

**Juliana Anacleto dos Santos**

**DESIGUALDADE DE RAÇA ENTRE AS MULHERES**

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

Juiz de Fora  
2008

**Juliana Anacleto dos Santos**

**DESIGUALDADE DE RAÇA ENTRE AS MULHERES**

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

Dissertação de Mestrado, apresentada ao Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Juiz de Fora, área de concentração Políticas Públicas e Desigualdade Social, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. José Alcides Figueiredo Santos

Juiz de Fora  
2008

**Juliana Anacleto dos Santos**

**DESIGUALDADE DE RAÇA ENTRE AS MULHERES**

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

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Juiz de Fora, área de concentração Políticas Públicas e Desigualdade Social, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais e aprovada pela seguinte banca examinadora:

---

Prof. Dr. José Alcides Figueiredo Santos (Orientador)

Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof.a. Dr.a. Jurema Gorski Brittes

Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. (a) Dr.a Danielle Cireno Fernandes

Universidade Federal de Minas Gerais

Juiz de Fora  
2008

Ao meu pai, pela certeza da torcida,  
mesmo com a tristeza da ausência.  
Para Ernesto, amor incondicional, vida  
nova, alegria.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao professor e orientador deste trabalho, José Alcides Figueiredo Santos, por sua extraordinária generosidade, honestidade e ética sempre presentes em todas as aulas, conversas, opiniões e considerações. À CAPES pelo fomento a esta pesquisa, determinante para o cumprimento dos prazos e por minha motivação acadêmica. As minhas amadas, Lígia e Vanessa, pelo carinho e orgulho depositados em mim durante a caminhada. Ao Tiago, meu melhor amigo para toda vida, maior incentivador em todos os momentos.

Tua cor é o que eles olham  
Velha chaga.  
Teu sorriso é o que eles temem  
Medo, medo.

BETO GUEDES

## **RESUMO**

O presente trabalho deverá ser capaz de confirmar a seguinte hipótese: Considerando o avanço expressivo de mulheres nas ocupações que exigem maior escolaridade e exercício de autoridade no trabalho, e averiguando os contornos de raça nessa configuração, as mulheres brancas têm conseguido mais do que as mulheres negras e, em parte, até mesmo do que os homens brancos e homens negros, converter a sua escolaridade em posições mais vantajosas e com acesso a autoridade, com repercussões em sua renda, o que tem mudado o perfil de gênero das categorias dos estratos médios assalariados da sociedade brasileira. Para esta comprovação, o presente trabalho caminhará através do entendimento teórico sobre a questão de classe social, gênero e raça.

## **ABSTRACT**

This work should be able to confirm the following scenario: Considering the significant advancement of women in occupations requiring higher education and exercise of authority at work, and looking the contours of race in that setting, white women have achieved more than women black and, in part, even than the white men and black men, converting their education in more advantageous positions and with access to authority, with repercussions on their income, which has changed the profile of gender in categories of the middle strata employees of Brazilian society.

To this evidence, this work walk through the theoretical understanding on the issue of social class, gender and race.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1.....	65
Tabela 2.....	68
Tabela 3.....	71
Tabela 4.....	74
Tabela 5.....	76
Tabela 6.....	79
Tabela 7.....	81
Tabela 8.....	85
Tabela 9.....	86
Tabela 10.....	89
Tabela 11.....	92
Tabela 12.....	94
Tabela 13.....	96
Tabela 14.....	97

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1. GÊNERO NA TEORIA SOCIAL.....</b>	<b>21</b>
<b>2. RAÇA NA TEORIA SOCIAL.....</b>	<b>40</b>
2.1. Interseções entre gênero e raça.....	58
<b>3. PARTICIPAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO NAS CATEGORIAS DE CLASSE 1992- 2005.....</b>	<b>63</b>
<b>4. PARTICIPAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO SEGUNDO SETORES ECONÔMICOS E ANÁLISE DE RENDA.....</b>	<b>82</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>98</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>102</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>105</b>

## INTRODUÇÃO

Muitas são as críticas, na academia e fora dela, sobre a importância da análise das desigualdades sociais sob o ponto de vista das classes sociais. Há um generalizado entendimento sobre a relevância deste tema que impõe a idéia de que as desigualdades caminham na maioria das vezes de forma independente da posição ocupada pelos indivíduos em uma dada estrutura de classes. É o discurso “resposta” ao chamado determinismo econômico, que como uma primazia causal, compreende o fator fundamental, ou melhor, determinante das desigualdades sociais as questões econômicas advindas do posicionamento dos indivíduos no processo de produção e no mercado. Neste sentido, é necessário compreender os fatores impulsionantes deste embate teórico.

As desigualdades sociais são produtos da condição de acesso desproporcional aos recursos, materiais ou simbólicos, fruto das divisões sociais. E uma das referências teóricas que utilizo para tal definição compreende que não parece ser cientificamente eficiente à análise da desigualdade a partir de uma variável (classe, raça, sexo...) como variável determinante deste fenômeno. Interessante é analisar de forma concatenada as importantes variáveis impulsionantes das desigualdades a fim de estabelecermos um desenvolvimento de sua gênese, levando em consideração o tempo e o espaço no qual elas se desenvolvem.

Não afirmo aqui que as desigualdades advindas da divisão da sociedade em classes sociais explicam tudo relativo à vida social da era moderna. Longe disso. Mas não se deve

deixar de afirmar que a sociedade moderna é uma sociedade dividida em classes sociais e que as relações sociais que os indivíduos mantêm estando posicionados em determinada classe produz um forte impacto nas suas escolhas e nas suas chances de vida.

Com efeito, fatores como raça e gênero têm alto significado nessa assertiva. Através de intervenção nos mecanismos de acesso às posições de classe, o racismo se apresenta como um condicionante da distribuição dos indivíduos nas estruturas de trabalho devido às relações sociais de dominação (FIGUEIREDO SANTOS, 2002), e ainda, raça se destaca como um fator classificatório e seletivo, que norteia a permanência da desigualdade social e econômica devendo ser incorporada às variáveis que condicionam a estrutura das relações sociais, como fator decisivo das chances de vida, bem como no sentido de pertencimento a uma identidade racial, influenciando a hierarquização social (SILVA; HASENBALG, 1992).

Já a identidade de gênero está imersa nas complexas teias das relações sociais, políticas, econômicas e psicológicas entre homens e mulheres; relações estas que fazem parte da estrutura social institucionalizada da sociedade. A construção de gênero é dada através de processos de socialização e educação dos sujeitos para se tornarem homens ou mulheres e ainda, no estabelecimento dos padrões sociais entre eles. Desta forma gênero organiza as interações sociais, influenciando cada aspecto de nossas vidas, estereotipando e hierarquizando os indivíduos, sendo utilizado para explicar e justificar desigualdades. Essa construção social de gênero, portanto constrói padrões de segregação afetando o acesso às posições de classe.

Neste sentido, considerações sobre classe social se fazem necessárias nesta introdução ao debate. Por sempre ser definida no campo das relações sociais e gerar intrinsecamente interesses dissonantes, fundamentalmente baseados na exploração enraizada nas relações sociais de produção, o conceito de classe se destaca por sua característica relacional e antagonística. Refere-se a localizações no âmbito das relações sociais de produção sendo

definida no campo das relações de propriedade que geram exploração. Com efeito, classe social representa um tipo de divisão social gestada por uma desigual distribuição dos poderes e direitos sobre os recursos produtivos básicos de uma sociedade, fator que influencia a vida dos indivíduos e a dinâmica das instituições (FIGUEIREDO SANTOS, 2002). Desta forma o posicionamento ocupado na estrutura de classes determina o acesso aos recursos materiais e simbólicos influenciando as trajetórias de vida e as experiências tanto no campo do mercado, como no campo do trabalho. Para o marxismo clássico o papel da propriedade dos ativos de capital funciona como a chave fundamental da estrutura de classes no capitalismo. O pesquisador Erik Olin Wright em sua formulação “neomarxista” amplia essa noção somando a ela a vinculação de ativos de qualificação na formação de ocupações privilegiadas, bem como o exercício de poder na forma de autoridade na organização da produção. Com efeito, importantes elementos teóricos oferecidos pelo trabalho de Wright são os conceitos de opressão econômica e exploração, bem como o entendimento de suas distinções. Para o estudioso a opressão econômica se dá quando o bem estar da classe que oprime é fato decorrente da privação material de quem é oprimido, sendo o último excluído do acesso aos recursos produtivos. A exploração ocorre quando há transferência de excedente de uma classe para outra, ou seja, o bem estar de quem explora depende da sua capacidade de apropriar-se do trabalho de quem é explorado. Assim, quem explora não tem interesse objetivo na privação de quem é explorado, há neste caso um importante interesse no trabalho e no empenho do explorado. São importantes elementos teóricos, portanto, pois definem os mecanismos que permitem entender a distribuição do bem estar material, bem como a distribuição do poder econômico (FIGUEIREDO SANTOS, 2002).

Através do referencial teórico de José Alcides Figueiredo Santos e Erik Olin Wright, a estrutura de classes é entendida como uma estrutura de relações sociais que constrói um sistema de posições ocupadas por pessoas ou famílias e que indica seus interesses.

Interessante notar que, as posições ou lugares da estrutura de classe existem independentemente das pessoas que as ocupam, porém estes lugares indicam e determinam os interesses do indivíduo que vier a ocupá-lo. Há de se diferenciar classe de ocupação, ou seja, classes não são agrupamentos de ocupações. Ocupações são posições nomeadas enquanto tal através das relações técnicas de produção, e classe refere-se a posição através das relações sociais de produção. Com efeito:

A estrutura de classes corresponde a um tipo particular de rede complexa de relações sociais que determina o acesso aos recursos produtivos básicos e molda os interesses materiais. Pode ser representada, adequadamente, como uma matriz multidimensional de localizações determinadas pela distribuição dos ativos geradores de exploração. Essa estrutura de relações sociais gera uma matriz de interesses baseada na exploração. A sociedade capitalista contemporânea assistiu ao desenvolvimento de múltiplas explorações, isto é, diferentes formas de combinação de diferentes mecanismos de exploração. (FIGUEIREDO SANTOS, 2002).

Fato importante para o entendimento de tipologia de classe é o que ocorre quando se ocupa uma dada localização, ou posição da estrutura de classes. Uma série de eventos e um grande número de mecanismos impactam o indivíduo determinando suas oportunidades, suas escolhas e trajetórias de vida. “A noção de localização dentro das relações de classe situa os indivíduos em relação aos poderes e recursos produtivos que são importantes na estruturação de padrões de interação social” (FIGUEIREDO SANTOS, 2002). Assim, oportunidades, escolhas e trajetórias de vida dependem das propriedades da estrutura social. A estrutura de classes está relacionada com a organização das relações de classe. A partir desta leitura sobre classes sociais que inicio meu entendimento sobre as desigualdades de gênero e raça no Brasil.

O grande avanço de participação feminina no mundo público do trabalho pode ser considerado como uma grande vitória na luta emancipacionista das mulheres, contribuindo para que na esfera do trabalho fora de casa a renda seja garantida, decidindo os rumos e escolhas do núcleo familiar. Igualdade de posições entre homens e mulheres nas diversas ocupações está bem mais próxima de ser alcançada do que poderiam supor nossas avós. Exemplo disto pode ser observado pela taxa de atividade das mulheres entre 16 e 65 anos, que passou de 40% em 1981 para 69% em 2003<sup>1</sup>.

Porém, este positivo avanço das mulheres em ocuparem outras posições que não somente a de responsável única do trabalho doméstico<sup>2</sup>, não é uniforme. São as mulheres também extremamente desiguais entre si. Exemplo desta desigualdade é a continuidade do trabalho manual reservado à população não branca brasileira. São 53,8% as mulheres negras ocupadas em trabalhos manuais contra 41,2% de brancas<sup>3</sup>. Dados que convergem com o fato de que 47,1% das mulheres negras e 34,2% das pardas estão concentradas na prestação de serviços, já as brancas correspondem a 27,4% do total<sup>4</sup>. A mulher negra é a que vive a maior precariedade no mercado de trabalho brasileiro, porém ainda, é escassa a análise deste fato na literatura sociológica. E o preconceito racial tem raízes neste debate.

Como veremos, o preconceito racial no Brasil se aguça no momento de disputa por posições socialmente construídas, principalmente pela competição por ascensão social e econômica alcançada quando da ocupação de posições mais elevadas, e tendo a função de defender a manutenção das posições sociais que são ameaçadas pela mobilidade social da população de cor. A busca pela mobilidade ascendente acirra o jogo de interesses por maior status e principalmente maior renda, deixando em total desvantagem as mulheres não brancas,

---

<sup>1</sup> Fonte: PNAD/IBGE, 1981 e 2003.

<sup>2</sup> Mesmo participando do mercado de trabalho, são ainda as mulheres as principais responsáveis pela as atividades domésticas e cuidados com a prole.

<sup>3</sup> Gênero, família e trabalho no Brasil, tabela 5, pg. 213.

<sup>4</sup> Fonte: PNAD/IBGE 1995

discriminadas por sua cor e relegadas aos trabalhos manuais a mais de 500 anos. Ainda, qualquer que seja o grupo ocupacional de origem, percebe-se a alta concentração de não-brancos nos grupos ocupacionais inferiores. Eles têm chances menores de ascensão social e os nascidos nos estratos mais altos têm chances maiores de mobilidade descendente (HASENBALG, 1988).

Mesmo sendo as mulheres as possuidoras de maior escolaridade hoje no Brasil, não são todas que conseguem converter esta qualificação em posições vantajosas na organização social. O diagnóstico racial é claro, demonstra que os não-brancos possuem desvantagem na conversão de sua educação formal em posições ocupacionais, podendo este fato ser explicado pela discriminação racial no mercado de trabalho<sup>5</sup>. O avanço feminino nas ocupações e nas categorias sócio econômicas<sup>6</sup> não se deu de forma equânime e homogênea, e é a prova disto que se propõe este estudo, que estará focado para os estratos médios da classificação sócio econômica brasileira.<sup>7</sup> Interessa-me entender como os efeitos da alta escolaridade e o acesso à autoridade no mundo do trabalho se relacionam com as variáveis raça e gênero. Quem são essas mulheres educadas e aptas a exercerem autoridade? Há uma feminilização branca das ocupações exercidas pelos estratos médios? A relevância do projeto de pesquisa que aqui se apresenta está em investigar as desigualdades geradas por um acontecimento, o aumento da participação feminina nas ocupações que requerem maior qualificação e exercício de autoridade, mas que sem se preocupar com as diferenças entre os indivíduos desencadeou um tratamento desigual aos que já sofriam desvantagem.

As mudanças ocorridas com as mulheres num mercado de trabalho de rápidas transformações têm sido foco de inúmeros trabalhos, porém são escassas as abordagens de

---

<sup>5</sup> Fonte: PNAD/IBGE 1995

<sup>6</sup> Não confundir ocupações e classes. Ocupações representam posições definidas no âmbito das relações técnicas de produção. Classes caracterizam-se pela sua localização dentro das relações sociais de produção (FIGUEIREDO SANTOS, 2002:48).

<sup>7</sup> Será utilizada na presente pesquisa a classificação sócio econômica formulada para o Brasil por FIGUEIREDO SANTOS, 2005a.

raça entre eles. Os estudos disponíveis sobre a mulher negra no mercado de trabalho são esporádicos e descontínuos, não raro abordados como o “problema da mulher negra”, tratados como se não fosse uma questão de relação entre negros (as) e brancos (as), mas sim um problema dos negros, não dizendo respeito aos brancos (BENTO 2000). Ainda, concordando com Heringer e Miranda (2005), as desigualdades raciais entre homens e mulheres constituem um tema que ainda demanda mais recursos e análises pelas ciências sociais no Brasil. E que estas análises, principalmente, contribuam com novas estratégias de diminuição das desigualdades raciais e de gênero no Brasil.

Nesta perspectiva, minha hipótese de pesquisa se apresenta com a seguinte formulação: 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.

Nesse sentido, como a qualificação e a autoridade têm um expressivo peso para esta afirmação, minha opção será de utilizar como unidade de análise da presente pesquisa as categorias de gerentes; empregados especialistas; empregados qualificados e supervisores, apresentadas na classificação socioeconômica para o Brasil desenvolvida por José Alcides Figueiredo Santos<sup>8</sup>. Nestas categorias poderemos visualizar com maior clareza a influência

---

<sup>8</sup> **Gerentes:** Posição na ocupação de empregado, gerente de acordo com o grupo ocupacional. Diretores de empresas, dirigentes da administração pública, administradores em organizações de interesse público (sem fins lucrativos etc.) e gerentes de produção, operações e de áreas de apoio; **Empregados especialistas:** posição na ocupação de empregado, especialista de acordo com o grupo ocupacional, abarcando as profissões credenciadas, as profissões de menor poder profissional e os professores do ensino médio e profissional com formação superior; **Empregados qualificados:** Posição na ocupação de empregado, empregado qualificado de acordo com o grupo ocupacional, abarcando técnicos de nível médio nas diversas áreas, professores de nível

destas variáveis na trajetória destas mulheres. Esta proposta não descarta a necessidade de avaliação e comparação com o emprego em geral, ou seja, comparação de ativos com inativos, ocupados e não remunerados. Discorrerei ainda sobre os seis setores de atividade econômicos brasileiros – indústria extrativa; indústria transformativa; serviços distributivos; serviços produtivos; serviços sociais; serviços pessoais - com o propósito de avaliar em quais setores há maior crescimento na participação, e visualizar quem está à frente desta maior participação. Por fim, a leitura dos dados referentes a renda para a classificação socioeconômica e para os setores no ano de 2005 servirá para análise de possíveis mudanças.

Para se afirmar à predominância feminina ou masculina; negra ou branca, nas categorias que o presente estudo pretende desenvolver, utilizaremos uma pontuação classificatória para as ocupações. De 0 a 25% de participação feminina, a categoria será classificada como dominada por homens; de 26 a 65% de participação feminina, a categoria será classificada como gênero neutro; de 66 a 100% de participação feminina a categoria será classificada como dominada por mulheres. A mesma lógica será utilizada para a questão racial. De 0 a 25% de participação negra, a categoria será classificada como dominada por brancos; de 26 a 65% de participação negra, a categoria será classificada como raça neutra; de 66 a 100% de participação negra a categoria será classificada como dominada por negros. Sendo um estudo comparativo, serão utilizados quatro grupos relacionais gênero/raça. São eles: Mulheres negras; mulheres brancas; homens negros e homens brancos. Ainda, utilizaremos dois índices para análise. O índice de representação, cujo objetivo será a comparação dentro de cada grupo relacional gênero/raça; e o índice de vantagem relativa, cujo objetivo será a comparação entre os grupos relacionais gênero/raça. Ambos os índices

---

médio ou formação superior no ensino fundamental, em educação física e educação especial; **Supervisores:** posição na ocupação de empregado, supervisor, chefe, mestre ou contramestre de acordo com o grupo ocupacional.

Deveremos analisar e comparar a participação racial e de gênero com uma visão de dentro das categorias, como por exemplo, atividades de alta gerência e ocupações de grande poder profissional.

nos subsidiarão para a interpretação das questões relativas ao acesso de cada grupo relacional gênero/raça aos diferentes níveis da hierarquia ocupacional num determinado período do tempo, bem como suas mudanças ao longo do tempo (SOKOLOFF, 1992). Ainda, através da taxa de mudança poderá ser observados com maior nitidez os avanços e decréscimos da participação feminina nos estratos médios da sociedade brasileira.

A metodologia empregada será quantitativa e a base de dados utilizada será a PNAD/IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, dos anos de 1992 e 2005, que apresenta resultados a cerca das características gerais da população, migração, educação, trabalho, famílias, domicílios e rendimento. A opção de iniciarmos pelo ano de 1992 se fundamenta, pois, a partir deste ano houve mudança do conceito de trabalho utilizado nas pesquisas do instituto<sup>9</sup>. Houve também mudanças relativas à classificação nas ocupações, organizadas pelo IBGE, a partir do Censo de 2000 e da PNAD de 2002, através da chamada CBO – Classificação Brasileira de Ocupações. A Classificação Brasileira de Ocupações descreve e ordena as ocupações dentro de uma estrutura hierarquizada que permite agregar as informações referentes à força de trabalho, segundo características ocupacionais que dizem respeito à natureza da força de trabalho (funções, tarefas e obrigações que tipificam a ocupação) e ao conteúdo do trabalho

---

<sup>9</sup> Trabalho - exercício de: a) ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou em benefícios, como moradia, alimentação, roupas etc., na produção de bens e serviços; b) ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios, como moradia, alimentação, roupas etc., no serviço doméstico; c) ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, exercida durante pelo menos uma hora na semana: em ajuda a membro da unidade domiciliar que tem trabalho como empregado na produção de bens primários (atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta-própria ou empregador; em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou como aprendiz ou estagiário; d) ocupação exercida durante pelo menos uma hora na semana: na produção de bens do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou na construção de edificações, estradas privadas, poços e outras benfeitorias, exceto as obras destinadas unicamente à reforma, para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar. (PNAD 1992, 1993, 1995, 1996) Este conceito é mais abrangente que o adotado até 1990 na PNAD. Até 1990, o conceito de trabalho não abrangia o trabalho não remunerado exercido durante menos de 15 horas na semana nem o trabalho na [produção para o próprio consumo](#) e na [construção para o próprio uso](#).

