. Porém, não são todos os índices que apontam para tal direção, havendo indícios da perpetuação da “expansão segregada” como aponta Oliveira (1998) para os dados da década de 1980 e 1990.

A estratificação horizontal e a discriminação também demonstram relação com os padrões de segregação encontrados para 2014. O primeiro arranjo das desigualdades parece recair principalmente sobre as mulheres brancas, que possuem

rendimentos médios inferiores mesmo com escolaridade similar. Pode-se explorar, portanto, quais são as ocupações que estas estão a ocupar no mercado de trabalho brasileiro, retomando o debate entre teóricas/os do capital humano e seu contraponto entre aquelas/es que jogam luz sobre os papéis de gênero. No caso da discriminação, seu peso maior recai sobre as mulheres negras – mesmo que em combinação com a estratificação horizontal. Sobre estas, seus ganhos nos 18 anos analisados ficam ofuscados pelo alto e persistente percentual de perdas, mesmo estando nas mesmas ocupações que os outros grupos de gênero e raça.

A metodologia aplicada ao problema levantado, bem como seus resultados, propicia pontos importantes para o debate sobre as desigualdades de raça e gênero, bem como sua interseção. A análise contínua dos índices com o passar dos anos pode ser uma técnica de alguma valia para os estudos no país, assim como os processos de reprodução das desigualdades, dando atenção às variações e às heterogeneidades.

Referências bibliográficas

ALVES DE BRITO, M. M. “Novas tendências ou velhas persistências? Modernização e expansão educacional no Brasil”. In: *Cadernos de Pesquisa*, vol. 47, n. 163, pp. 224-263, 2017.

BECKER, G. S. *Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Third Edition, University of Chicago, NBER, New York, 1993.

BUSCH, A.; HOLST, E. Glass Ceiling Effect and Earnings: The Gender Pay Gap in Managerial Positions in Germany. *DIW Discussion Paper*. Berlin: DIW. 2009.

CHARLES, M. and GRUSKY D. B. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press. 2004.

CRENSHAW, K. W. “Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color”. In: FINEMAN, M.; MYKITIUK, R. (eds.), *The public nature of private violence*. Nova York, Routledge, 1994, pp. 93-118.

DEL-RÍO, C; ALONSO-VILLAR, O. “The evolution of Occupational Segregation in the United States, 1940-2010: Gains and Losses of Gender-Race/ Ethnicity Groups”. In: *Demography*, 52: 967-988, 2015.

ENGLAND, P. *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter. 1992.

HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: Cadernos de Pesquisa, vol. 37, no. 132, set./dez.. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007, p.595-609.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 21, jun. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 26 de maio 2012.

KERGOAT, D. “Dinâmicas e consubstancialidade das relações sociais”. IN: Novos Estudos, n. 86, março de 2010.

MARTELETO, L.; MARSCHNER, M.; CARVALHAES, F. “Educational stratification after a decade of reforms on higher education access in Brazil”. In: *Research in Social Stratification and Mobility*, 46(2016), 99-111

OLIVEIRA, A. M. H. “Indicadores de segregação ocupacional por sexo no Brasil”. XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP, Caxambu, 1998.

OLIVEIRA, A. M. H. C. *Segregação ocupacional por sexo no Brasil*. Dissertação defendida no Programa de Pós-Graduação em Demografia CEDEPLAR/ UFMG, 1997.

RESKIN, B. F. and DEBRA B. M. “Why Not Ascription? Organizations’ Employment of Male and Female Managers.” *American Sociological Review* 65:210–33. 2000.

RIBEIRO, C. A. C. Occupational and income intergenerational mobility in Brazil between the 1990s and 2000s. *Revista Sociologia e Antropologia*, v. 07, p. 157-185, 2017.

ROSENBERG, M. *Occupations and values*. Glencoe, 111.: The Free Press, 1957.

SOARES, S. “A trajetória da desigualdade: a evolução da renda relativa dos negros no Brasil”. In: THEODORO, M. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil – 120 anos após a abolição*. Brasília: Ipea, 2008.

SOARES, S. “O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras”. In: *Texto para discussão Ipea*, nº769, 2000.

Anexo – Tabela XX – Índices de Segregação local, *M*, Contribuição do grupo, Desigualdade entre e intra grupos – Brasil, 1996 e 2014.

	Geral		Com ES		Sem ES		Sudeste/ Sul		Norte/ Nordeste/ Centro-Oeste	
	1996	2014	1996	2014	1996	2014	1996	2014	1996	2014
Medida de segregação local – 1										
Homem branco	0,1864	0,1854	0,165	0,2096	0,1875	0,1812	0,1779	0,1826	0,1914	0,1817
Mulher branca	0,3258	0,3272	0,1335	0,0893	0,3384	0,3611	0,3224	0,2966	0,3559	0,3689
Homem negro	0,2002	0,2074	0,2168	0,1756	0,1855	0,1864	0,249	0,2687	0,179	0,1758
Mulher negra	0,4115	0,3547	0,3205	0,2257	0,4116	0,3739	0,5315	0,4017	0,3521	0,3367
M – 2										
	0,2611	0,2602	0,1711	0,1647	0,2594	0,2601	0,2717	0,2709	0,2504	0,2480
Contribuição do grupo – 3										
Homem branco	0,2258	0,1689	0,4062	0,3736	0,2234	0,1592	0,2761	0,2204	0,1525	0,1156
Mulher branca	0,2723	0,2454	0,3129	0,1944	0,2687	0,2364	0,3402	0,300	0,2027	0,1868
Homem negro	0,2197	0,265	0,1097	0,1579	0,2145	0,2584	0,164	0,2261	0,2896	0,301
Mulher negra	0,2821	0,3204	0,171	0,2739	0,2932	0,3458	0,2196	0,2532	0,355	0,3964
Γ – Entre – 4										
			1996	2014	1996	2014				
Homem branco	0,3099	0,22	0,1822	0,1925	0,2717	0,1654	0,2285	0,1754	0,4064	0,2337
Mulher branca	-0,0111	0,0855	-0,1447	-0,0548	-0,1004	-0,0552	-0,0896	0,0138	0,1298	0,1453
Homem negro	-0,1221	-0,0766	0,0386	0,0267	-0,029	0,0256	-0,149	-0,0912	-0,0713	-0,0419
Mulher negra	-0,3384	-0,1846	-0,2418	-0,2043	-0,2954	-0,1564	-0,3921	-0,2364	-0,2800	-0,1277
Δ – Intra – 5										
Homem branco	0,2681	0,2284	0,1719	0,1877	0,2625	0,2161	0,1722	0,1646	0,3309	0,2328
Mulher branca	-0,0644	-0,0283	-0,1273	-0,0659	-0,0618	-0,0321	-0,1121	-0,0741	-0,0296	0,0101
Homem negro	-0,1261	-0,0352	-0,069	-0,0089	-0,107	-0,019	-0,1244	-0,0354	-0,0493	0,0064
Mulher negra	-0,1935	-0,157	-0,1684	-0,151	-0,1969	-0,154	-0,1633	-0,149	-0,1659	-0,1394

Fonte: PNAD 1996 e 2014 (Elaboração dos autores).