(conjunto de conhecimentos, habilidades, atributos pessoais e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação) <sup>10</sup>.

A justificativa do IBGE para a revisão de seus conceitos se explica através da globalização, das novas tecnologias de comunicação e informação e das novas formas na organização do trabalho que vêm alterando o mundo do trabalho e exigindo dos trabalhadores o desenvolvimento de novas competências para o exercício de sua profissão. O conceito de ocupação tem-se modificado e, conseqüentemente, a classificação de ocupações necessita de atualizações e revisões que reflitam essas mudanças.<sup>11</sup>

A Classificação Brasileira de Ocupações passou por uma intensa revisão ao final da década, e a nova versão resultante, introduziu novos conceitos como o de família de ocupações, apresentando uma estrutura mais simples com aproximadamente 10 Grandes Grupos, 47 Subgrupos principais, 192 Subgrupos e 596 Grupos de base ou famílias ocupacionais. A nova versão da CBO toma como referência a última versão da Internacional Statistical Classification of Occupations – ISCO-88 (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones - CIUO-88) <sup>12</sup>. Como utilizaremos banco de dados da PNAD 1992, anterior à revisão de 2002, e da PNAD 2005 posterior a revisão de 2002, iremos nos deparar com a necessidade de padronização das ocupações a serem estudadas. Como são apresentadas mais ocupações na PNAD 2005 devido ao seu refinamento em comparação a PNAD de 1992, deveremos padronizar as ocupações de 2005 para 1992.

Ainda, deverão ser descartados os dados da região rural dos estados do Norte brasileiro, visto que somente no ano de 2004 os mesmos foram incorporados à pesquisa, sendo utilizado, portanto os dados das demais regiões.

---

<sup>10</sup> Fonte IBGE. [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

<sup>11</sup> Fonte IBGE. [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

<sup>12</sup> Fonte IBGE. [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

Deveremos ao final desta pesquisa, demonstrar os efeitos da variável raça sobre a participação feminina nas categorias de gerentes; empregados especialistas; empregados qualificados e supervisores no período de 1992 a 2005. Para alcançar este objetivo, a construção teórica sobre os conceitos de gênero e raça, bem como suas utilizações, relações e intersecções com outras variáveis, serão necessárias.

## **1. GÊNERO NA TEORIA SOCIAL**

A noite cai e o jantar está à mesa. A mãe serve a todos e ao final dá o brilho necessário a sua cozinha. No quarto, a pequena filha brinca de boneca. Na rua, pai e filho divertem-se com a montagem de um novo carrinho. Não há nada mais natural do que essa cena que se repete em inúmeras famílias brasileiras. Natural não? Não.

Alguns outros feitos também nos passam despercebidos. Podemos pensar que para chorar nos basta ter olhos e lágrimas, para rir boca e dentes. Ou que para falar nos basta ter cérebro língua e cordas vocais. Foi o que também pensou Frederico II, imperador de Roma no século XII. Na ânsia de descobrir a natural linguagem humana, eis que o líder selecionou alguns recém nascidos e decretou que daquele momento em diante ninguém haveria de falar perto deles. De certo, o fez na esperança de que aquelas pobres almas desenvolvessem sua própria linguagem, genuinamente primária. Os bebês, embora mamassem e sugassem como os demais, falavam e emitiam sons mesmo estando isolados e proibidos de ouvirem qualquer conversação. E para o descrédito da metodologia do imperador, todos os bebês morreram (KIMMEL, 2000:87). O que deve ter aprendido Frederico? No mínimo que a biologia,

isoladamente como composição anatômica, não pode determinar o pleno desenvolvimento humano. Ou o que Levi Strauss falaria séculos mais tarde:

As crianças selvagens quer sejam produto do acaso quer da experimentação, podem ser monstruosidades culturais, mas em nenhum caso testemunhas fiéis de um estado anterior. (...) Assim, é impossível esperar do homem a ilustração de tipos de comportamento de caráter pré-cultural (LÉVI-STRAUSS, 1982:43).

Ao estudar as questões relacionadas a gênero na teoria social contemporânea, indubitavelmente nos deparamos com uma discussão já antiga e de extrema importância para o desenvolvimento das ciências sociais: Natureza e cultura.

Poderíamos nos perguntar então: Onde acaba a natureza? Onde começa a cultura? Ainda por Levi Strauss: “*O homem é um ser biológico ao mesmo tempo em que é um indivíduo social*” (LÉVI-STRAUSS, 1982:41). Haveria uma preponderância de uma sobre a outra? Ou não, ambos, o biológico e o cultural, têm o mesmo peso para o entendimento do comportamento e das interações humanas?

Ao conceito de gênero é atribuída a construção social que torna desiguais mulheres e homens. Sua utilização representou um caráter de contraponto respondendo as interpretações biologistas que vinculam as posições sociais às diferenças sexuais hierarquicamente diferentes entre mulheres e homens. O entendimento moderno do mundo mudou esta configuração, principalmente a partir das primeiras tentativas de superação das desigualdades sociais entre homens e mulheres.

Utilizando a concepção dicotômica natureza *versus* cultura, ou sexo *versus* gênero, Bruschini expõe o conceito como sendo:

Princípio que transforma as diferenças biológicas entre os sexos em desigualdades sociais, estruturando a sociedade sobre a assimetria das

relações entre homens e mulheres. Usar “gênero” para todas as referências de ordem social ou cultural, e “sexo” para aquelas de ordem biológica (BRUSCHINI,1998).

Há também os que pensam que até mesmo sexo é construído socialmente. Para os etnometodologistas a categorização sexual é um hábito, raramente questionado (WHARTON, 2005). Acreditam que a categorização sexo e a “atitude natural” são construções sociais assim como as realidades biológicas e físicas. Essa concepção nos remete ao ideário da imutabilidade do sexo, defendido pelas estudiosas francesas do início do século XX. Elas se recusavam em separar as esferas social/biológica, bem como os conceitos gênero/sexo. Seu entendimento era de que o sexo sofre uma elaboração social. Analisando as formulações de Simone de Beauvoir, Saffioti destaca que gênero é uma maneira de existir do corpo e o corpo é uma situação, ou seja, um campo de possibilidades culturais recebidas e reinterpretadas (SAFFIOTI, 1992:185). Com efeito, o corpo é essencial para definir a situação da mulher ou do homem no mundo, porém é insuficiente para defini-la enquanto mulher ou defini-lo enquanto homem.

Os primeiros ensaios e estudos sobre as desigualdades entre mulheres e homens buscavam se situar sobre o aspecto feminino, sobre seu corpo e sexualidade. As características biológicas, entre elas a pouca força física e até mesmo o menor peso do cérebro, estavam no centro desta concepção. Na tentativa de explicar que é da “natureza” feminina ser frágil e da “natureza” masculina ser forte. Que o lugar “natural” da mulher é a casa, e o lugar “natural” do homem é a rua. Esta naturalização da condição humana nada mais é do que uma resposta para legitimação das desigualdades sociais.

A explicação biológica para a condição naturalmente subalterna da mulher sustenta-se até o avançar do capitalismo industrial. Neste momento, as condições históricas se transformam. O movimento feminista, organizado coletivamente, surge com o objetivo de

opor-se a situação subordinada das mulheres “pegando carona” nas mudanças que marcaram a história ocidental européia a partir do século XVIII, vinculado ao desenvolvimento da democracia através das Revoluções Francesa e Americana. Marco teórico contra a visão essencialista imposta pelas diferenças anatômicas é apresentado pelo filósofo *Ponlain de la Barre* que, já entre 1673 e 1675, contrapôs os defensores da inferioridade feminina. Seu ideário sintetiza-se na idéia de que as desigualdades entre homens e mulheres não são consequência das desigualdades baseadas na biologia, mas sim, resultado das desigualdades sociais e políticas impostas a elas em seu tempo (GUIMARÃES, 2005:81).

A racionalidade, elemento constitutivo de um novo tempo aberto pela sociedade ocidental, ora denominado modernidade, abriu espaço à transparência e a vida social ganhou mais visibilidade. Neste momento, é difícil, para não dizer impossível, ocultar a existência de sujeitos imprescindíveis à produção e a reprodução da vida cotidiana. Assim, a racionalidade moderna, somada a pressão do movimento organizado de mulheres, levou-as não só ao cenário político, mas fundamentalmente à esfera pública, buscando uma saída da obrigatoriedade da vida doméstica privada. Ao mesmo tempo, o trabalho mecânico avança na estrutura social mundial. A força de trabalho feminina, mesmo biologicamente mais “fraca” que a masculina ganha espaço, pois agora a diferença entre homens e mulheres não se mede por ossos e músculos. Com a industrialização os dois passam a ter mesma força necessária para o trabalho.

A participação feminina avança através do início das discussões sobre as mulheres e o tema do *gênero* nos bancos universitários, bem como na luta das ruas e praças. Nos Estados Unidos, os estudos feministas originam-se dos protestos de pesquisadoras na década de sessenta. A crítica da estrutura organizacional científica e sua hierarquia são a “ponta de lança” para elaboração de uma nova concepção sobre as desigualdades entre mulheres e homens. A princípio, enquanto *feminist* ou *women's studies*, as pesquisadoras feministas

americanas iniciam a reflexão sobre a experiência das mulheres e suas aspirações. No Brasil, de forma diferenciada, as pesquisadoras feministas não procuraram criar espaços alternativos sobre o tema, mas sim se integrar à dinâmica científica estabelecida a procura de reconhecimento científico de suas preocupações intelectuais. Os estudos feministas neste período procuravam, nesse sentido, expor e questionar a subalternidade feminina em vários aspectos sociais.

A historiadora Joan Scott destaca o comportamento dos pesquisadores não feministas a respeito da temática das mulheres. A tendência apresentada era, mesmo reconhecendo sua possível relevância teórica, descartar este tipo de estudo. Cita:

As mulheres têm uma história separada da dos homens, portanto deixemos as feministas fazer a história das mulheres, que não nos concerne necessariamente; a história das mulheres trata do sexo e da família e deveria ser feita separadamente da história política e econômica (SCOTT, 1996).

Assim, é lançado um desafio teórico que teve que ser respondido. Entender e constituir uma categoria de análise que seja relacional, entendendo mulheres e homens como indivíduos que se diferenciam sob o aspecto reprodutivo. Com efeito, só podemos defini-los correlativamente. Para tal, a substituição dos chamados estudos feministas ou das mulheres pelo termo *gênero* como categoria de análise se fez urgente. Ocorre que por um determinado tempo, em vários estudos, foi visível a substituição dos termos “mulheres” por “gênero”, mais pelo fato de ser uma necessidade de inclusão do tema nas ciências sociais, do que propriamente uma construção de um conceito que compreende a necessidade de relação entre homens e mulheres. Visando a aceitabilidade científica do campo de pesquisa relacionado ao estudo das mulheres, o conceito gênero apresentou tendência à neutralidade, pois enquanto o termo “estudo das mulheres” ou “história das mulheres” salienta a posição feminina como

agentes sociais históricos, o termo “gênero” inclui as mulheres sem as nomear, não se constituindo, criticamente, às análises sociais vigentes. Para tal, necessitava-se acrescentar aos estudos sobre a mulher uma noção relacional, entre homens e mulheres, com objetivo de transformar os paradigmas sociais, trazendo à luz da ciência novos temas. O uso do termo gênero destaca que tanto mulheres quanto os homens são produtos do meio social e, desta forma, suas condições de vida são variáveis e históricas. Logo, foi largo o passo produzido nas análises sociais sobre o tema, pois chama a atenção para o fato de que parte da humanidade estava na invisibilidade.

No Brasil, Guimarães (2002) destaca que os chamados estudos de gênero puderam contribuir na construção de um campo de estudos temáticos e relacionais, fundamentalmente através da interlocução entre a sociologia do trabalho e gênero, pois um dos marcos das interpretações sobre a condição feminina no Brasil partiu justamente do interesse pela participação das mulheres no mundo do trabalho, com destaque ao trabalho industrial. Foi, portanto, como sugeriu Brushini (1993), “a porta de entrada dos estudos sobre a mulher na academia brasileira”.

Já nas praças e ruas, na tentativa de justamente se livrar desta invisibilidade, surge uma série de transformações culturais e sociais. No embate por igualdade de gênero, três perspectivas podem ser delineadas no que se refere às teorias que caracterizam esses movimentos. A primeira delas, denominada feminismo liberal, destaca a luta pela igualdade de oportunidades e direitos individuais, como o voto, a igualdade no mercado de trabalho, os mesmos direitos legais para os homens e para as mulheres entre outros. As críticas a esta perspectiva existem, sobretudo no que se refere à ênfase ao individualismo e a ausência de discussão e aprofundamento sobre as questões culturais, construindo desta forma uma crítica social limitada. A segunda perspectiva é o feminismo marxista, que reivindicava principalmente direitos no mercado de trabalho. Para estas feministas o estado as tratava

como instrumento de controle e opressão do capitalismo, pois como força de trabalho atuavam enquanto exercito de reserva, e no trabalho doméstico serviam como instrumento de acumulação do mercado capitalista. Teoricamente, esta concepção aplicou as ferramentas de Marx aos métodos e nas análises na relação de gênero. Na terceira e última perspectiva, o feminismo radical, as feministas utilizam o termo para se referir a uma estrutura geral de dominação do homem na sociedade. Utilizando-se de estratégias políticas de reivindicação, seu foco é a intimidade pessoal, como casamento e relacionamentos, que para elas são apenas formas de contrato pessoal, sendo a reprodução apenas uma das muitas formas de se oprimir a mulher (BRADLEY, 1996).

Todas essas lutas e reivindicações, de cunho liberal, marxista ou radical, representam uma demarcação do social sobre a natureza. De fato, todas as “limitações” femininas que faziam das mulheres mais fracas ou menos aptas a determinadas atividades do que os homens são construções da sociedade a fim de nos diferenciarmos. Diferenciar, fundamentalmente, os que têm acesso aos bens ou recursos simbólicos ou economicamente escassos, e por isso, mais valiosos, dos que não têm esse acesso.

A natureza, como vimos até aqui, sempre foi utilizada como principal (senão única) responsável pelas diversas formas de desigualdade humana, e em particular, neste estudo, as desigualdades entre mulheres e homens. Gênero desta forma, nada mais é, do que uma padronização da diferença e da dominação através de distinções entre mulheres e homens para a maioria dos processos sociais. O que queremos aqui é entender de que forma a construção humana sobre o que é dado pela natureza desenvolve a desigualdade. O que nos chama atenção para uma análise mais atenta são quais os caminhos percorridos pela sociedade que nos leva a um ambiente propício para que homens e mulheres tenham acesso desigual a recursos e bens simbólicos escassos. Como a constituição do gênero, feminino ou masculino,

interfere nessa trajetória, e ainda, qual o papel do Estado cujo interesse repousa na minimização destas desigualdades.

Iremos a seguir situar neste tópico três planos ou teorias de gênero que nos aproximam de uma melhor compreensão deste nosso desafio. A chamada teoria de status ou teoria dos papéis sociais, cujo em pano de fundo está presente o indivíduo e como a sociedade pode ser incorporada a este indivíduo; as teorias focadas nas interações sociais, que entende gênero como sendo construído no dia a dia das pessoas, e por isso estamos a todo o momento “fazendo” gênero; e as teorias focadas nas instituições, ou seja, através das instituições nós reproduzimos a personalidade e o comportamento que devemos ter, sejamos homens ou mulheres.

Através da categorização e conceituação destas teorias de gênero formuladas por diversos pesquisadores do tema, construiremos nossa interpretação acerca dos objetivos anteriormente mencionados, permitindo que possamos relatar alguns aspectos da realidade, identificando nossas observações para diferentes exemplos das desigualdades de gênero enquanto um fenômeno no mundo real, sem perder de vista a perspectiva de diminuição destas desigualdades. Relevante ainda destacar que, essa teoria crítica de gênero que nos propomos a apresentar, lança nova luz às leituras existentes, pois entendemos que as teorias que se silenciam sobre construção e a reprodução das desigualdades de gênero, não apresentam avanços fundamentais.

Sobre o plano do indivíduo uma das mais destacadas e criticadas leituras sobre gênero é sem dúvida o funcionalismo apresentada aqui a partir da leitura de Parsons e Bales que entendem a diferença de gênero no interior da família moderna em termos de papéis “expressivos” – femininos; e papéis “instrumentais” - masculinos (SORJ; HEILBORN, 1999). Nesta concepção, apresentada como funcionalista, a família (bem como suas funções sociabilizadoras) é apresentada enquanto instituição fundamental na manutenção do

funcionamento regular da ordem social. As diferenças entre as mulheres e os homens são estudadas nesta teoria através dos conceitos de papel sexual e status. Nessa leitura, as diferenças sexuais são mais evidentes e cumprem um papel mais central na instituição familiar, pois as relações entre os gêneros funcionam primordialmente para assegurar a reprodução social. Ainda reconhecem que os indivíduos se constroem através da vida social, negando, portanto as visões biológicas e psicológicas sobre a “naturalização” das identidades humanas.

Esta análise funcionalista levantou uma série de críticas, apesar de o senso comum ser contra as teorias “naturalistas”. A primeira delas é sobre sua clara legitimação do papel subordinado das mulheres limitando-as ao espaço privado, da família e da reprodução social. Ainda nesse sentido, conceber gênero somente como um papel social restringe o campo de análise ao comportamento individual, perdendo seu poder de explicação mais amplo. Por fim, entender gênero em termos de diferenças sexuais é diminuí-lo a uma única variável empírica, imutável, indo na contra mão de um princípio de organização social.

Neste contexto o conceito de gênero é construído como categoria social que interfere no cotidiano das pessoas. Antes mesmo de nascer já são criadas expectativas para o novo indivíduo. A primeira pergunta a nova alma anunciada é: “É menino ou menina?” Da cor do quarto a escolha profissional, as oportunidades de vida já são construídas pela família que o espera. Sua suposta fragilidade ou virilidade já está construída no imaginário social familiar e será levado consigo por toda vida, tendo peso imponderável em suas escolhas pessoais. Mais do que uma identidade apreendida, o gênero desta nova alma estará imerso nas complexas teias das relações sociais, políticas, econômicas e psicológicas entre homens e mulheres; relações estas que fazem parte da estrutura social institucionalizada da sociedade. Esta construção é dada através de processos de socialização e educação dos sujeitos para se tornarem homens ou mulheres e ainda, no estabelecimento dos padrões sociais entre eles. A

teoria do status entende gênero como algo que ordenamos para fazer a vida social mais administrável. Esta teoria entende que sexo serve como fator de organização social, assim, a dependência na categorização sexo como um caminho para organizar as interações tende a criar expectativas e estereótipos de gênero. As pessoas aprendem a esperar certos tipos de comportamento e reações dos outros baseadas na sua categoria de sexo, respondendo aos outros baseadas no que acreditam ser esperado delas e assumem que os outros agirão da mesma forma. Essa teoria reconhece que os efeitos de gênero na interação social podem variar de situação para situação, podendo o gênero ser “ativado” mais em algumas situações que em outras (WHARTON, 2005).

Margaret Mead em sua clássica obra *Sexo e Temperamento* utiliza, apesar de não conceituar explicitamente, a teoria dos papéis sociais. Através da análise de três sociedades primitivas da Nova Guiné – *Arapesh, Mundugumos e Tchambuli* - entre os anos de 1931 a 1933, Mead trata em sua investida das atitudes sociais em relação ao temperamento de homens e mulheres em torno de suas diferenças sexuais. Na divisão do trabalho, no vestuário, nos costumes, na atividade social e religiosa, mulheres e homens são socialmente diferenciados, e cada sexo, como sexo é forçado a conformar-se ao papel que lhe é atribuído. Vinculações entre aparência ou ocupação e sexo são ensinadas sem dificuldades a toda criança (MEAD, 1988:25).

Com este estudo, a autora rompe com um senso comum, do qual ela própria confessa ter compartilhado, de que há um temperamento ligado ao sexo natural, que poderia, no máximo ser afastado da expressão normal. A partir de suas observações, entende que, os temperamentos que interpretamos como sendo “naturais” a um sexo, são na verdade variações do temperamento humano a que mulheres ou homens podem, com mais ou menos sucesso, incorporar através da educação e do condicionamento social. Mead afirma que a natureza humana é incrivelmente maleável, e responde de forma diferenciada a condições culturais

diversas e contrastantes. As diferenças individuais devem ser atribuídas às diferenças de condicionamento, em particular na primeira infância, e a forma do condicionamento é culturalmente determinada (MEAD, 1988:269).

Por Maria Luiza Heilborn, as atitudes e ações das pessoas que se diferenciam através do sexo variam de sociedade para sociedade, de tempos em tempos:

O comportamento esperado de uma pessoa de um determinado sexo é produto das convenções sociais acerca do gênero em um contexto social específico. E mais, essas idéias acerca do que se espera de homens e mulheres são produzidas relacionalmente; isto é: quando se fala em identidades socialmente construídas, o discurso sociológico/ antropológico está enfatizando que a atribuição de papéis e identidades para ambos os sexos forma um sistema simbolicamente concatenado (HEILBORN, 2006).

Com efeito, em vista das sociedades modernas, estamos organizados por critérios de diferenciação, não só de gênero, mas também de raça, classe, origem regional, idade entre outros, que demonstram experiências sociais bastante diferenciadas. Cabe o destaque para a insuficiência da compreensão da sociedade observando apenas pela ótica do sexo frágil oprimido pela dominação masculina. Ou ainda, sob o ponto de vista de classes antagônicas. É imprescindível pois, pensar a vida social de forma articulada e concatenada com as mais diversas categorias.

Soma-se a estas observações algumas críticas. A primeira a se destacar diz respeito à singularidade dos papéis. Os significados de masculinidade e feminilidade variam entre as culturas, através do tempo histórico, entre os homens em qualquer cultura. Desta forma não podemos falar de masculinidade e feminilidade como essência constante, singular e universal. Existe então realmente somente um papel sexual masculino e somente um papel sexual

feminino? Outras diferenças (raça, classe, sexualidade, idade...) moldam e modificam nossas definições de gênero. Com efeito, a teoria do papel sexual não pode acomodar completamente essas diferenças entre homens e mulheres. Podemos assim falar de masculinidades e feminilidades (KIMMEL, 2000).

Outro ponto que merece destaque diz respeito à estrutura social. A noção de papel e a construção de gênero enquanto um conjunto de atributos individuais dá mais atenção aos indivíduos do que a estrutura social, e sugere que o papel feminino e o papel masculino são complementares. E ainda, a teoria é inadequada na compreensão de dinâmicas de mudança. Na teoria do papel sexual, movimentos pela mudança social, como o feminismo ou a liberação gay, são movimentos pela expansão das definições dos papéis e para a mudança da expectativa desses papéis. Seu objetivo é expandir as opções de papéis para mulheres e homens, cujas vidas são constrangidas por estereótipos tendo como objetivo a redistribuição do poder na sociedade. Demandam realocação de recursos e o fim de formas de desigualdade que estão embutidos nas instituições sociais, bem como os papéis e estereótipos sexuais (KIMMEL, 2000).

Para compreender como gênero opera no plano das interações, recorreremos à historiadora Joan Scott, destacada estudiosa das relações de gênero, em *Gênero: uma categoria útil para a análise histórica*, que nos apresenta quatro elementos inter-relacionados que visam auxiliar na compreensão mais ampla das relações de gênero. Em primeiro lugar destaca os “símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações múltiplas (frequentemente contraditórias) – Maria e Eva como símbolo da mulher – mas também mitos de luz e escuridão, de purificação e poluição, de inocência e corrupção”. Tais símbolos apresentam diversas representações, mas antes de serem somente diferentes, são contraditórios, porém não excludentes, como por exemplo, as imagens de “santa” e “puta”, haja vista que ambas as representações podem servir para a mesma mulher. Segundo elemento

refere-se a “conceitos normativos que colocam em evidência interpretações do sentido dos símbolos que tentam limitar e conter as suas possibilidades metafóricas. Esses conceitos estão expressos nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas e tomam a forma típica de uma oposição binária fixa que afirma de maneira categórica e inequívoca o significado do homem e da mulher”. Exemplo disto é a obrigação comportamental “viril” para o homem e “sensível” para a mulher. Terceiro elemento é a “noção de fixidez (...) que leva a aparência de uma permanência atemporal na representação binária dos gêneros”. A pesquisadora defende a superação desta visão binária e ainda a restrição do uso do gênero ao sistema de parentesco, pois o gênero não é somente construído nesta instância. Há de se somar à esfera econômica e a da organização política. Por fim, o quarto elemento se refere à noção de identidade subjetiva. Aqui, percebemos como as identidades de gênero são elaboradas a partir de conceitos, imagens e símbolos, fazendo com que homens e mulheres carreguem consigo uma carga do simbólico e do cultural (SCOTT, 1996).

A partir destes elementos, Scott propõe o estudo das relações de gênero com base nas identidades socialmente construídas e suas relações com as organizações sociais e representações culturais historicamente específicas. Este guia de investigação é proposto pela estudiosa também nas análises de outros processos sociais, com destaque para classe e raça.

Nessa mesma lógica, quando dizemos que a nossa identidade de gênero é socialmente construída, significa dizer que nossa identidade é uma junção flexível de significados e comportamentos que nós construímos através de valores, imagens, prescrições que encontramos no mundo que nos cerca. Para alguns de nós tornar-se mulher ou homem adulto é como seguir o curso de um rio, sem esforço, de forma suave através de comportamentos e atitudes que sentimos familiares. Para outros, tornar-se masculino ou feminino é uma interminável tortura, um pesadelo onde somos diariamente forçados a agir de forma diferente da que gostaríamos. Neste sentido, através das interações entre os indivíduos no seu dia a dia

o gênero é construído, sendo fundamental para o entendimento desta análise a percepção do fato de que a interação social produz um mundo diferenciado pelo gênero (KIMMEL, 2000).

As mesmas dinâmicas que “fazem” gênero nas interações também produzem outras formas de desigualdade e poder diferenciado (WEST e FENSTERMAKER apud WHARTON, 2005), isto é, não somente gênero, mas também raça e classe são produtos das interações sociais. O caminho para a explicação dos vários tipos de desigualdade está no que se chama “fazendo a diferença”, ou seja, a diferença é construída através das interações, logo não são características pessoais herdadas da natureza. Há de se interpretar, portanto, que fazemos o gênero cotidianamente, isto quer dizer, criamos diferenças entre meninas e meninos, entre mulheres e homens, diferenças essas que não são naturais ou biológicas, são sim, fundamentalmente sociais. Com efeito, uma vez que as diferenças são criadas, elas são utilizadas visando reforçar a fundamentação do gênero. E como uma bola de neve, nos adaptamos, sem se quer perceber este fato.

Esta teoria, portanto, entende que “fazer” gênero é comprometer mulheres e homens como membros da sociedade reféns desta produção social, que envolve um complexo guia interacional, de percepções e de atividades micro políticas que elencam atividades particulares como expressão de “naturezas” masculinas e femininas. E ainda, mas do que uma propriedade individual, gênero é uma característica de situações sociais, tanto como resultado racional de vários arranjos sociais, como um significado de legitimação da maioria das divisões fundamentais da sociedade (WEST, 1991).

A relevância do plano das instituições é percebida pela impossibilidade explicar gênero sem o adequado entendimento sobre “o poder”. Não por ser o poder uma consequência das diferenças de gênero, mas por ser o poder o produtor destas diferenças de gênero em um primeiro plano. Como gênero, poder não é uma propriedade de indivíduos, uma posse que uns

tem e outros não, mas sim uma propriedade de uma vida em grupo, de uma vida social (KIMMEL, 2000).

Poder corresponde a habilidade humana não apenas ao ato, mas ao ato em concerto. O poder nunca é propriedade de um indivíduo; pertence a um grupo e se mantém na existência somente enquanto o grupo se mantém unido. Quando dizemos que alguém está “no poder” nos referimos ao seu empoderamento por um certo número de pessoas que agem em seu nome. No momento em que o grupo cujo poder foi originado começa a... desaparecer, “seu poder” também desaparece (ARENDRT apud KIMMEL, 2000).<sup>13</sup>

O argumento de que o poder é propriedade de um grupo, e não de um indivíduo qualquer, está relacionado ao argumento de que gênero é tanto propriedade de instituições, como parte de nossas identidades individuais. As instituições criam padrões normativos de gênero, expressam uma lógica institucional de gênero e são uns dos principais fatores de reprodução desta desigualdade. Com efeito, a identidade de gênero dos indivíduos molda as identidades de gênero das instituições, e as instituições expressam e reproduzem as desigualdades que compõem a identidade de gênero (KIMMEL, 2000). Gênero assim está presente nos processos, práticas, imagens, ideologias e distribuição de poder em diversos setores da vida social. E ainda, ignorar o poder é erro certo no diagnóstico dos “porquês” e “comos” da estrutura da desigualdade e exploração. Assim, o poder e a dominação são peças chave para as dinâmicas sociais.

---

<sup>13</sup> p.93-94. [tradução da autora: Power corresponds to the human ability not just to act but to act in concert. Power is never the property of an individual; it belongs to a group and remains in existence only so long as the group keeps together. When we say of somebody the he is “in power” we actually refer to his being empowered by a certain number of people to act in their name. The moment the group, from which the power originated to begin with ... disappears, “his power” also vanishes]

Com efeito, é possível perceber dinâmicas de legitimação onde poderosas elites justificam arranjos institucionais que trabalham para seus benefícios, tornando as instituições ativamente construídas como produtos humanos, reivindicando que uma ação repetida frequentemente torna-se padrão (MARTIN, 2003). Sem dúvida, a questão de gênero está incorporada nesses padrões institucionais.

Muitas das instituições que definem as chamadas “regras do jogo” na maioria das sociedades incorporam aspectos de gênero. Vejamos:

Gênero está presente nos processos, práticas, imagens e ideologias, e distribuições de poder em vários setores da vida social. Tomando mais ou menos o funcionamento total, a estrutura institucional dos Estados Unidos e de outras sociedades é organizada por linhas de gênero... (essas instituições) tem sido historicamente desenvolvidas por homens, geralmente dominadas por homens, e simbolicamente interpretadas do ponto de partida dos homens em posições vantajosas, no presente e historicamente (WHARTON, 2005).

Fato é que as mulheres têm estado invisível na realidade das organizações, e que os comportamentos e estruturas organizacionais têm sido identificados pela neutralidade de gênero, sendo, entretanto sempre constituídos a partir da perspectiva do masculino.

Estas instituições [direito, política, religião, academia, Estado, economia] têm sido definidas pela ausência das mulheres. A única instituição na qual as mulheres tem tido central definição, através da subordinação, é a família. Apesar de muitas mudanças que levaram as mulheres a todas as instituições, e a recuperação da história das mulheres que demonstra suas importantes participações, os homens ainda dominam as instituições centrais (ACKER, 1991).

Este gênero-neutro remete a uma estrutura assexual, sendo construído a partir da identidade e imagem de gênero nas instituições. Desta maneira, nos modelos organizacionais, é visível a presença de vantagens tornadas como naturais aos homens, em consequência dos processos correlacionados a essa “pseudoneutralidade”. Um exemplo disto é a imagem dada a administradores. Para esta tarefa são exigidas características de habilidade analítica e firmeza na resolução de problemas que em princípio são aspectos que estariam mais facilmente presentes no homem. Isto é o que Connell (apud ACKER, 1991) denomina de masculinidade hegemônica, e que é difundida em muitas áreas institucionais. Entretanto, essa realidade de gênero é obscurecida, exceto na família, sendo um fator de “senso comum” a chamada neutralidade de gênero. Entender como a aparência da neutralidade de gênero é mantida em contraponto com a evidência das estruturas alicerçadas pelo gênero é um importante fator para o entendimento das dinâmicas institucionais. Faz-se urgente, portanto tornar gênero visível aos olhos da sociedade.

Podemos entender como as instituições se tornam uma importante fonte de opinião cultural sobre o mundo social, incluídas aí opiniões sobre gênero. As instituições constroem verdadeiros roteiros que guiam nossas vidas sem que nós mesmos possamos nos dar conta. A família ou o trabalho são poderosas instituições que servem como fontes de opinião para a maioria das pessoas sobre o que homens e mulheres devem ser, ou em o que devem se tornar. De que forma devem se comportar e o que estão aptas ou não a fazer. Essas opiniões sobre gênero também valem para as próprias instituições na maneira como elas constroem sua organização e suas práticas. Gênero neste plano não pode ser visto somente como algo de posse individual, mas sim como um aspecto importante da organização social. Parte da estrutura social e da cultura (WHARTON, 2005).

É ainda necessário ressaltar que gênero não é uma estrutura trans-histórica que permanece a mesma através do tempo em resposta à dicotomia sexual dos corpos. As pessoas constroem o mundo social, e não apenas reagem a ele. Desta forma não podemos interpretar as relações sociais como naturais, pois estaríamos omitindo sua historicidade (CONNELL apud MARTIN, 2004). A naturalização é um ato eminentemente político.

Nascido do debate, ou embate, entre natureza e cultura, o conceito de gênero pôde nessas linhas nos apresentar algumas relevantes questões em torno da permanente desigualdade entre mulheres e homens. Formulamos aqui que, a natureza sempre foi utilizada como uma desculpa, ou uma vantajosa saída, para a explicação e legitimação das desigualdades entre os sexos. Fechando os olhos para a construção social da desigualdade, e também da igualdade, o mundo impôs às mulheres durante séculos a invisibilidade. Porém, mesmo com o avançar da emancipação feminina, no trabalho, casa ou escola, a discriminação e o acesso desigual ao que realmente é dado valor na sociedade contemporânea está longe de acabar.

No plano individual percebemos que os papéis impostos às mulheres e homens muitas vezes são incompatíveis com seus desejos e necessidades, obrigando certos comportamentos ditos “desviantes”. Comportamentos estes que são construídos, criados, moldados pelas relações cotidianas no plano das interações, e são afetados indubitavelmente pelo poder. Principalmente pelo poder candente das instituições.

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

Esta formulação é apresentada como uma teoria crítica e emancipacionista, avistando desenvolver alternativas exequíveis para o trabalho prático das estratégias para a mudança social, compreendendo os obstáculos, as possibilidades, e os dilemas de transformação. Neste intuito, após analisarmos algumas das mais estudadas teorias sobre gênero e as desigualdades entre mulheres e homens, fica clara a necessidade da ação institucionalizada do Estado, em contribuição conjunta com a sociedade, rumo ao estabelecimento de novas relações sociais no Brasil.

## 2. RAÇA NA TEORIA SOCIAL

As interpretações científicas abandonaram já faz tempo à idéia de raça como enraizada em fundamentos biológicos, reconhecendo que atitudes e arranjos sociais, não biológicos, vêm mantendo o domínio branco. Quero, portanto aqui, afirmar o quão improfícuo é o debate sobre a inexistência de raças humanas, muitas vezes ressuscitado pelo senso comum visando apresentar o argumento de que senão existe raça, não há como haver racismo. Argumento inglório, diga-se de passagem. Raça deve ser apresentada como uma criação social, uma ficção que divide e categoriza indivíduos por aspectos fenóticos, tais como a cor da pele, que supostamente significam diferenças subjacentes. Com efeito, inicio meu raciocínio utilizando autores que superaram esta fronteira, e que se baseiam na interpretação social do referido conceito, raça.

Iniciamos esta conversa no Brasil, a partir de Gilberto Freyre em sua incomparável obra, etnográfica e porque não literária e poética sobre a formação do povo brasileiro, *Casa Grande & Senzala*. Ressalto que argumentações contraditórias, imprecisas e polêmicas à parte, em meu entendimento, não depreciam de forma alguma esse que, sem dúvida, foi um dos mais brilhantes autores brasileiros, ou nas palavras de Darcy Ribeiro “(...) tal qual Cervantes à Espanha, Camões à Lusitânia, Tolstoi à Rússia, Sartre à França”<sup>14</sup>. É de se lamentar a nociva ofensiva da academia brasileira à sua obra, que faz com que muitos discentes das ciências sociais passem despercebidos de sua deliciosa leitura nos bancos universitários.

Inaugurador do culturalismo brasileiro, Freyre, bebeu em Franz Boas e pouco assimilou de teoria em sua antropologia. Aqui, quero me deter mais, por ser o objetivo deste

---

<sup>14</sup> Prólogo à Edição de *Casa Grande & Senzala*

tópico ao mito da democracia racial. Termo por mim não encontrado em nenhuma frase de Freyre em Casa Grande & Senzala, e que de fato parece ser o legado mais comentado do autor. O Brasil como terra de encontro de índios, brancos e negros, e ainda, o encontro de seus descendentes, que já não são mais índios, nem brancos, nem negros. São frutos de uma mistura, entendida por Freyre, como possuidores da melhor característica de nosso povo. A miscigenação. Fruto da mestiçagem, nossa nacionalidade é autêntica.

Mas, o fato é que em Casa Grande & Senzala é farto o elenco de passagens que insinuam, quando não explicitam, a confraternização entre os povos fundadores do Brasil. Em sua linha de raciocínio, essa confraternização tem bases econômicas, culturais e religiosas. Sobre a confraternização econômica, diz:

O Brasil não se limitou a recolher da África a lama de gente preta que lhe fecundou os canaviais e os cafezais; que lhe amaciou a terra seca; que lhe completou a riqueza das manchas de massapé. Vieram-lhe da África “donas de casas” para seus colonos sem mulher branca; técnicos para as minas; artífices em ferro; negros entendidos na criação de gado e da indústria pastoril; comerciantes de panos e sabão; mestres, sacerdotes e tiradores de reza maometanos. **Por outro lado a proximidade da Bahia e de Pernambuco da costa da África atuou no sentido de dar às relações entre o Brasil e o continente negro um caráter todo especial de intimidade. Uma intimidade mais fraternal que com as colônias inglesas** (grifo meu. FREYRE, 2001; 365).

Mas à frente, sobre a confraternização cultural relata:

A força, ou antes, a potencialidade da cultura brasileira parece-nos residir toda na riqueza dos antagonismos equilibrados, o caso dos pronomes que nos sirva de exemplo. Seguirmos só o chamado “uso português”, considerando ilegítimo o “uso brasileiro”, seria absurdo. Seria sufocarmos, ou pelo menos abafarmos metade de nossa vida

emotiva e das nossas necessidades sentimentais, e até de inteligência, que só encontram expressão justa no “me dê” e no “me diga”. Seria ficarmos com um lado morto; exprimindo só metade de nós mesmos. Não que no brasileiro não subsistam, como no anglo americano, duas metades inimigas: a branca e a preta; o ex-senhor e o ex-escravo. De modo nenhum. **Somos duas metades confraternizantes que se vêm mutuamente enriquecendo de valores e experiências diversas; quando nos completarmos num todo, não será com o sacrifício de um elemento ao outro** (grifo meu. FREYRE, 2001; 390).

E ainda, seu entendimento sobre a religiosidade brasileira:

**Verificou-se entre nós uma profunda confraternização de valores e de sentimentos** (grifo meu). Predominantemente coletivistas, os vindos das senzalas; puxando para o individualismo e para o privatismo, os das casas-grandes. Confraternização que dificilmente se teria realizado se outro tipo de cristianismo tivesse dominado a formação social do Brasil; um tipo mais clerical, mais ascético, mais ortodoxo; calvinista ou rigidamente católico; diverso da religião doce, doméstica, de relações quase de família entre os santos e os homens, que das capelas patriarcais das casas-grandes, das igrejas sempre em festas – batizados, casamentos, “festas de bandeiras” de santos, crismas, novenas – presidiu o desenvolvimento social brasileiro. Foi esse cristianismo doméstico lírico e festivo, de santos e compadres, de santas e comadres dos homens, de Nossas Senhoras madrinhas dos meninos, que criou nos negros as primeiras ligações espirituais, morais e estéticas com a família e com a cultura brasileira. (FREYRE, 2001; 409).

Com efeito, o que podemos afirmar é que foi Freyre um dos primeiros intelectuais a mudar a configuração e o entendimento sobre a questão racial do Brasil em formação. Foi o responsável pela inversão valorativa de nossa, até então vexatória, miscigenação. Apresentando positivamente as melhores características dos povos que aqui pariram o Brasil, Freyre enfrentou o argumento da raça inferior, descrevendo minuciosamente as contribuições

tecnológicas e culturais trazidas da África. Sobre os portugueses recém chegados, também inova na argumentação, discordando da tese de uma corte de criminosos e exilados e os apresentando como “gente sã” já com influência negra africana na vida sexual, na alimentação e religião. Daí talvez parta sua linha de raciocínio fraterna. Já sobre os índios as críticas foram mais severas, por conta de sua fragilidade teórica em etnologia indígena. Entendia que as populações indígenas brasileiras eram uma das mais rasteiras do continente, e nessa confusão conclui, com uma de suas piores passagens sobre a oposição negro x índio que o “índio não dava para escravo porque incapaz e molenga. O negro sim. Sobretudo se disciplinado na sua energia intermitente pelos rigores da escravidão” (FREYRE, 2001). Mesmo com isso em mente, Freyre apresenta-nos também valiosas contribuições dos primeiros habitantes do Brasil, dentre elas o papel da mulher indígena como matriz genética e transmissora de elementos de cultura, na alimentação, na língua e na higiene e cuidados com a casa.

A partir de Casa Grande & Senzala, a questão racial no Brasil deixa de ser lida a partir de fatores negativos e passa a ganhar espaço o valor moral da positividade da miscigenação, da mestiçagem, fundamentalmente, da autenticidade brasileira. Essa elaboração teórica sem dúvida é uma sofisticação para as construções e leituras sociais da época, porém, ao mesmo tempo, serviu para mascarar o racismo e velar a desigualdade.

Percebo em Oracy Nogueira (1998), em sua pesquisa Preconceito de Marca<sup>15</sup> datada da década de quarenta sobre estudos de raça, ascensão social e preconceito, a influência do discurso propagado por Freyre sobre as relações raciais brasileiras. Para Nogueira, nos países de colonização européia onde populações de outras origens vivem lado a lado com a população branca, o preconceito racial é parte constitutiva do sistema ideológico

---

<sup>15</sup> Preconceito de marca – as relações raciais em Itapetininga. Esta rica pesquisa discorre desde a distribuição da população por segmentos de cor, classe e suas relações, bem como a estrutura social e a ideologia das relações inter-raciais e associações de “gente de cor”, para concluir que houve substituição da ideologia da ascensão social individual por uma ideologia de reivindicação de massa, atuando contra o preconceito de cor.

desenvolvido pelo grupo branco, e tem por função a preservação de sua supremacia social diante os demais elementos da população. No Brasil, por diversos fatores específicos, se constrói uma ideologia das relações raciais que, ao mesmo tempo, protege os interesses do grupo branco e desenvolve um compromisso com os interesses da população não branca, acredita Nogueira.

Esta diferença nas “ideologias” de relações raciais se distingue ainda mais em outro trabalho do autor, *Tanto preto quanto branco*, onde Nogueira distingue o preconceito racial estadunidense do preconceito racial brasileiro. No primeiro, o denominado preconceito de origem, basta à suposição de que o indivíduo descende de certo grupo para a discriminação. Nele, as relações entre os grupos são severamente restringidas por sanções e tabus, há rígida separação entre o discriminado e o discriminador, e ainda, o grupo discriminador atua como uma – chamada pelo autor de – minoria nacional, coesa e propensa à ação conjugada. No segundo, a discriminação se exerce em relação à aparência física, de marca. Aqui, as relações pessoais cruzam facilmente a fronteira da cor, a mobilidade social da raça coincide com a mobilidade social de classe, e o movimento político tende a se confundir com a luta de classes.

Voltando à pesquisa em Itapetininga, estado de São Paulo, Nogueira estabelece que haja relativa importância da cor como critério de status social, sendo a cor branca um facilitador desta ascensão, mas não a garantindo por si mesma. A cor escura implica antes uma preterição social do que uma exclusão incondicional de seu portador. Sendo assim, os elementos de cor no Brasil, em seu esforço por ascensão social, estão sujeitos às mesmas barreiras de classe, não raciais.

Questionador da invisível ascensão social dos negros, Oracy Nogueira estabelece que na medida em que se intensificar a consciência de classe nas camadas menos afortunadas, com conseqüente substituição da ideologia da ascensão social individual por uma ideologia de

reivindicação de massa, é provável que o preconceito de raça atue como um propulsor da integração dos elementos de cor na luta de classes.

Outra importante leitura sobre a questão racial brasileira é a de Costa Pinto. Financiado na década de cinquenta, pela UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Ciência, Educação e Cultura), que há época assistiu estarecida os resultados catastróficos da Segunda Guerra Mundial em nome da raça, Costa Pinto dá caráter mais sociológico à questão. Afirmando que os estudos das relações de raça só se tornam possíveis quando se tem clara noção das circunstâncias objetivas não étnicas que estão envolvidas na configuração total considerada, o autor firma a necessidade do estudo das relações de raça “elas mesmas” e não seus produtos.

Pontos relevantes merecem destaque em *O negro no Rio de Janeiro – Relações de raças numa sociedade em mudança*. Para Costa Pinto, circunstâncias históricas particulares fizeram com que a estratificação de raça e classe não fossem duas realidades independentes, mas sim dois ângulos pelos quais pode ser observada a configuração total das relações de raça e classe no Brasil. Nos Estados Unidos, negros e brancos estratificam-se num sistema como o de castas, com relações mais rígidas e hierarquicamente definidas. Já no Brasil, o autor verifica a preponderância da estratificação em classes, argumento que se encontra em consonância com Nogueira.

No Rio de Janeiro, Costa Pinto encontrou forte representação dos grupos de cor, de ambos os sexos, na massa do proletariado industrial, sendo predominante à cota de brancos entre os empregadores. Em face dos dados, não restou dúvidas ao autor de que, de escravo a proletário foi a maior distância percorrida pela grande massa dos homens e mulheres de cor naqueles últimos anos de mobilidade social. Destaca ainda, que é na medida em que a ocupação se une à idéia de superioridade de status que os elementos de cor escasseiam mesmo presentes em todas as categorias de atividade.

São conceitos básicos sobre o problema da segregação racial nas sociedades com grupos étnicos diversos a posição social; a situação ecológica e a condição étnica. São nas regiões mais deterioradas do mapa urbano que os grupos de cor encontram o nicho onde se instalar e viver, paralelamente no nível das posições sociais mais subalternas. No Rio de Janeiro, Costa Pinto encontrou peculiaridades geográficas por conta da composição étnica dos empregados domésticos, que moram mais perto do trabalho em regiões de classe média e alta, e ainda por conta das favelas, que distribuídas por toda cidade, camuflam a alta concentração de não brancos em determinada região.

Sobre a situação cultural, as mais baixas cotas de analfabetismo que os não brancos apresentavam no Rio de Janeiro de 1940 são uma resultante de fatores essencialmente sociológicos, inteiramente desligados da condição étnica, e diretamente dependentes da posição que o grupo historicamente vinha ocupando na sociedade brasileira, bem como a posição que vinha ocupando em face ao funcionamento de seu sistema educacional. Para Costa Pinto, este fato é resposta à participação do negro como um “instrumento” na economia escravista, sem preocupação e incentivo de aumento da qualificação técnica e intelectual.

Sobre as tensões sociais, o autor afirma que elas se formam dentro das estruturas sociais, sendo produtos de seu funcionamento histórico, iniciado pela apropriação do negro pelo branco durante trezentos anos. Na medida em que a urbanização e a industrialização se expandem, concentrando grandes massas de cor no proletariado industrial urbano, aumenta a diferenciação interna do grupo de cor em estratos e classes sociais diversas. Disto nascem como consequência, novos problemas de mobilidade e ascensão social para o grupo de cor, em especial para os estratos superiores deste grupo. Assim, o preconceito e a discriminação atuam, fundamentalmente, no sentido de “reconduzir ao seu lugar” o negro, que historicamente sai do lugar que tradicionalmente ocupava no sistema de relações sociais. Lugar que a ideologia do grupo socialmente dirigente e etnicamente diferenciado considera

próprio, natural, biologicamente justificado, tão próprio quanto o seu de grupo dominante. A tensão se manifesta em consequência da aspiração que se generaliza entre os negros a fim de conquistar posições superiores.

Assim como Nogueira, Costa Pinto encerra esta obra concluindo que a ascensão do chamado por ele, “negro-massa”, só será possível no bojo da ascensão das massas que eles integram e, tudo indica que o “negro-massa” está tomando consciência disto, sem contar com as utopias da pequena burguesia negra.

Florestan Fernandes parece discordar da assertiva de Costa Pinto, e também de Nogueira, no que diz respeito à tomada de consciência da população de cor. Não que deixasse de ser sua inspiração, mas em *A integração do negro na sociedade de classes*, Fernandes deixa claro que a ofensiva ideológica imposta pela sociedade brasileira apresentava uma única saída aos negros e mulatos, a da infiltração pessoal e da ascensão social parcelada, sem alcance coletivo. Isto porque, de um lado os problemas da população de cor se apresentavam naturais e transitórios, devendo ser minimizados ou resolvidos pela própria população de cor na luta por seu erguimento e integração na sociedade de classes. Por outro, a discussão franca da situação dos negros era considerada indesejável, bem como perigosa era sua manifestação política destinada à proposição de soluções. Com efeito, restava ao negro a mobilidade individual que não oferecia possibilidade de real integração e ascensão.

Fernandes apresenta sua incisiva discordância com o denominado mito da democracia racial, ou seja, com a idéia de que o padrão brasileiro de relações raciais estava integrado aos fundamentos éticos e jurídicos da recente república. Com a abolição e o nascimento da república saem de cena as razões morais e legais que legitimavam a discriminação e o preconceito e surge uma nova elaboração e interpretação racional compatível com o sistema republicano. Em uma passagem, discorre:

Como as oportunidades de competição subsistiam potencialmente abertas ao “negro”, parecia que a continuidade do paralelismo entre a estrutura social e a estrutura racial da sociedade brasileira constituía uma expressão clara das possibilidades relativas dos diversos estoques raciais de nossa população. Ninguém atentou para o fato de que o teste verdadeiro de uma *filosofia racial democrática* repousaria no modo de lidar com os problemas suscitados pela destituição do escravo, pela desagregação das formas de trabalho livre vinculadas ao regime servil e, principalmente, pela assistência sistemática a ser dispensada à “população de cor” em geral. Imposto de cima para baixo, ao funcionamento normal das instituições e ao equilíbrio da ordem nacional, aquele mito acabou caracterizando a “ideologia racial brasileira”, perdendo-se por completo as identificações que o confinavam à ideologia e às técnicas de dominação de uma classe social (FERNANDES, 1978:255).

Utilidades práticas do mito são também apresentadas, como a atribuição da incapacidade do negro aos problemas da população de cor, protagonista dos sofríveis índices de desigualdade econômica, política e social, bem como a total desresponsabilização, econômica, social ou moral do branco perante a população negra espoliada pela abolição. Mas a utilidade que parece mais nociva no ponto de vista de Fernandes foi à percepção, falsa em seu entendimento, das relações raciais através das aparências dos ajustamentos raciais, construindo uma falsa consciência de nossa realidade racial. O que desencadeou um ideário etnocêntrico, onde se encontra presente formulações como: “o negro não tem problemas no Brasil”; “a índole do povo brasileiro não permite distinções raciais entre nós”; “o preto está satisfeito” e ainda a idéia de que não existe, nunca existiu, nem existirá outro problema de justiça social com o negro, além do que já foi resolvido pela lei áurea e pela universalização da cidadania.

Sua tese sobre a utilidade do mito da democracia racial se apresenta como argumento importante quando sugere que a ordem racial brasileira, elaborada socialmente no passado,

permaneceu quase intacta. O racismo é reproduzido através do mito, que se apresentou como um artifício ideológico capaz de manter as relações raciais hierarquicamente definidas, isentando a população branca e lançando a população negra à competição pela sobrevivência.

Pesquisador do Centro de Pesquisas de Desigualdade da UFJF, Jessé Souza, em artigo intitulado *Raça ou Classe? Sobre a desigualdade brasileira*, discorda do argumento de que o apego à hierarquia anterior produz o racismo transferindo-o para a ordem social competitiva. Não há neutralidade neste campo, e por que não dizer, em campo algum. A transferência sobre a causa do racismo à história escravocrata brasileira vela que há sim uma hierarquia na competição por melhores posições sociais quando o mérito é o objetivo perseguido. Para Souza, influenciado por Pierre Bourdieu e Charles Taylor, a hierarquia das causas da desigualdade, que une e desune por vínculos de solidariedade e preconceito grupos sociais segundo critérios não transparentes institucionalizados pelo Estado e mercado, se apresenta na perpetuação de um chamado *habitus precário*. Sua tese principal é de que existe uma hierarquia moral incorporada nas instituições modernas cujo alicerce funda-se na dicotomia corpo e mente, legitimando a desigualdade entre o trabalho manual e não manual, e ainda operando em todas as classificações e distinções sociais, como classe, raça ou gênero.

O homem é definido como superior em relação à mulher por ser visto como portador das virtudes intelectuais e morais superiores que caracterizam o domínio da mente ou alma sobre as necessidades animais inferiores típicas da corporalidade. A mulher, por oposição, é percebida como repositária da sensualidade, dos afetos e do mundo emocional associado às virtudes ambíguas da corporalidade. É essa associação inconsciente e pré-reflexiva que a torna suspeita, ainda hoje, para exercer cargos de comando, por exemplo. Do mesmo modo, a "raça branca" é associada a europeidade e sua herança cultural de controle dos instintos e necessidades corporais em favor do autocontrole e disciplina. A

"raça negra" é considerada inferior pela associação ao "primitivismo" africano que é percebido como repositário de valores ambíguos como força muscular e sensualidade. (SOUZA, 2005).

Souza ainda argumenta que não é a transposição mecânica das disposições do passado para o presente que revela o então diagnóstico das relações sociais no Brasil, mas sim a nova configuração e o novo papel do negro na sociedade moderna “como” imprestável “para exercer qualquer atividade relevante e produtiva no novo contexto, que constitui o quadro da nova situação de marginalidade” (Souza, 2005). No contexto da sociedade de castas, como diz Fernandes, ou estamental e adscritivo de Souza, raça opera como o definidor da condição servil, rígida e intransponível. Diferentemente da sociedade moderna competitiva, onde raça opera como índice "relativo" de primitividade, em relação do tipo humano desejado e definido como útil ao racionalismo ocidental e implementado por suas instituições. (SOUZA, 2005).

Dada essa relatividade, é mais do que necessário um conceito, um instrumento analítico, que consiga revelar as discriminações e desigualdades efetivamente raciais, e não apenas de classes. É isso que Antônio Sergio Guimarães (2002) se propõe quando constrói uma dura crítica aos pesquisadores contrários à manutenção do termo raça.

Guimarães elenca alguns dos argumentos utilizados por Paul Gilroy, intelectual negro e ativista da luta anti-racista, defensor da tese de que a categoria raça não serve mais à prática ou à teoria. O primeiro deles, já apresentado ao nosso debate, versa sobre a inexistência biológica de raças humanas. Há ainda, a defesa de que o conceito de raça constitui erro no campo científico, discriminação no campo político, e que apenas reifica uma categoria política abusiva (GUIMARÃES, 2002). Responde a esta série de argumentações, começando pela questão biológica. O que chamamos de raça, esclarece Guimarães, só tem efeito e eficácia e só se realiza no mundo social. Complementa analisando em qual momento podemos lançar mão do conceito, já que seus críticos entendem ser errônea sua utilização. Quando não

houver mais identidades raciais; quando não mais for relacionada à hierarquia da desigualdade ao indicador de raça; e quando as identidades e a discriminação forem dispensáveis para afirmação dos grupos oprimidos (GUIMARÃES, 2002). Podemos afirmar sem erro, que no Brasil contemporâneo, estamos longe de alcançar algum destes três momentos.

Ainda neste trabalho, Guimarães afirma ser o conceito de raça necessário como um instrumento que busca encontrar a presença da percepção de raça disfarçada em alguma outra categoria, frequentemente no Brasil, à classe. Para o autor, o conceito de raça deve em sintonia contemplar o peso real e efetivo que a idéia de raça tem em nosso país como legitimador das desigualdades de tratamento e oportunidades; firmar a construção analítica do conceito a fim de confirmar a não existência de raça em termos físicos ou biológicos; e ainda identificar o conteúdo de racial das classes, ou seja, demonstrar onde existe efetivamente desigualdade de raça, e não de classe.

A argumentação acima parece estar em consonância com o que afirma Carlos Hasenbalg, em sua obra conjunta com Nelson do Valle Silva, *Relações raciais no Brasil contemporâneo*. Para o autor, se raça passa a ser compreendida como um fator classificatório e seletivo que norteia a permanência da desigualdade social e econômica ela deve ser incorporada às variáveis que condicionam a estrutura das relações sociais, como fator decisivo das chances de vida, bem como no sentido de pertencimento a uma identidade racial, influenciando a hierarquização social (HASENBALG, 1992). Em seus estudos com Nelson do Valle, os autores demonstram o quão necessário se faz à utilização da variável raça contrapondo os que pensam que a mesma não desempenha um papel significativo no processo de mobilidade social.

Em *Diferenças raciais de rendimentos*, Nelson do Valle elenca duas principais hipóteses que versam sobre as desigualdades raciais no Brasil. A primeira engloba várias

argumentações, tais como a de Freyre, que afirmava ser a situação dos não brancos explicada basicamente por sua posição inicial de relativa desvantagem. Já Octavio Ianni admitia a existência do preconceito e da discriminação racial, mas a entendendo como reflexo da discriminação de classe, e Fernandes, como já vimos, apresentou a desigualdade racial como uma herança cultural do passado, um traço a ser dissolvido pela crescente aquisição de capital humano por parte dos não brancos.

A segunda hipótese refere-se à posição supostamente privilegiada dos mestiços, que receberiam mais oportunidades de mobilidade social que os pretos e alcançam níveis educacionais, ocupacionais e econômicos mais altos. Para esta hipótese, a miscigenação atenuou a rigidez das relações sociais, pois a discriminação contra os miscigenados é supostamente menor do que contra os pretos.

Hasenbalg e Silva contestam ambas as hipóteses e apresentam que a estratificação racial está enraizada na atual estrutura social do Brasil, sendo que a discriminação racial é uma reação racional ao conflito devido à escassez de recursos sociais e econômicos. Os não brancos só dispõem de uma vantagem relativa sobre os brancos no início de sua entrada no mercado de trabalho ou quando são exigidos baixos níveis de habilidades, normalmente em regiões pobres como as áreas rurais. Destacam não ser factível a assertiva que acredita em um tratamento “diferenciado” dos pardos frente aos pretos, não sendo de fato a raça pouco importante rumo ao alcance de melhores condições de renda.

Nesse sentido, em *Educação e diferenças raciais na mobilidade ocupacional no Brasil*, Silva e Hasenbalg ratificam o papel da variável raça no processo de estratificação da sociedade brasileira, afirmando não ser raça, em trabalhos anteriores, considerada no processo estratificatório brasileiro ou minimamente apresentada através de efeitos discriminatórios por conta do legado escravista. Ainda, apresentam que o preconceito e a discriminação racial surgem na competição por benefícios simbólicos e materiais, com vantagens para o grupo

branco em relação ao não branco, sugerindo que os não brancos estão sujeitos a um processo de “acumulação de desvantagens”. Neste estudo sobre a mobilidade social dos grupos de cor, os autores utilizaram metodologicamente a comparação das matrizes de mobilidade intergeracional dos grupos de cor, chegando a três resultados relevantes.

O primeiro demonstra que os não brancos experimentam um déficit considerável de mobilidade social ascendente. Estes diferenciais de mobilidade ascendente crescem ao se passar para os estratos mais altos, contribuindo para que os não brancos<sup>16</sup> fossem mais expostos e tivessem uma probabilidade mais elevada de mobilidade descendente. O segundo resultado apresenta que os entrevistados não brancos mostram uma distribuição educacional mais concentrada na base, independente do estrato de origem adotado como referência da comparação. Por fim, qualquer que seja o nível educacional considerado, os não brancos estão mais proporcionalmente concentrados nos estratos inferiores da classificação ocupacional brasileira, e as enormes diferenças de distribuição ocupacional tendem a aumentar quando olhamos para os níveis educacionais mais elevados. Interessante notar que os não brancos nascidos em famílias de alto status estão mais propensos ao risco de mobilidade descendente, podendo perder as posições sociais adquiridas pelas gerações anteriores. Portanto, podemos afirmar segundo a pesquisa dos autores que, no que se refere aos padrões de mobilidade, os não brancos são mais expostos às menores chances de ascensão social. Se não bastasse, as dificuldades para ascender crescem junto com o nível de extrato de origem.

Através deste estudo, Silva e Hasenbalg concluem que os não brancos sofrem desvantagem na conversão de sua escolaridade formal em posições na estrutura ocupacional, o que pode ser explicado aos processos discriminatórios de raça no mercado de trabalho. No Brasil, para os autores, o ponto central do processo de desvantagens sofridos por pretos e

---

<sup>16</sup> Utiliza-se o termo não branco por conta da semelhança na mobilidade ocupacional de pretos e pardos, havendo também semelhança nos indicadores de educação e renda.

pardos está na aquisição educacional.

Porém, outras formas de discriminação racial impactam a mobilidade social dos não brancos brasileiros. Nelson do Valle elenca, em *Diferenças raciais de rendimentos*, quatro relevantes formas discriminatórias que refletem a dificuldade da ascensão social da população de cor. A discriminação em capital humano, quando os não brancos são impedidos de conseguir qualificação necessária para assumir as ocupações mais elevadas; a de emprego, quando os não brancos sofrem mais do que o proporcional com o desemprego; a discriminação ocupacional, quando os não brancos são impedidos de assumir ocupações com maiores rendimentos independentes da qualificação que possui; e a de salário, observada quando os não brancos têm rendimento menor nas mesmas funções e com o mesmo número de horas trabalhadas que os brancos, ou seja, salário desigual por trabalho igual. Algumas considerações sobre o assunto merecem destaque:

Sobre a discriminação de capital humano, é importante destacar que as vantagens dos brancos em alcançar altos índices educacionais dependem diretamente das vantagens iniciais de variáveis como histórico familiar e habilidades cognitivas. Com efeito, os baixos índices educacionais dos não brancos podem não ser efeitos diretos de discriminação, mas sim de desvantagens iniciais condicionadas historicamente à população de cor. Quando o assunto é ocupacional alguns fatores podem variar de uma ocupação para outra. As hipóteses de ameaça econômica<sup>17</sup>, e do apinhamento<sup>18</sup>, demonstram que níveis maiores de participação não branca em determinada ocupação acarretará em mais altos níveis de discriminação racial. Ainda, em certas ocupações pretos e pardos sofrem dupla discriminação, ou seja, têm sua entrada dificultada, e quando obtém sucesso parcial vêem suas carreiras bloqueadas por práticas

---

<sup>17</sup> Quando os trabalhadores brancos, em minoria, pressionam os patrões brancos elevando a discriminação e neutralizando o efeito decrescente dos salários.

<sup>18</sup> Quando os trabalhadores não brancos são maioria em uma determinada ocupação gerando baixos salários.

discriminatórias. Porém, quando é aumentado o número de não brancos nas referidas ocupações, o impacto deste bloqueio parece diminuir. Por fim, no que se refere à discriminação salarial, Silva e Hasenbalg sugerem que seu surgimento se dá a partir das diferenças de oportunidades de carreiras e chances de mobilidade social. Os não brancos têm maiores dificuldades na conversão de investimentos educacionais em posições ocupacionais de melhores rendimentos, bem como na conversão geracional, e no mercado de trabalho têm menos facilidade na construção de suas carreiras, com efeito, recebem menores salários.

O interessante trabalho organizado pelas pesquisadoras americanas Rebecca Blank, Marily Dabady e Constantine Citro (2004), *Measuring Racial Discrimination: panel on methods for assessing discrimination*, analisa como operam e qual o impacto dos efeitos da discriminação racial ao longo do tempo. Estudos mostram pequenos efeitos de discriminação em cada estágio de uma, denominada pelas pesquisadoras, área (na contratação, avaliação, promoção e no salário ajustado ao mercado de trabalho), levando a concluir que a discriminação é relativamente sem importância por causa dos efeitos em qualquer ponto do tempo que são pequenos, mas os pequenos efeitos podem se acumular em diferenças substanciais. São identificados três caminhos primários através dos quais a discriminação é fortemente acumulada<sup>19</sup>:

Através das gerações, que produz efeitos negativos para saúde; das oportunidades econômicas, ou na acumulação de riqueza para um grupo particular podendo diminuir as oportunidades para as gerações seguintes. Efeitos discriminatórios podem se acumular nos

---

<sup>19</sup> Por discriminação cumulativa entendemos uma dinâmica conceitual que captura sistematicamente processos que ocorrem no tempo e através da área (lugar). Discriminação tem efeitos cumulativos quando um incidente discriminatório afeta não somente o resultado imediato, mas também os futuros resultados em seu próprio tempo de vida ou nas próximas gerações. A discriminação cumulativa pode ser mais do que um processo aditivo no qual os efeitos do incidente discriminatório formam largas disparidades de resultados. A probabilidade de um futuro evento discriminatório acontecer pode ter sua causa relacionada a eventos discriminatórios passados, então a corrente discriminação pode aumentar a probabilidade de uma futura discriminação. Por exemplo, a expectativa de professores a cerca da performance de estudantes negros pode influenciar negativamente a performance destes estudantes.

tempos de vida e através de muitas gerações. A discriminação dos pais de uma geração pode afetar diretamente os resultados de seus filhos e indiretamente as oportunidades de vida das gerações subsequentes. Discriminação contra os pais em um determinado tempo pode limitar a perspectiva para seus filhos até se o comportamento discriminatório cessa ou a criança não sofre discriminação.

Através de processos dentro de uma mesma área, (no lar, mercado de trabalho, assistência médica, educação) a discriminação é o primeiro estágio que produz efeitos para os próximos resultados, por exemplo: discriminação na escola primária pode produzir efeito negativo nos resultados da escola secundária, diminuindo as oportunidades de se alcançar à universidade. Quando os indivíduos se ocupam em uma seqüência de interações no trabalho, em casa, na escola etc., experiências discriminatórias podem produzir efeitos cumulativos. Recente discriminação em uma carreira pode afetar a desempenho de promoções e salários. Diferenças salariais são pequenas entre universitários negros e brancos no primeiro contrato, mas o gap<sup>20</sup> aumenta nos anos após deixarem à universidade. Na educação é notado que preconceitos nas expectativas dos professores podem afetar mais tarde as experiências educacionais e a desempenho do estudante. Efeitos discriminatórios em um determinado momento podem produzir individualmente um grande risco de futura discriminação, conduzindo um maior efeito acumulativo. O processo individual que valoriza os indivíduos e determina seu progresso através do sistema ao longo do tempo pode ser importante na transmissão cumulativa dos efeitos discriminatórios.

E através de uma área, quando a discriminação pode diminuir as oportunidades em outras áreas, por exemplo: famílias que vivem segregadas dos vizinhos podem ter acesso limitado a empregos adequados e a assistência médica. Na educação, discriminação pode

---

<sup>20</sup> Distância

afetar negativamente após a realização acadêmica, podendo limitar o acesso a oportunidades de emprego e habitação acessível.

As pesquisadoras afirmam que a mensuração da discriminação focada em um episódio ocorrido em um lugar particular e em um ponto do tempo pode provocar muitas limitações de informação nos efeitos da dinâmica. Por exemplo: vários pequenos preconceitos em cada nível de uma organização hierarquizada podem resultar ao longo do tempo um maior preconceito no topo do nível com referência a composição do topo do gerenciamento. Padrões legais correntes não são adequadamente endereçados as questões de discriminação cumulativa. No senso legal, discriminação é conceituada como um evento que acontece em um lugar e tempo específico, um tanto quanto como um processo em andamento produzindo desvantagens cumulativas ao longo do tempo.

O conceito de discriminação cumulativa não é endereçado diretamente pela definição legal corrente ou remediação legal da discriminação. E ainda, os efeitos da discriminação cumulativa podem ser transmitidos através das estruturas organizacionais e sociais da sociedade. Com efeito, ações individuais não são independentes do contexto social e econômico. Certos comportamentos de membros de grupos raciais em desvantagem podem surgir em resposta a comportamentos sociais e institucionais de uma sociedade preconceituosa e racista. Não brancos jovens, especialmente negros, estão desproporcionalmente sujeitos a fatores de risco associados ao crime, a pobre assistência médica e a segregação. Uma sociedade que perpetua fortes diferenças raciais pode comunicar aos jovens não brancos que eles nem pensar triunfarão dentro de uma sociedade dominante, conduzindo-os a escolherem alternativas de vida.

Algumas considerações são necessárias a fim de concluirmos nossa trajetória sobre os estudos de raça. Raça biológica não existe, devendo ser considerada somente no âmbito do mundo social. A partir desta assertiva, os estudos de raça necessitam englobar circunstâncias

objetivas não étnicas para que sejam fundamentados sociologicamente. Os principais estudos sobre a desigualdade social brasileira aferem que grande parte da população de cor tem baixa escolaridade, pouca mobilidade social, se localizam nas posições mais proletarizadas e com diferenças nas oportunidades de carreiras em relação aos brancos, demonstrando a necessidade de um conceito analítico que consiga revelar as desigualdades e discriminações efetivamente raciais. Discriminações raciais que surgem como uma reação racional ao conflito desencadeado pela escassez de recursos sociais e econômicos. Estas discriminações podem se tornar cumulativas através das gerações, das oportunidades econômicas e da acumulação de riqueza para um grupo particular podendo diminuir as oportunidades para as gerações seguintes. Por fim, as ações individuais devem ser sempre contextualizadas, pois operam em resposta a comportamentos sociais e institucionais.

## **2.1 Intersecções entre gênero e raça**

Pesquisas e estudos sobre gênero e raça, historicamente, foram definidos em campos separados. A pesquisadora americana Nakano Glenn, em sua construção de uma estrutura integrada entre gênero e raça apresentada no primeiro capítulo de *Reconceptualizing Gender, The social construction and institucionalization of gender and race*, nos conta que nos estudos de raça, os homens de cor se encontravam como um sujeito racial universal, e nos estudos de gênero foram as mulheres brancas posicionadas como sujeito feminino universal, tornando as mulheres não brancas invisíveis aos estudos tanto de raça, como de gênero. Nas dicotomias de raça e gênero a categoria dominante é interpretada como sendo “normal” e, portanto “transparente”, enquanto a categoria subordinada é interpretada como sendo

“problemática”. Assim Branco é apresentado como o substantivo de raça, e Homem o substantivo de gênero. Com efeito, as explicações da desigualdade de gênero baseadas nas experiências das mulheres brancas, tais como a restrição à esfera doméstica e dependência econômica ao homem, não se aplicam às mulheres não brancas, com efeito, não explicam sua subordinação (GLENN, 2000).

As primeiras tentativas nos estudos de raça e gênero trataram as duas variáveis como independentes. A categorização de gênero foi em parte uma razão deliberada, pois o interesse do recente feminismo foi descobrir que mulheres tinham em comum algo que poderia uni-las politicamente. Contudo, se tratarmos gênero separado neste contexto, devemos adicionar raça na conta da situação das mulheres de cor. Isto conduz para um modelo aditivo no qual mulheres não brancas são descritas como prejudicadas por um duplo perigo (ou tripla opressão se classe é incluída). Mulheres não brancas expressaram insatisfação com este modelo, o qual elas dizem não corresponder às experiências subjetivas das mulheres afro americanas, latinas, asiáticas e nativas americanas. Estas mulheres não experimentam raça e gênero como separadas ou adicionadas, mas como simultâneos e unidos. Há necessidade, portanto, de conceitos como “interseccionalidade”, consciência múltipla, sistemas de opressão “entrecruzados” e gênero “racializado” para expressar essa simultaneidade (GLENN, 2000).

Assim, sem o reconhecimento da “interconectividade” de raça e gênero, raça permaneceu subteorizado até nos escritos das mulheres negras. Na ausência de uma teoria de raça comparável a uma teoria de gênero, construir uma teoria compreensível tem se provado difícil, discorre Glenn. Especialmente uma teoria que nem subordine raça e gênero para algum amplo índice de relações, tal como classe, nem substancialmente nivele a complexidade destes conceitos. Na falta de uma teoria compreensível, Nakano Glenn defende que uma síntese do construcionismo social dentro dos estudos críticos de gênero e raça oferece uma estrutura de trabalho para uma análise integrada. O construcionismo social fornece uma útil

estrutura de “nível médio”, um vocabulário comum e um índice de conceitos que nos mostram como gênero e raça são mutuamente constituídos (GLENN, 2000).

Para Glenn, os pontos de convergência entre o conceito de formação racial e o conceito de gênero socialmente construído formam uma estrutura integrada na qual gênero e raça são definidos como sistemas de relacionamentos mutuamente constituídos – incluindo normas, símbolos, e práticas - organizados ao redor das diferenças percebidas. Essa definição atenta para os processos pelos quais a racialização e a formação do gênero vêm a se realizar, mais do que a ênfase em características e categorias fixas de raça e gênero. Neste sistema proposto pela autora, destacam-se três aspectos como conceitos analíticos: a dimensão relacional; os processos estruturais sociais e de representação; e não menos importante, o conceito de poder. Cada um destes aspectos é importante em termos de construção de uma estrutura que tanto analisa desigualdade, como incorpora uma política de mudança (GLENN, 2000).

A relevância do conceito relacional de gênero e raça se destaca na criação de seu significado construído em termos de oposições dicotômicas ou contrastes. A importância do contraste é ilustrada pela formação das chamadas “identidades unidas”, como nos casos de donas de casa e empregadas domésticas, patrões e empregados, homem e mulher, branco e não branco. Em cada um destes casos, o domínio da auto-identidade do grupo (moral, racional) depende do elenco das qualidades complementares (imoral, irracional) na subordinação do “outro”. Outro fator importante do conceito relacional diz respeito à construção das diferenças. Frequentemente “diferença” é percebida simplesmente como uma diversidade. O conceito relacional sugere ainda que as vidas de diferentes grupos sejam interconectadas. Com efeito, uma pessoa branca nos Estados Unidos aprecia privilégios e um alto padrão de vida em virtude da subordinação e do baixo padrão de vida das pessoas de cor, mesmo que ela ou ele não esteja pessoalmente explorando ou obtendo vantagem de qualquer

pessoa de cor. Ainda, o conceito relacional ajuda a endereçar a crítica de que o social construcionismo, por rejeitar a fixidez das categorias, fomenta a pós-moderna noção que as categorias e significados raça e gênero são “livres e flutuantes” e podem significar qualquer coisa que nós desejamos que signifiquem. Enxergar raça e gênero como categorias relacionais, em parte, endereça essa crítica a utilização de pontos “âncoras” que não são estáticos. (GLENN, 2000).

Sobre os processos estruturais sociais e de representação, é necessário grifar que a construção social de raça e gênero não é uma matéria apenas de representação cultural. Isso é importante porque uma aproximação da construção social pode ser interpretada como interessada unicamente na representação. Vejamos o caso de raça. Glenn cita um historiador Fields, que argumenta que raça é uma categoria sem conteúdo, sem enraizamento no mundo material, uma pura ideologia, uma lente através da qual as pessoas vêm e dão sentido às suas experiências. A autora destaca que uma coisa é dizer que raça e gênero não são dados biológicos, outra bem diferente é dizer que elas só existem no terreno da representação. Como já exposto nos tópicos anteriores, raça e gênero são características da estrutura social. Arranjos da estrutura social, tais como segmentação no mercado de trabalho, segregação residencial, e estratificação de benefícios governamentais, produzem diferenças de raça e gênero em direções que não podem ser puramente entendidas em termos de representação. Não ter atenção para raça e gênero inviabiliza a diminuição das desigualdades, principalmente porque estas desigualdades são institucionalizadas (GLENN, 2000).

Sobre a questão do poder, vale ressaltar que entendê-lo como constitutivo de raça e gênero traça uma noção expandida da política. Exemplo disto foi demonstrado pelo movimento feminista. Ativistas feministas e acadêmicas expuseram o poder e a dominação para além das áreas do pensamento da vida social, incorporando-os à vida privada, à sexualidade, família, amor, arte. Outro exemplo partiu de Gramsci, através do conceito de

hegemonia, concedendo as práticas e suposições que fazem a dominação parecer natural e inevitável tanto para os dominantes, como para os subordinados. Assim, as relações sociais fora do terreno da política formal estabelecem e reforçam o poder; por esta razão, esforços opostos também tomam o lugar fora deste terreno, em formas como produção artística e cultural (GLENN, 2000).

Em ambas as formulações o poder é difundido em todas as formas de relações sociais, não somente aquelas convencionalmente pensadas como políticas. Assim, contestações sobre as hierarquias de raça e gênero podem envolver mudanças nas práticas sociais, não necessariamente em localizações eminentemente políticas e de confronto explícito (GLENN, 2000).

Por fim, se raça e gênero são socialmente construídos, eles devem surgir em momentos específicos, sob circunstâncias particulares e mudam quando essas circunstâncias mudam. Podemos investigar como as diferenças de gênero e raça surgem, através do tempo, e variam dentro de diferentes localizações sociais e geográficas e domínios institucionais, destaca Glenn. Assim, raça e gênero não são predeterminados, mas sim produtos das ações de mulheres e homens em contextos históricos específicos. Seu entendimento requer a investigação de como os grupos e instituições dominantes tentam impor um significado particular de raça e gênero, bem como a investigação sobre como os grupos subordinados contestam as concepções dominantes e constroem significados alternativos (GLENN, 2000). A aplicação desta estrutura relacional de raça e gênero será de grande ajuda para nossa investigação do capítulo dois, que versará sobre o mundo do trabalho, onde debateremos uma das áreas institucionais fundamentais para a formação das relações de raça e gênero.

### 3. PARTICIPAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO NAS CATEGORIAS DE CLASSE.

A primeira análise proposta do presente trabalho se situa em afirmar a predominância feminina ou masculina nas categorias de classe gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores<sup>21</sup>. Para isto será utilizada uma pontuação classificatória para as ocupações. De 0 a 25% de participação feminina, a categoria será classificada como dominada por homens; de 26 a 65% de participação feminina, a categoria será classificada como não polarizada; de 66 a 100% de participação feminina, a categoria será classificada como dominada por mulheres.

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

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

Através desta metodologia podemos notar que somente na categoria de gerentes houve mudança entre os anos de 1992 e 2005 passando de categoria dominada por homens para

---

<sup>21</sup> 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 faz necessária para uma análise completa e comparativa.

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

**Tabela 1**

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

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

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados

Para afirmarmos a predominância racial nas categorias de posição de classe utilizaremos a mesma metodologia utilizada anteriormente para a análise de gênero. De 0 a 25% de participação negra, a categoria será classificada como dominada por brancas; de 26 a 65% de participação negra, a categoria será classificada como não polarizada; de 66 a 100% de participação negra a categoria será classificada como dominada por negras. Para isso observaremos a tabela 2 - Distribuição percentual dos grupos raciais de mulheres entre as categorias de classe - Brasil 1992 e 2005 – que apresenta dados de participação racial entre as mulheres nas categorias de posição de classe.

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

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

Através desta metodologia podemos notar que nas categorias de Empregado qualificado, Supervisor houve mudança entre os anos de 1992 e 2005 passando de categoria dominada por brancas para categoria não polarizada, demonstrando um avanço da participação das mulheres não brancas nestas posições. Contudo, deve ser 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%; 82,6% para 76,8% respectivamente) as mulheres brancas ultrapassam o índice de 75% participação. Nas categorias gerente, empregado qualificado e supervisor também é alta a participação feminina e branca, demonstrando a evidente feminilização branca das posições dos estratos médios assalariados no Brasil.

**Tabela 2****Posição relativa das categorias de classe e distribuição percentual dos grupos raciais no universo feminino- Brasil 1992 e 2005**

Categorias de Classe por grupos raciais	Mulheres Total		Mulher Branca (%)		Mulher Não Branca (%)	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Empregador	1,5	2,5	81,1	75,8	18,9	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
Auto consumo	10,0	7,3	48,5	40,1	51,5	59,9
Empregado doméstico	16,2	16,9	42,9	40,4	57,1	59,6
Total	100,0	100,0	56,0	53,1	44,0	46,9

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

A tabela 3 retrata a participação racial e de gênero entre as categorias de classe e suas respectivas taxas de mudança para o Brasil entre os anos de 1992 e 2005. Em um primeiro olhar destacam-se as altas taxas de mudanças relativas às categorias de gerente (taxa de mudança de 300%) e empregado qualificado (taxa de mudança de 305,8%) na coluna das

mulheres não brancas. De fato é um dado muito relevante, porém relevante também é o fato de que a participação total de trabalhadores nestas categorias ainda é muito pequena, ou seja, são pequenas categorias, e ainda o fato de que a participação das mulheres não brancas em 1992 nestas categorias parte de uma base muito baixa (gerente – 0,3 % e empregado qualificado – 1,7%).

Nas categorias especialista autônomo, gerente, especialista e empregado qualificado as mulheres brancas obtiveram taxas de mudança muito significativas, respectivamente 150%; 210%; 81,81% e 138,1%, demonstrando uma crescente feminilização branca destas categorias.

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

Foi também calculada a taxa de mudança total, onde estão incluído mulheres e homens, não brancos (as) e brancos (as). Nesta coluna se destaca a ampliação da participação

nas categorias estudadas pelo presente trabalho. Nas categorias especialista autônomo, especialista, gerente e empregado qualificado é observado aumento de participação total de mais de 50%, chegando até mesmo a 116,6% para o caso da categoria empregado qualificado. Com exceção das categorias empregador e empregado doméstico, que também sofreram ampliação, todas as outras categorias sofreram decréscimo de participação, o que leva a concluir que as mulheres, principalmente as brancas, foram as principais beneficiárias desta ampliação total entre os anos de 1992 e 2005.

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

Categorias de Classe por grupos raciais e gênero	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
Auto consumo	2,0	2,0	8,7	5,5	2,2	2,9	11,7	9,3
Empregado doméstico	0,5	0,7	12,4	12,9	0,8	1,1	21,0	21,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

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

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

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

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

Podemos constatar que entre os anos de 1992 e 2005 houve um importante aumento na representação das mulheres nas categorias de Empregador, Especialista autônomo e Gerente. Mesmo este aumento ainda não resultando em um equilíbrio de representação, todos os índices estão abaixo de 1 (0,61, 0,96 e 0,90 respectivamente), é uma clara novidade quando comparamos os índices entre 1992 e 2005. Na categoria especialista autônomo o índice de representação salta de 0,69 para 0,96, muito próximo de 1, bem como a categoria gerente, cujo índice de representação passa de 0,47 para 0,90 também com muita proximidade do índice 1 que representa uma representação equilibrada. Já as categorias Especialista e Empregado qualificado demonstram um claro processo de ampliação da vantagem feminina. Em 1992 o índice de representação destas categorias já alcançava o equilíbrio. Com passar de 13 anos, o índice de representação para o caso da categoria especialista passou de 1,07 para 1,26. No caso da categoria empregado qualificado o índice de representação das mulheres saltou de 1,01 para 1,31. O que demonstra uma forte tendência de sobre representação feminina nas categorias dos 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 nos apresenta a clara persistência da divisão sexual do trabalho que confere às mulheres a responsabilidade dos trabalhos manuais, familiares e domésticos.

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

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

Fonte: IBGE/ PNAD 1992 e 2005. Microdados – Nota: Índice de Representação mostra quanto às mulheres estão representadas em uma categoria em comparação à sua representação global na população de mulheres com uma posição de classe assinalada. Este índice foi calculado com base nos dados da tabela 1.

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

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

Categorias de Classe	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
Auto consumo	1,17	1,27	0,86	0,75
Empregado doméstico	1,29	1,27	0,76	0,76
<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>

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

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

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

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

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

Já nas categorias relacionadas ao controle de ativos de qualificação, os dados nos sugerem maior curiosidade. No caso da categoria Especialistas a desvantagem das mulheres não brancas se mantém no confronto com os homens brancos e mulheres brancas. Porém o mesmo não ocorre no confronto com os homens não brancos. Já em 1992 há uma sobre representação das mulheres não brancas em relação aos homens não brancos na casa de 1,12, e em 2005 esta vantagem sobe para 1,61. Mas o fato mais relevante da tabela 6 se refere à

categoria dos empregados qualificados. Neste ambiente, o confronto entre mulheres não brancas e homens brancos demonstra um grande aumento no índice de posição relativa do ano de 1992, com valor de 0,47 para 1,08 em 2005. O mesmo ocorre na comparação dos anos quando confrontadas mulheres não brancas com homens não brancos. O índice de posição relativa neste caso passa de 0,77 em 1992 para 1,81 em 2005. Porém, no confronto entre as mulheres, não brancas e brancas, as não brancas permanecem em desvantagem, o que ocorre em todas as categorias de classe mais privilegiadas. Seja no controle de ativos de capital, autoridade ou qualificação, no confronto entre as mulheres não brancas e brancas, as não brancas aparecem sempre com índice de posição relativa abaixo de 1. As não brancas estão sobre representadas nas categorias menos privilegiadas como Não remunerado, Auto consumo e Empregado doméstico, demonstrando mais uma vez a grande desvantagem imposta às mulheres não brancas nas categorias de classe analisadas.

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

Categorias de Classe por grupos raciais e gênero	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
Auto consumo	2,0	2,0	8,7	5,5	2,2	2,9	11,7	9,3
Empregado doméstico	0,5	0,7	12,4	12,9	0,8	1,1	21,0	21,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

(Continuação Tabela 6)

Categorias de Classe por grupos raciais e gênero	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
Auto consumo	5,95	4,65	1,34	1,69	5,32	3,20
Empregado doméstico	42,0	30,8	1,69	1,67	26,2	19,6

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

Por fim a tabela 7 nos apresenta a participação racial e de gênero nas categorias de classe, observados apenas os indivíduos com curso superior. Esta tabela confirma a hipótese de que as mulheres brancas vem conseguindo converter sua escolaridade no acesso a posições mais vantajosas. Em alguns casos a participação feminina branca é maior do que a

participação masculina branca, como no caso das categorias especialistas e empregados qualificados. Destaque para a participação das mulheres não brancas na categoria empregados qualificados, onde alcançam o patamar de 22,4%, maior do que os homens não brancos nesta categoria.

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

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

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

#### **4. PARTICIPAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO SEGUNDO SETORES ECONÔMICOS E EFEITOS NA RENDA**

Neste capítulo, partimos para a observação da participação de gênero e racial segundo as divisões do mundo do trabalho de acordo com os principais setores econômicos brasileiros. Para esta investigação a tipologia de setores econômicos foi construída por Figueiredo Santos, baseada em Browning e Singelmann, com alterações nos subsetores devido à necessidade de captar diferenciações importantes para o Brasil e às especificidades dos agrupamentos de atividades econômicas próprias da PNAD. As alterações de especificações e acréscimos nos subsetores não alteraram a concepção de seis grandes setores: indústria extrativa, indústria transformativa, serviços distributivos, serviços produtivos, serviços sociais e serviços pessoais<sup>22</sup>. Vale o destaque sobre conteúdo dos grandes setores econômicos apresentado por Figueiredo Santos:

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

---

<sup>22</sup> Mais informações e detalhes sobre a tipologia de setores econômicos utilizada no presente trabalho ver anexos.

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

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

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

O setor dos serviços produtivos permanece sendo o menor setor no ano de 2005, porém experimenta a maior crescimento entre os setores de nossa tipologia, na casa de 48%. Com a estabilidade econômica, os serviços financeiros e de crédito e o setor imobiliário

podem ter impulsionado o setor rumo a um maior crescimento. A taxa de mudança na participação masculina cai em 5% e a feminina sobe em 10%.

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

Já os serviços pessoais caem a uma taxa de mudança de 11,5% entre 1992 e 2005, contrastando com a taxa de mudança positiva de 18,4% entre 1981 a 1996 averiguada na pesquisa de Figueiredo Santos. Este setor abarca os serviços domésticos, restaurantes e similares e domiciliares variados. A taxa de mudança no setor de serviços pessoais é a maior constatada na tabela 8. A participação masculina cai em 40% e a feminina sobe em 25%.

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

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

Fonte: IBGE/PNAD 1992 e 2005. Microdados

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

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

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

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

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

Tipologia de setores econômicos	Total		Homem Branco (%)		Mulher Branca (%)		Homem Não Branco (%)		Mulher Não Branca (%)	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Industria extrativa	28,8	20,8	29,8	26,3	15,9	13,6	36,8	41,2	17,5	19,0
Industria 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
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>33,2</b>	<b>29,0</b>	<b>21,7</b>	<b>22,4</b>	<b>28,0</b>	<b>28,9</b>	<b>17,1</b>	<b>19,7</b>

Fonte: IBGE/PNAD 1992 e 2005. Microdados

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

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

Para a indústria transformativa a primeira observação relevante refere-se ao índice de representação das mulheres na categoria especialista autônomo. Para o ano de 1992 não há casos desta categoria na indústria transformativa, e em 2005 já aparece com uma sobre representação de 2,28. As categorias gerente e empregado qualificado ainda não alcançam o índice de equilíbrio, mas estão bem perto. Para o caso da categoria gerente em 1992 o índice é de 0,60 passando para 0,99 em 2005, e para o caso da categoria empregado qualificado o índice passa de 0,65 em 1992 para 0,95 em 2005. Por fim, na indústria transformativa, a categoria especialista alcança equilíbrio no índice de representação das mulheres, que passa de 0,78 em 1992 para 1,00 em 2005.

No setor de serviços distributivos o caso da categoria especialista autônomo se assemelha ao setor da indústria transformativa. Para o ano de 1992 não há casos desta categoria setor de serviços distributivos, e em 2005 já aparece com uma sobre representação de 1,23; e as categorias gerente e especialista ultrapassam o equilíbrio entre os anos de 1992 e

2005. Para o caso da categoria gerente o índice passa de 0,76 em 1992 para 1,11 em 2005; e na categoria especialista o índice duplica passando de 0,56 em 1992 para 1,30 em 2005. Ainda é relevante o aumento do índice para a categoria supervisor, que passa de 0,63 em 1992 para 0,89 em 2005.

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

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

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

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

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

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

Fonte: IBGE/PNAD 1992 e 2005. Microdados

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

Categorias de Classe	Serviços Produtivos		Serviços Sociais		Serviços Pessoais	
	1992	2005	1992	2005	1992	2005
Empregador	0,39	0,68	0,88	0,92	0,35	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
Auto consumo	-	-	-	-	-	-
Empregado doméstico	-	-	-	-	1,58	1,24

Fonte: IBGE/PNAD 1996 e 2005 - Microdados

A tabela 11 confronta as diferenças de renda média entre homens e mulheres conforme as categorias de classe, onde é possível estabelecer alguns iniciais padrões. Primeiramente o maior gap de gênero de renda está localizado entre os conta próprias (66,71%). Esta categoria representa 20,9% da estrutura social em 2005 e a participação feminina ocorre na proporção de 31,2% contribuindo para um maior gap de gênero de renda<sup>23</sup>.

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

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

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

---

<sup>23</sup> Ver na tabela 1 a distribuição de gênero nas categorias de classe

**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**  
**Brasil 2005**

<b>Categorias de Classe por gênero</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>% a favor dos Homens</b>	<b>Média Geral</b>
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
<b>Total</b>	<b>869,62</b>	<b>616,96</b>	<b>40,95</b>	<b>769,06</b>

Fonte: IBGE/PNAD 2005 - Microdados

A tabela 12 apresenta a renda média dos setores econômicos conforme gênero. A maior renda média se localiza no setor de serviços produtivos, R\$1287,07, sendo justamente o menor setor da tipologia de setores econômicos (7,3%)<sup>24</sup>. Vimos anteriormente que neste setor tendência de aumento no índice de representação das mulheres nos estratos médios confirma, e ainda é nele que se localiza o menor gap de gênero de renda entre os setores econômicos (33,22%), sendo também menor do que o gap médio calculado.

<sup>24</sup> Ver a distribuição percentual total nos setores econômicos na tabela 7.

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

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

**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  
Brasil 2005**

<b>Tipologia de setores econômicos por gênero</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>% a favor dos Homens</b>	<b>Média Geral</b>
Industria extrativa	483,42	290,87	66,18	462,59
Industria 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
<b>Total</b>	<b>869,62</b>	<b>616,96</b>	<b>40,95</b>	<b>769,06</b>

Fonte: IBGE/PNAD 2005 - Microdados

A primeira observação relevante da tabela 13 diz respeito à vantagem média de raça a favor das mulheres brancas em relação às mulheres não brancas (84,85%), dado duas vezes maior do que a vantagem média de gênero entre homens e mulheres constatada na tabela 12 (40,95%). Este fato apresenta uma generalizada desigualdade de tratamento entre mulheres brancas e não brancas inseridas nas mesmas circunstâncias de classe (FIGUEIREDO SANTOS, 2005).

O maior gap de raça de renda entre as mulheres se localiza na categoria conta própria (69,52%), onde estão incluídos os conta própria agrícolas e não agrícolas. Este dado

demonstra a dificuldade do acesso das mulheres não brancas a terra, no caso agrícola, ou acesso bens como estabelecimento ou veículo automotor usado para trabalhar.

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

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

**Tabela 13**

**Renda Média Mensal em reais do trabalho principal das categorias de classe conforme a raça, Diferença percentual a favor das Mulheres Brancas e Renda Média Geral Brasil 2005**

<b>Categorias de Classe de mulheres por raça</b>	<b>Mulheres Brancas</b>	<b>Mulheres não Brancas</b>	<b>% a favor das Mulheres Brancas</b>	<b>Média Geral das Mulheres</b>
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
<b>Total</b>	<b>778,73</b>	<b>421,27</b>	<b>84,85</b>	<b>616,96</b>

Fonte: IBGE/PNAD 2005 - Microdados

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

O segundo maior gap de raça de renda entre as mulheres não chama menos atenção. Na ordem de 98,41% a favor das mulheres brancas, está localizado no setor de serviços produtivos, onde a presente pesquisa constatou a maior renda média geral (ver tabela 12), o

maior crescimento de participação entre os setores e o menor setor da tipologia de setores econômicos (ver tabela 7). Ainda é nele que se localiza o menor gap de gênero de renda entre os setores econômicos (33,22%), demonstrando um maior impacto de raça neste setor do que gênero.

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

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

<b>Tipologia de setores econômicos de mulheres por raça</b>	<b>Mulheres Brancas</b>	<b>Mulheres não Brancas</b>	<b>% a favor das Mulheres Brancas</b>	<b>Média Geral das Mulheres</b>
Industria extrativa	452,72	194,92	132,25	290,87
Industria 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
<b>Total</b>	<b>778,73</b>	<b>421,27</b>	<b>84,85</b>	<b>616,96</b>

Nota: Inclui casos de renda zero (não remunerados e autoconsumo) o que afeta em particular o gap na industria extrativa.

Fonte: IBGE/PNAD 2005 - Microdados

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim deste trabalho, relembro ao leitor minha hipótese inicial, a fim de construir algumas importantes observações e considerações: Considerando o avanço expressivo de mulheres nas ocupações que exigem maior escolaridade e exercício de autoridade no trabalho, e averiguando os contornos de raça nessa configuração, as mulheres brancas têm conseguido mais do que as mulheres negras e, em parte, até mesmo do que os homens brancos e homens negros, converter a sua escolaridade em posições mais vantajosas e com acesso a autoridade, com repercussões em sua renda, o que tem mudado o perfil de gênero das categorias dos estratos médios assalariados da sociedade brasileira.

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

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

Sobre raça concluímos que raça biológica não existe, devendo ser considerada somente no âmbito do mundo social devendo os estudos de raça englobar circunstâncias

objetivas não étnicas para que sejam fundamentados sociologicamente. Foi constatado que os principais estudos sobre a desigualdade social brasileira aferem que grande parte da população de cor tem baixa escolaridade, pouca mobilidade social e se localizam nas posições mais proletarizadas, com diferenças nas oportunidades de carreiras em relação aos brancos, demonstrando a necessidade de um conceito analítico que consiga revelar as desigualdades e discriminações efetivamente raciais. Ainda, foi alertado que as discriminações raciais surgem como uma reação racional ao conflito desencadeado pela escassez de recursos sociais e econômicos.

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

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

Esta constatação também pode ser vista quando analisamos o índice de posição relativa que compara a distribuição de um grupo diretamente com a de outro, medindo o grau de representação do grupo de interesse em relação a outro em determinada categoria. Quando comparado o grupo das mulheres brancas com o das mulheres não brancas o equilíbrio só é

alcançado nas posições menos privilegiadas. Nas categorias dos estratos médios analisadas pelo presente trabalho, o índice de posição relativa não se aproxima do equilíbrio, mostrando a visível desigualdade de raça entre as mulheres neste extrato social.

No que tange a participação feminina nos setores econômicos foi possível perceber que mundo agrícola e de extração mineral ainda é visivelmente masculino, porém até mesmo neste ambiente, com o avanço da escolaridade feminina as mulheres ganham espaço, como no caso de sua representação na ocupação especialista e empregado qualificado. Nos setores da indústria transformativa, nos serviços distributivos, produtivos e sociais, é visível o aumento da representação feminina nas ocupações dos 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, aonde 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 algumas conclusões. Primeiramente constata-se que as categorias dos estratos médios, como especialistas, empregados qualificados e gerentes, onde há maior avanço feminino são as categorias de maior renda, porém o gap de gênero de renda ainda se apresenta acentuado em sua maioria.

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

Por fim, foi observado que no setor de serviços produtivos, raça gera um impacto maior sobre a renda do que a questão de gênero.

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

Coube ao presente trabalho dar os primeiros passos rumo a uma investigação mais ampla a cerca dos efeitos produzidos pelas intersecções entre classe, raça e gênero. Afirmando que muitas respostas não foram dadas, porém muitas perguntas de certo serão formuladas. Foi possível visualizar uma tendência de feminilização branca nos estratos médios assalariados, e ainda uma confirmação da maior proletarização das mulheres não brancas. É necessário ainda responder quais fatores contribuem para essa tendência, de que forma atuam, quais impactos eles geram. O acesso às ocupações sofre interferência de raça e de gênero, e uma das relevantes investigações possíveis é perceber o grau de impacto de raça e gênero no acesso às estas ocupações, levando em consideração suas especificidades e particularidades. Enfim, espero ter conseguido a partir desta dissertação produzir relevantes reflexões rumo ao maior entendimento entre as intersecções de classe, raça e gênero.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKER, Joan. (1991). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. In: LOBER, Judith; FARREL, Susan. *The social construction of gender*. Newbury Park: Sage.
- ACKER, Joan. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. In: *Contemporary Sociology*, vol. 21, nº 5. American Sociological Association: Oregon.
- BILLS, David B. *The sociology of education and work*. Oxford, Blackwell, 2004.
- BLANK, Rebecca, Marilyn Dabady e Constance Citro (ed.).(2004) *Measuring Racial Discrimination: panel on methods for assessing discrimination*. Washington, The National Academies Press.
- BRADLEY, Harriet. (1996). Gender: rethinking patriarchy. In: *Fractured identities: changing patterns of inequality*. Cambridge: Polity Press.
- BRUSCHINI, Cristina. (1998). Tesouro para estudos de gênero e sobre mulheres. São Paulo: Fundação Carlos Chagas.
- ENGELS, Friedrich. (1978). *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- FERNANDES, Florestan. (1978). *A integração do negro na sociedade de classes*. São Paulo: Editora Ática.
- FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. (2002). *Estrutura de posições de classes no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda*. Belo Horizonte e Rio de Janeiro: Editora UFMG e IUPERJ.
- FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. (2005a). *Uma classificação sócio econômica para o Brasil*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 20, n. 58, p. 27-45.
- FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. (2005b) *Classe social e desigualdade de gênero no Brasil*. Trabalho apresentado no XXIX Encontro Anual da ANPOCS, GT "Gênero na Contemporaneidade".
- FREYRE, Gilberto. (1992). *Casa-grande & senzala*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- GLENN, Evelyn Nakano. (2000), The Social Construction and Institutionalization of Gender and Race. In: FERREE, Myra Marx, LORBER, Judith, HESS, Beth B (editors). (2000), *Revisioning Gender*. Walnut Creek, Altamira Press.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio. (2002). *Classes, raças e democracia*. São Paulo: Editora 34.

- GUIMARÃES, Maria de Fátima. (2005). Trajetória dos feminismos: introdução à abordagem de gênero. In: *Marcadas a ferro. Violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- GUIMARAES, Nadya Araújo. (2004). *Caminhos cruzados: Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Editora 34.
- HEILBORN, Maria Luiza. *Gênero: Uma Breve Introdução*. In: [http://www.coeppbrasil.org.br/opiniaio\\_genero.asp](http://www.coeppbrasil.org.br/opiniaio_genero.asp). Acesso em 20/10/2006
- HEILBORN, Maria Luiza; SORJ, Bila. (1999). Estudos de Gênero no Brasil. In: *O que ler na Ciência Social Brasileira (1970-1995). Sociologia (Volume II)*. São Paulo: Sumaré/ANPOCS.
- IANNI, Octavio. (2004). *Pensamento social no Brasil*. Bauru: EDUSC.
- KIMMEL, Michael. (2000), *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.
- LÉVI-STRAUSS, Claude. (1982). Natureza e cultura. In: *As estruturas elementares do parentesco*. Petrópolis: Vozes.
- MARTIN, Patrícia Yancey. (2004), Gender as Social Institution. *Social Forces*, Vol. 84, n° 4, pp. 1249-1273.
- MEAD, Margaret. (1979). *Sexo e Temperamento*. São Paulo: Perspectiva.
- NOGUEIRA, Oracy. (1998). *Preconceito de Marca – As relações raciais em Itapetininga*. São Paulo: Edusp.
- NOGUEIRA, Oracy. (1979) *Tanto preto quanto branco: Estudos de relações raciais*. São Paulo: T.A. Queiroz.
- PINTO, L.A. Costa. (1998) *O negro no Rio de Janeiro. Relações de raça numa sociedade em mudança*. Rio de Janeiro: UFRJ
- ROCHA, Maria Isabel Baltazar da. (org.) (2000). *Trabalho e Gênero. Mudanças, Permanências e Desafios*. ABEP, NEPO/UNICAMP: Campinas, CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Ed. 34.
- SAFFIOTI, Heleieth. (2005). Gênero e Patriarcado. In: *Marcadas a ferro. Violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- SAFFIOTI, Heleieth. (1992). Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (org.) *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos.

- SAFFIOTI, Heleieth. (1976). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes.
- SOKOLOFF, Natalie J. (1992) Black women and white women in the professions: occupational segregation by race and gender, 1960-1980. New York/London: Routledge
- SCOTT, Joan. (1996). *Gênero: uma categoria útil para a análise histórica*. Recife: SOS Corpo.
- SEN, Amartya. (2001). *Desigualdade Reexaminada*. São Paulo: Record.
- SILVA, Nelson do Valle; HASENBALG, Carlos A. (1992). *Relações sociais no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora: Iuperj.
- SOUZA, Jessé. (2005). *Raça ou classe? Sobre a desigualdade brasileira*. Lua Nova, nº65. São Paulo.
- TILLY, Cris; TILLY, Charles. (1998). *Work under capitalism*. Boulder: Westviw Press.
- WHARTON, Amy. (2005). Gender in interactions and institutions. In: *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Oxford: Blackwell.
- WEST, Candace; ZIMMERMAN, Don H. (1991). Doing Gender. In: LOBER, Judith; FARREL, Susan. *The social construction of gender*. Newbury Park: Sage.

## ANEXOS

### TIPOLOGIA DE SETORES E SUBSETORES ECONÔMICOS - 1992

Nº	GRANDES SETORES E SUBSETORES	Código da atividade do empreendimento na PNAD
<b>INDÚSTRIA EXTRATIVA</b>		
1	Agropecuária, silvicultura, extração vegetal, caça, pesca ou piscicultura	11 a 42
2	Extração mineral	50 a 59
<b>INDÚSTRIA TRANSFORMATIVA</b>		
3	Construção civil e pesada	340
4	Alimentação, bebidas e fumo	260, 261, 270, 280
5	Têxtil, vestuário, calçados, produtos de couros e peles	190,240,241,250,251, 532
6	Metalurgia	110
7	Mecânica	120
8	Material de transporte	140
9	Material elétrico e eletrônico	130
10	Química (inclui petroquímica, farmacêutica, perfumaria, produtos de materiais plásticos e borracha)	180, 200 a 202, 210, 220, 230
11	Utilidade pública (energia, gás, água e esgoto)	351 a 353
12	Outras atividades industriais e atividades mescladas (madeira, mobiliário, celulose, papel e papelão, editorial e gráfica, minerais não metálicos, etc)	100, 150, 151, 160, 170, 290, 300
<b>SERVIÇOS DISTRIBUTIVOS</b>		
13	Transporte	471 a 477, 586 a 588
14	Estocagem	583
15	Comércio atacadista e varejista (exclusive restaurantes, bares e similares)	410 a 419, 422 a 424
16	Comércio ambulante e em feira livre	420 e 421
<b>SERVIÇOS PRODUTIVOS</b>		
17	Comunicação	482 e 552
18	Banco, crédito, seguro e outros serviços financeiros	451 a 453, 462
19	Serviços de locação e assistência técnica	581 e 584
20	Imobiliário	461
21	Serviços de engenharia e arquitetura	574
22	Contabilidade e escrituração mercantil	572
23	Serviços de negócios variados	464, 543, 575, 576,

24	Serviços especializados (informática, advocacia e assessoria)	582, 589 571 e 573
----	---	-----------------------

#### SERVIÇOS SOCIAIS

25	Serviços hospitalares, médicos e de saúde públicos	621
26	Serviços hospitalares, médicos e de saúde privados	622 e 623
27	Educação, ciência e tecnologia	614, 631, 632
28	Serviços de seguridade pública e privada	611 e 612
29	Organizações não lucrativas e serviços religiosos	610, 613, 616,618,619
30	Serviços postais	481
31	Governo/administração pública	711 a 727, 801
32	Serviços sociais variados	354 e 615

#### SERVIÇOS PESSOAIS

33	Serviços domésticos	544
34	Hotéis e estabelecimentos de alojamento	511
35	Restaurantes, bares e similares	512
36	Serviços de conserto	521 a 525
37	Lavanderia e lavagem a seco	541
38	Serviços de cabeleireiro, beleza e academias	531
39	Serviços de entretenimento, jogos, lazer e recreação	463, 551, 585, 617, 901
40	Serviços pessoais e domiciliares variados	533, 542, 545, 577, 578, 624, 902

---

Fonte: FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. Estrutura de Posições de Classe no Brasil. Anexos. Tese de Doutorado, IUPERJ, 2000.

Tipologia baseada em Browing e Singelmann, *Politics & Society*, nºs 3-4 (1978): 429-480. Foram realizados acréscimos e alterações de especificações nos subsetores, mas sem alterar a concepção dos seis grandes setores.

Obs: As PNAD's dos anos 80 não possuem nem o subsetor de atividade de código 202 (cujas atividades correspondentes estão contidas no código 201) nem o subsetor de atividade de código 261 (cujas atividades correspondentes estão contidas no código 260)

## Uma classificação sócio-econômica para o Brasil (Critérios operacionais para PNAD de 2002 em diante)

CÓDIGO OCUPAÇÃO PNAD	CAPITALISTAS E FAZENDEIROS
Diversos	Posição na ocupação de empregador; empregador não agrícola com 11 ou mais empregados; empregador agrícola com 11 ou mais empregados permanentes; empregador agrícola que emprega simultaneamente 6 ou mais empregados permanentes e 11 ou mais empregados temporários; empregador agrícola com 1000 hectares ou mais de terra, independentemente do número de empregados.
CÓDIGO PNAD	PEQUENOS EMPREGADORES
Diversos	Posição na ocupação de empregador; empregador não agrícola que ocupa de 1 a 10 empregados; empregador agrícola que ocupa de 1 a 10 empregados permanentes, desde que não empregue simultaneamente de 6 a 10 empregados permanentes e 11 ou mais empregados temporários.
CÓDIGO PNAD	CONTA-PRÓPRIA NÃO AGRÍCOLA
Diversos	Posição na ocupação de conta-própria com atividade de natureza não agrícola, cujo empreendimento ou titular possui uma ou mais das seguintes condições: estabelecimento (loja, oficina, fábrica, escritório, banca de jornal ou quiosque), veículo automotor (taxi, caminhão, van, etc) usado para trabalhar ou ocupação qualificada no emprego principal.
CÓDIGO PNAD	ESPECIALISTAS AUTÔNOMOS
Diversos	Posição na ocupação de “Conta-própria” e especialista por título ou grupo ocupacional, conforme categorização de especialista usada na tipologia (ver categoria de empregados especialistas). Reclassificação como auto-emprego especialista do empregador especialista (advogado, médico, etc) com até 5 empregados (A propriedade de ativos de qualificação, nesses casos, se sobrepõe à condição de empregador de trabalhadores auxiliares, como atendente, secretária, etc).
CÓDIGO PNAD	CONTA-PRÓPRIA AGRÍCOLA
Diversos	Posição na ocupação de conta-própria e empreendimento ou titular sem a posse de nenhuma das seguintes condições: estabelecimento (loja, oficina, fábrica, escritório, banca de jornal ou quiosque), veículo automotor (taxi, caminhão, van, etc) usado para o trabalho ou ocupação qualificada no emprego principal; posição na ocupação de trabalhador na produção do próprio consumo; posição na ocupação de trabalhador na construção para o próprio uso.
CÓDIGO PNAD	GERENTES

---

	Posição na ocupação de empregado, gerente de acordo com o grupo ocupacional, abrangendo os diretores de empresas, dirigentes da administração pública, administradores em organizações de interesse público (sem fins lucrativos, etc) e gerentes de produção, operações e de áreas de apoio.
0401	Coronéis, tenentes-coronéis e majores da polícia militar
0402	Capitães da polícia militar
0403	Tenentes da polícia militar
0501	Coronéis, tenentes-coronéis e majores de bombeiro militar
0502	Capitães do corpo de bombeiros
0503	Tenentes do corpo de bombeiros
1111	Legisladores
1112	Dirigentes gerais da administração pública
1113	Ministros de tribunais
1122	Dirigentes de produção e operações da administração pública
1123	Dirigentes das áreas de apoio da administração pública
1130	Chefes de pequenas populações
1140	Dirigentes e administradores de organizações de interesse público
1210	Diretores gerais
1219	Dirigentes de empresas - empregadores com mais de 5 empregados
1220	Diretores de áreas de produção e operações
1230	Diretores de áreas de apoio
1310	Gerentes de produção e operações
1320	Gerentes de áreas de apoio
2423	Delegados de polícia
2621	Produtores de espetáculos
5201	Supervisores de vendas e de prestação de serviços do comércio
CÓDIGO	SUPERVISORES
PNAD	

---

	Posição na ocupação de empregado, supervisor, chefe, mestre ou contramestre de acordo com o grupo ocupacional
4101	Supervisores de serviços administrativos (exceto contabilidade e controle)
4102	Supervisores de serviços contábeis, financeiros e de controle
4201	Supervisores de trabalhadores de atendimento ao público
5101	Supervisores dos serviços de transporte, turismo, hotelaria e administração de edifícios
5102	Supervisores dos serviços de saúde e cuidados pessoais
5103	Supervisores dos serviços de proteção, segurança e outros serviços
6201	Supervisores na agropecuária
7101	Supervisores da extração mineral
7102	Supervisores da construção civil
7201	Supervisores de usinagem, conformação e tratamento de metais
7202	Supervisores de montagem metalmecânica
7301	Supervisores de montagens e instalações eletroeletrônicas
7401	Supervisores da mecânica de precisão e instrumentos musicais
7501	Supervisores de joalheria e afins
7502	Supervisores de vidraria, cerâmica e afins
7601	Supervisores da indústria têxtil
7602	Supervisores da indústria do curtimento

7603	Supervisores da indústria de confecção de roupas
7604	Supervisores da indústria de confecção de calçados
7605	Supervisores da confecção de artefatos de tecidos, couros e afins
7606	Supervisores das artes gráficas
7701	Supervisores da indústria da madeira, mobiliário e da carpintaria veicular
8101	Supervisores das indústrias químicas, petroquímicas e afins
8102	Supervisores da indústria de plásticos e borracha
8103	Supervisores da indústria de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins
8201	Supervisores da siderurgia
8202	Supervisores e de materiais de construção (vidro, cerâmica e compósitos)
8301	Supervisores da fabricação de pasta para papel, papel, papelão e artefatos
8601	Supervisores de instalações de produção e distribuição de energia, utilidades, captação, tratamento e distribuição de água
9101	Supervisores da reparação e manutenção de máquinas e equipamentos industriais, comerciais e residenciais
9102	Supervisores da reparação e manutenção veicular
9109	Supervisores de outros trabalhadores da reparação, conservação e manutenção
9501	Supervisores de manutenção eletro-eletrônica industrial, comercial e residencial
9502	Supervisores de manutenção eletro-eletrônica veicular
9503	Supervisores de manutenção eletromecânica
0412	Subtenentes e sargentos da polícia militar
0512	Subtenentes e sargentos do corpo de bombeiros

CÓDIGO ESPECIALISTAS  
PNAD

---

	Posição na ocupação de empregado, especialista de acordo com o grupo ocupacional, incluindo as profissões credenciadas, as profissões de menor poder profissional e os professores do ensino médio e profissional com formação superior.
2011	Profissionais da bioengenharia, biotecnologia e engenharia genética
2012	Profissionais da metrologia
2021	Engenheiros mecatrônicos
2111	Profissionais da matemática
2112	Profissionais da estatística
2121	Especialista em computação
2122	Engenheiros em computação - desenvolvedores de software
2124	Analistas de sistemas
2125	Programadores de informática
2131	Físicos
2132	Químicos
2133	Profissionais do espaço e da atmosfera
2134	Geólogos e geofísicos
2140	Engenheiros de materiais
2141	Arquitetos
2142	Engenheiros civis e afins
2143	Engenheiros eletroeletrônicos e afins
2144	Engenheiros mecânicos
2145	Engenheiros químicos

2146	Engenheiros metalúrgicos
2147	Engenheiros de minas
2148	Engenheiros agrimensores e de cartografia
2149	Outros engenheiros, arquitetos e afins
2151	Oficiais de convés
2152	Oficiais de máquinas
2153	Profissionais da navegação aérea
2211	Biólogos e afins
2221	Agrônomos e afins
2231	Médicos
2232	Cirurgiões-dentistas
2233	Veterinários
2234	Farmacêuticos
2235	Enfermeiros de nível superior e afins
2236	Fisioterapeutas e afins
2237	Nutricionistas
2321	Professores (com formação superior) de disciplinas da educação geral do ensino médio
2330	Professores e instrutores (com formação superior) do ensino profissional
2340	Professores do ensino superior
2394	Programadores, avaliadores e orientadores de ensino
2410	Advogados
2412	Procuradores de empresas e autarquias
2419	Outros advogados autônomos e de empresas
2421	Juizes e desembargadores
2422	Promotores, defensores públicos e afins
2511	Profissionais em pesquisa e análise antropológica e sociológica
2512	Profissionais em pesquisa e análise econômica
2513	Profissionais em pesquisa e análise histórica e geográfica
2514	Filósofos e cientistas políticos
2515	Psicólogos e psicanalistas
2516	Assistentes sociais e economistas domésticos
2521	Administradores
2522	Contadores e auditores
2524	Profissionais de recursos humanos
2525	Profissionais da administração econômico-financeira
2531	Profissionais de marketing, publicidade e comercialização
2611	Profissionais do jornalismo
2612	Profissionais da informação
2614	Filólogos, tradutores e intérpretes
2616	Especialistas em editoração
2623	Atores, diretores de espetáculos e afins
2624	Compositores, músicos e cantores
2631	Ministros de cultos religiosos, missionários e afins
3411	Pilotos de aviação comercial, navegadores, mecânicos de vôo e afins
3514	Serventuários da justiça e afins
3515	Técnicos e fiscais de tributação e arrecadação
CÓDIGO	EMPREGADOS QUALIFICADOS
PNAD	

---

	Posição na ocupação de empregado, empregado qualificado de acordo com o grupo ocupacional, abrangendo os técnicos de nível médio nas diversas áreas, professores no ensino infantil e fundamental, professores de nível médio no ensino profissional, professores em educação física e educação especial.
0411	Praças especiais de polícia militar
0511	Praças especiais de bombeiro
2123	Especialista em informática
2311	Professores (com formação superior) da educação infantil
2312	Professores (com formação superior) de disciplinas da educação geral de 1ª a 4ª séries do ensino fundamental
2313	Professores (com formação superior) de disciplinas da educação geral de 5ª a 8ª séries do ensino fundamental
2391	Professores de educação física, ginástica e desportos
2392	Professores de alunos com deficiências físicas e mentais
2523	Secretárias executivas e bilingües
2613	Arquivologistas e museólogos
2615	Escritores e redatores
2617	Locutores e comentaristas
2622	Coreógrafos e bailarinos
2625	Desenhistas industriais (designer), escultores, pintores e afins
2627	Decoradores de interiores e cenógrafos
3001	Técnicos em mecatrônica
3003	Técnicos em eletromecânica
3011	Laboratorista industrial
3012	Técnicos de apoio à bioengenharia
3111	Técnicos químicos
3112	Técnicos petroquímicos
3113	Técnicos em materiais de cerâmica e vidro
3114	Técnicos em fabricação de produtos plásticos e de borracha
3115	Técnicos em controle ambiental, utilidades e tratamento de efluentes
3116	Técnicos têxteis
3117	Coloristas
3121	Técnicos em construção civil - edificações
3122	Técnicos em construção civil - obras de infra-estrutura
3123	Técnicos em topografia, agrimensura e hidrografia
3131	Técnicos em eletricidade e eletrotécnicos
3132	Eletrotécnicos na manutenção de máquinas e equipamentos
3134	Técnicos em eletrônica
3135	Técnicos em telecomunicações e telefonia
3136	Técnicos em calibração e instrumentação
3137	Técnicos em fotônica
3141	Técnicos mecânicos na fabricação e montagem de máquinas, sistemas e instrumentos
3142	Técnicos mecânicos de ferramentas
3143	Técnicos em mecânica veicular
3144	Técnicos mecânicos na manutenção de máquinas, sistemas e instrumentos
3146	Técnicos em metalurgia (estruturas metálicas)
3147	Técnicos em siderurgia

3161	Técnicos em geologia, geotecnologia e geofísica
3162	Técnicos em geodesia e cartografia
3163	Técnicos em mineração
3171	Técnicos em programação
3172	Técnicos em operação de computadores
3189	Desenhistas técnicos e modelistas
3191	Técnicos do vestuário
3192	Técnicos do mobiliário e afins
3201	Técnicos em biologia
3210	Técnicos agropecuários
3211	Técnicos agrícolas
3212	Técnicos da pecuária
3213	Técnicos florestais
3214	Técnicos da piscicultura
3221	Técnicos em fisioterapia e afins
3222	Técnicos e auxiliares de enfermagem
3223	Ortoptistas e óticos
3224	Técnicos de odontologia
3225	Técnicos da fabricação de aparelhos locomotores
3231	Técnicos em veterinária
3232	Técnicos zootecnistas
3241	Operadores de equipamentos médicos e odontológicos
3242	Técnicos de laboratório de análises clínicas
3250	Testadores sensoriais
3251	Técnicos em farmácia
3252	Técnicos em produção e conservação de alimentos
3253	Técnicos de apoio a biotecnologia
3281	Embalsamadores e taxidermistas
3311	Professores (com formação de nível médio) na educação infantil
3312	Professores (com formação de nível médio) no ensino fundamental
3313	Professores (com formação de nível médio) no ensino profissionalizante
3412	Técnicos marítimos, fluviários e regionais de convés
3413	Técnicos marítimos, fluviários e regionais de máquinas
3421	Técnicos em transportes intermodais
3422	Técnicos em transportes aduaneiros
3423	Técnicos em transportes rodoviários
3424	Técnicos em transportes metroferroviários
3425	Técnicos em transportes aeroviários
3426	Técnicos em transportes de vias navegáveis
3511	Técnicos em contabilidade
3512	Técnicos em estatística
3513	Técnicos em administração
3516	Técnicos de segurança de trabalho
3517	Técnicos e analistas de seguros e afins
3518	inspetores de polícia e detetives
3523	Agentes de inspeção de pesos e medidas
3524	Agentes de fiscalização de espetáculos e meios de comunicação
3525	Agentes sindicais e de inspeção do trabalho
3531	Agentes de bolsa, câmbio e outros serviços financeiros

3532	Técnicos de operações e serviços bancários
3541	Representantes comerciais e técnicos de vendas
3542	Compradores
3543	Técnicos em exportação e importação
3544	Leiloeiros e avaliadores
3545	Corretores de seguros
3546	Corretores de imóveis
3547	Corretores de títulos e valores
3548	Técnicos em turismo
3711	Técnicos em biblioteconomia
3712	Técnicos em museologia
3713	Técnicos em artes gráficas
3721	Cinegrafistas
3722	Fotógrafos
3723	Técnicos em operação de máquinas de transmissão de dados
3731	Técnicos em operação de estação de rádio
3732	Técnicos em operação de estação de televisão
3741	Técnicos em operação de aparelhos de sonorização
3764	Apresentadores de espetáculos
3765	Modelos
3771	Técnicos esportivos
3772	Atletas profissionais
3773	Árbitros desportivos
3911	Técnicos de planejamento de produção
3912	Técnicos de controle da produção
4212	Caixas de banco e operadores de câmbio
5111	Trabalhadores dos serviços direto aos passageiros
5114	Guias de turismo
5172	Policiais e guardas de trânsito
7687	Encadernadores e recuperadores de livros (pequenos lotes ou a unidade)
8110	Operadores polivalentes de instalações químicas, petroquímicas, e afins
9141	Mecânicos de manutenção aeronáutica
9142	Mecânicos de manutenção naval (em terra)
CÓDIGO	TRABALHADORES
PNAD	

---

Posição na ocupação de empregado, trabalhador em reparação e manutenção mecânica, ferramenteiro e operador de centro de usinagem; trabalhador de semi-rotina na operação de instalações químicas, petroquímicas e de geração e distribuição de energia; trabalhador de semi-rotina em serviços administrativos, comércio e vendas; trabalhador de rotina na operação de máquinas e montagem na indústria; trabalhador de rotina em serviços administrativos, comércio e vendas.

0413	Cabos e soldados da polícia militar
0513	Cabos e soldados do corpo de bombeiros
3321	Professores leigos na educação infantil e no ensino fundamental
3322	Professores leigos no ensino profissionalizante
3331	Instrutores e professores de escolas livres
3341	Inspetores de alunos e afins

3522	Agentes da saúde e do meio ambiente
3742	Técnicos em operação de aparelhos de cenografia
3743	Técnico em operação de aparelhos de projeção
3751	Decoradores e vitrinistas de nível médio
3761	Bailarinos de danças populares
3762	Músicos e cantores populares
3763	Palhaços, acrobatas e afins
4110	Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos
4121	Secretários de expediente e estenógrafos
4122	Operadores de máquinas de escritório
4123	Contínuos
4131	Escriturários de contabilidade
4132	Escriturários de finanças
4141	Almoxarifes e armazenistas
4142	Escriturários de apoio a produção
4151	Escriturários de serviços de biblioteca e documentação
4152	Carteiros e auxiliares de serviços de correios
4211	Caixas e bilheteiros (exceto caixas de banco)
4213	Coletores de apostas e de jogos
4214	Cobreadores e afins (exceto nos transportes públicos)
4221	Recepcionistas
4222	Telefonistas
4223	Operadores de telemarketing
4231	Despachantes de documentos
4241	Entrevistadores, recenseadores e afins
5112	Fiscais e cobreadores dos transportes públicos
5131	Mordomos e governantas
5132	Cozinheiros
5133	Camareiros, roupeiros e afins
5134	Garçons, barmen e copeiros
5141	Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios
5151	Atendentes de enfermagem, parteiras práticas e afins
5152	Auxiliares de laboratório da saúde
5161	Trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento
5162	Atendentes de creche e acompanhantes de idosos
5165	Trabalhadores dos serviços funerários
5166	Trabalhadores auxiliares dos serviços funerários
5167	Astrólogos e adivinhos
5169	Tintureiros, lavadeiros e afins, à máquina e à mão
5171	Bombeiros (exceto do corpo de bombeiros militar)
5173	Vigilantes e guardas de segurança
5174	Guardas e vigias
5191	Entregadores externos (Exceto carteiros)
5198	Trabalhadores do sexo
5211	Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados
5221	Repositores e remarcadores do comércio
5231	Instaladores de produtos e acessórios
5241	Vendedores à domicílio
5242	Vendedores em quiosques e barracas

5243	Vendedores ambulantes
6410	Trabalhadores da mecanização agropecuária
6420	Trabalhadores da mecanização florestal
6430	Trabalhadores da irrigação e drenagem
7111	Mineiros e afins
7112	operadores de máquina na extração de minerais sólidos
7113	Trabalhadores da extração de minerais líquidos e gasosos
7121	Trabalhadores de beneficiamento de minérios
7122	Trabalhadores de beneficiamento de pedras
7151	Trabalhadores de terraplenagem e fundações
7152	Trabalhadores de estruturas de alvenaria
7153	Trabalhadores de estruturas de concreto armado
7154	Trabalhadores na operação de máquinas de concreto armado
7155	Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos (obras civis e afins)
7156	Trabalhadores de instalações elétricas
7157	Trabalhadores de instalações de materiais isolantes
7161	Revestidores de concreto armado (revestimentos rígidos)
7162	Telhadores (revestimentos rígidos)
7163	Vidraceiros (revestimentos rígidos)
7164	Estucadores e gesseiros
7165	Aplicadores de revestimentos cerâmicos, pastilhas, pedras e madeiras
7166	Pintores de obras e revestidores de interiores (revestimentos flexíveis)
7211	Ferramenteiros e afins
7212	Preparadores e operadores de máquinas - ferramenta convencional
7213	Operadores de usinagem convencional (produção em série)
7214	Afiadores e polidores de metais
7215	Operadores de máquinas e centros de usinagem
7221	Trabalhadores de forjamento de metais
7222	Trabalhadores de fundição de metais e de compósitos
7223	Trabalhadores de moldagem de metais e de compósitos
7224	Trabalhadores de trefilação, estiramento e extrusão de metais e de compósitos
7231	Trabalhadores de tratamento térmico de metais e de compósitos
7232	Trabalhadores de tratamento de superfícies de metais e de compósitos (termoquímicos)
7233	Trabalhadores da pintura de equipamentos, veículos, estruturas metálicas e de compósitos
7241	Encanadores e instaladores de tubulações
7242	Trabalhadores de traçagem e montagem de estrutura metálica e de compósitos
7243	Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos
7244	Trabalhadores de caldeiraria e serralheria
7245	Operadores de máquinas de conformação de metais
7246	Aparelhadores e emendadores de cabos (exceto cabos elétricos e de telecomunicações)
7250	Ajustadores mecânicos polivalentes
7251	Montadores de aparelhos e acessórios mecânicos em linhas de montagem
7252	Montadores de máquinas industriais
7253	Montadores de máquinas pesadas
7254	Montadores de motores e turbinas

7255	Montadores de veículos automotores (linha de montagem)
7256	Montadores de sistemas e estruturas de aeronaves
7257	Montadores de instalações de ventilação e refrigeração
7311	Montadores de equipamentos eletro-eletrônicos
7312	Montadores de aparelhos de telecomunicações
7313	Instaladores-reparadores de aparelhos de telecomunicações
7321	Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos, telefônicos e de comunicação de dados
7411	Mecânicos de instrumentos de precisão (exceto técnicos)
7421	Confeccionadores de instrumentos musicais
7519	Joalheiros e artesãos de metais preciosos e semipreciosos
7521	Sopradores e moldadores de vidros e afins
7522	Cortadores, polidores, jateadores e gravadores de vidros e afins
7523	Ceramistas (preparação e fabricação)
7524	Vidreiros e ceramistas (acabamento e decoração)
7610	Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis
7611	Trabalhadores da preparação da tecelagem
7612	Operadores da preparação da tecelagem
7613	Operadores de tear e máquinas similares
7614	Trabalhadores de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis
7618	Inspetores e revisores de produção têxtil
7620	Trabalhadores polivalentes do curtimento de couros e peles
7621	Trabalhadores da preparação de peles
7622	Trabalhadores do curtimento de couros e peles
7623	Trabalhadores do acabamento de couros e peles
7630	Trabalhadores polivalentes das indústrias da confecção de roupas
7631	Trabalhadores da preparação da confecção de roupas
7632	Operadores de máquinas de costura de roupas
7633	Operadores de máquinas de costuras - acabamento de roupas
7640	Trabalhadores polivalentes da confecção de calçados
7641	Trabalhadores da preparação da confecção de calçados
7642	Operadores de máquinas de costurar calçados
7643	Operadores de acabamento de calçados
7650	Trabalhadores polivalentes da confecção de artefatos
7651	Trabalhadores da preparação de artefatos de tecidos e couros
7652	Trabalhadores da fabricação e instalação de artefatos de tecidos e couros
7653	Operadores de máquinas na fabricação de artefatos de tecidos e couros
7654	Trabalhadores do acabamento de artefatos de tecidos e couros
7660	Trabalhadores polivalentes das artes gráficas
7661	Trabalhadores da pré-impressão gráfica
7662	Trabalhadores da impressão gráfica
7663	Trabalhadores do acabamento gráfico
7664	Trabalhadores de laboratório fotográfico
7681	Trabalhadores artesanais da tecelagem
7682	Trabalhadores artesanais da confecção de roupas
7683	Trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couros e peles
7668	Trabalhadores tipográficos, linotipistas e afins
7711	Marceneiros e afins
7721	Trabalhadores de tratamento e preparação de madeiras

7731	Operadores de máquinas de desdobramento de madeiras
7732	Operadores de laminação, aglomeração e prensagem de chapas
7733	Preparadores e operadores de usinagem de madeiras convencional
7734	Operadores de máquinas de madeira (produção em série)
7735	Operadores de máquinas e centros de usinagem de madeira
7741	Montadores de móveis e artefatos de madeira
7751	Trabalhadores do acabamento de madeira e do mobiliário
7764	Confeccionadores de artefatos de madeira, móveis de vime e afins
7771	Carpinteiros navais e de aeronaves
7772	Carpinteiros de carrocerias e carretas
7801	Supervisores de embalagem e etiquetagem
7811	Operadores de robôs industriais
7813	Operadores de veículos operados e controlados remotamente
7817	Trabalhadores subaquáticos
7820	Condutores e operadores polivalentes
7821	Operadores de equipamentos de elevação
7822	Operadores de equipamentos de movimentação de cargas
7823	Condutores de veículos sobre rodas (transporte particular)
7824	Condutores de veículos sobre rodas (transporte coletivo)
7825	Condutores de veículos sobre rodas (distribuidor de mercadorias)
7826	Condutores de veículos sobre trilhos
7827	Trabalhadores na navegação marítima fluvial e regional
7831	Trabalhadores de manobras de transporte sobre trilhos
7841	Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem
7842	Alimentadores de linhas de produção
8111	Operadores de moagem e mistura de materiais (tratamentos químicos e afins)
8112	Operadores de processo termoquímicos e afins
8113	Operadores de filtragem e separação
8114	Operadores de destilação e reação
8115	Operadores de produção e refino de petróleo e gás
8116	Operadores de coqueificação
8117	Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e parafinas
8118	Operadores de máquinas e instalações de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins
8121	Trabalhadores da fabricação de munição e explosivos químicos
8131	Operadores de outras instalações químicas, petroquímicas e afins
8181	Laboratoristas industriais auxiliares
8211	Operadores de instalações de sinterização
8212	Operadores de fornos de 1ª fusão e aciaria
8213	Operadores de laminação
8214	Operadores de acabamento de chapas e metais
8221	Operadores de acabamento de chapas e metais)
8231	Operadores de preparação de massas para vidro, cerâmica, porcelana e materiais de construção
8232	Operadores de instalações e equipamentos de fabricação de cerâmicas, vidros e porcelanas
8233	Operadores de instalações e equipamentos de fabricação de materiais de construção

8281	Trabalhadores artesanais de materiais de construção
8311	Preparadores de pasta de papel
8321	Operadores de máquinas de fabricar papel e papelão
8339	Confeccionadores de produtos de papel e papelão
8401	Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo
8411	Moleiros
8412	Trabalhadores do refino de sal
8413	Trabalhadores da fabricação e refino de açúcar
8416	Trabalhadores da preparação de café, cacau e produtos afins
8417	Trabalhadores da fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas
8421	Preparadores de fumo
8423	Cigarreiros
8429	Charuteiros e trabalhadores artesanais da industria do fumo
8484	Degustadores
8485	Magarefes e afins
8491	Trabalhadores de fabricação e conservação de alimentos ( inclusive artesanais
8492	Trabalhadores da pasteurização do leite, fabricação de laticínios e afins ( inclusive artesanais)
8493	Padeiros, confeitores e afins e operadores na fabricação de pães, massas e doces
8611	Operadores de instalações de geração de energia térmica, elétrica e nuclear
8612	Operadores de instalações de distribuição de energia térmica, elétrica e nuclear
8621	Operadores de máquinas a vapor e caldeiras
8622	Operadores de instalações de captação e distribuição de águas
8623	Operadores de instalações de captação e tratamento de esgotos
8624	Operadores de instalações de captação, engarrafamento e distribuição de gases
8625	Operadores de instalações de refrigeração e ar condicionado
8711	Operadores de outras instalações industriais outros trabalhadores elementares industriais
9111	Mecânicos de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão
9112	Mecânicos de manutenção de aparelhos térmicos, de climatização e de refrigeração(exceto técnicos)
9113	Mecânicos de manutenção de máquinas industriais
9131	Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas
9143	Mecânicos de manutenção metroferroviária
9144	Mecânicos de manutenção de veículos automotores
9151	Reparadores de instrumentos de medição
9152	Reparadores de instrumentos musicais
9153	Reparadores de equipamentos e instrumentos médico-hospitalares
9154	Reparadores de equipamentos fotográficos
9191	Lubrificadores
9192	Trabalhadores de manutenção de máquinas pequenas
9193	Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica
9511	Eletricistas-eletrônicos de manutenção industrial
9513	Instaladores e mantenedores de sistemas de alarmes de segurança e de incêndio
9531	Eletricistas-eletrônicos de manutenção veicular (aérea, terrestre e naval)
9541	Mantenedores de elevadores, escadas e portas automáticas
9542	Reparadores de aparelhos eletrodomésticos
9543	Reparadores de equipamentos de escritório

9911	Conservadores de vias permanentes (trilhos)
9912	Mantenedores de equipamentos de lazer
9913	Mantenedores de carroçarias de veículos
9914	Mantenedores de edificações
9988	Ocupação mal: definida, especificada
9999	Sem falta: declaração, informação, preenchimento

---

CÓDIGO PNAD TRABALHADORES ELEMENTARES

---

	Posição na ocupação de empregado, trabalhador com tarefas de trabalho bastante elementares na indústria e nos serviços, como ajudantes de obras, trabalhadores elementares na manutenção de vias públicas, faxineiros, lixeiros e carregadores de carga; trabalhadores manuais agrícolas, garimpeiros e salineiros, exclusive os trabalhadores na mecanização agrícola, florestal e drenagem.
5142	Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros
5192	Catadores de sucata
5199	Outros trabalhadores dos serviços
6210	Trabalhadores na agropecuária em geral
6229	Trabalhadores agrícolas
6239	Trabalhadores na pecuária
6301	Supervisores na exploração florestal, caça e pesca
6319	Pescadores e caçadores
6329	Extrativistas florestais
7114	Garimpeiros e operadores de salinas
7170	Ajudantes de obras civis
7828	Condutores de veículos de tração animal e de pedais
7832	Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias
9921	Trabalhadores elementares de serviços de manutenção
9922	Trabalhadores elementares de conservação de vias permanentes

---

CÓDIGO PNAD CONTA-PROPRIAS PRECÁRIOS

---

Diversos	Posição na ocupação de conta-própria e empreendimento ou titular sem a posse de nenhuma das seguintes condições: estabelecimento (loja, oficina, fábrica, escritório, banca de jornal ou quiosque), veículo automotor (taxi, caminhão, van, etc) usado para o trabalho ou ocupação qualificada no emprego principal; posição na ocupação de trabalhador na produção do próprio consumo; posição na ocupação de trabalhador na construção para o próprio uso.
----------	--

---

CÓDIGO PNAD EMPREGADOS DOMÉSTICOS

---

Empregados domésticos por posição na ocupação e título ou grupo ocupacional.

## Códigos PNAD para ocupações em 1992

CÓDIGO PNAD	GERENTES/SUPERVISORES
20	Deputado, diplomata, governador e vice, ministro, prefeito e vice, secretário, senador, vereador
21	Administrador, assessor; chefe de departamento, divisão, gabinete, setor, seção ou serviço; delegado de ensino e outros; diretor, sub ou vice; encarregado ou inspetor; secretário geral; reitor; superintendente; supervisor (no serviço público)
30	Administrador, assessor, consultor, diretor e vice, gerente e sub, inspetor, presidente e vice, superintendente na agropecuária
31	Dirigentes na indústria de extração vegetal e pesca (ocupações semelhantes à anterior)
32	Dirigentes na indústria de extração mineral (idem anterior)
33	Dirigentes na indústria da transformação (idem anterior)
34	Dirigentes na indústria da construção civil (idem anterior)
35	Dirigentes no comércio de mercadorias e serviço de alimentação (idem anterior)
36	Dirigentes no serviço de hospedagem (idem anterior)
37	Dirigentes nos transportes (idem anterior)
38	Dirigentes em empresas financeiras, imobiliárias e securitárias
39	Dirigentes em instituições de ensino, hospitalares e não especificadas
40	Assistentes (diversos); chefes de departamento, divisão, setor, seção ou serviço; encarregado de seção, serviço e outros; líder de seção ou setor; supervisor (diversos), exclusive no serviço público
279	Diretor, empresário ou produtor nas artes, mídias e espetáculos, exclusive empregador
401	Contramestre, mestre e técnico em indústrias extrativas
402	Contramestre, mestre e técnico em indústrias de transformação
403	Contramestre, inclusive ajudante, chefe de fabricação, mestre e técnico na indústria têxtil
404	Mestre de obra, contramestre, encarregado na construção civil, técnico de obras
405	Contramestre, mestre, técnico em serviço de água, esgoto, gás, energia elétrica ou telecomunicações
406	Contramestre, mestre, técnico não especificado
761	Chefe, controlador, despachante, fiscal, inspetor ou supervisor (várias modalidades de transporte)
861	Oficial superior das forças armadas (diversos), tenente ou subtenente nas forças armadas
864	Comissário ou delegado de polícia, perito criminal, subdelegado
914	Chefe de turma, feitor, capataz, exclusive na agropecuária e pesca

CÓDIGO PNAD	ESPECIALISTAS
50	Agentes fiscais, fiscais de tributos diversos ou contribuições previdenciárias, técnico de tributos
101	Engenheiro (diversas especialidades)
102	Arquiteto, urbanista
103	Agrimensor, engenheiro agrícola
104	Cartógrafo, engenheiro cartográfico
121	Engenheiro químico, enologista, químico
122	Boticário, farmacêutico diplomado ou industrial, toxologista
123	Físico-químico, físico nuclear
124	Engenheiro de minas, geólogo, mineralogista
125	Astrônomo, geofísico, metereologista, oceanógrafo

141	Engenheiro agrônomo ou florestal
142	Biólogo, botânico, ecólogo, microbiologista, zoólogo e outras ocupações
143	Bioquímico, farmacologista, bacteriologista
144	Chefe de clínica veterinária, médico veterinário, zootécnico
151	Médico (diversas especialidades), chefe de clínica médica
152	Dentista, dentista prático, chefe de clínica dentária
171	Matemático, atuário, atuário auxiliar
172	Estatístico
173	Analista de computador, analista de sistemas de computador
181	Economista, analista econômico (diversos)
182	Contador, auditor, analista contábil, subcontador
194	Programador de computador ou processamento de dados, técnico de computador
201	Sociólogo, antropólogo
202	Psicólogo
203	Demógrafo, geógrafo
205	Cientista político, filósofo, historiador
211	Professor pesquisador no ensino superior
212	Professor ou docente no ensino superior
213	Professor de segundo grau, ensino profissionalizante, pré-vestibular, supletivo de segundo grau
221	Coordenador de curso, diretor pedagógico, orientador ou supervisor educacional, técnico em educação
231	Desembargador, juiz, magistrado, ministro de tribunal
232	Consultor jurídico, curador na justiça e outros, procurador na justiça, promotor público
233	Advogado, jurista, assistente jurídico
241	Oficial de registro (diversos), notário, tabelião
242	Escrivão criminal, de júri, de cartório, escrevente de cartório, escrevente juramentado
243	Oficial de justiça
251	Cardeal, bispo, clérigo, freira, padre, vigário e ocupações semelhantes das diversas religiões (Profissões que monopolizam conhecimento esotérico).
261	Jornalista, escritor, crítico, redator, roteirista, trovador
275	Músico, compositor de música, instrumentistas (diversos instrumentos), maestro
276	Artista ou ator (diversos), cantor, apresentador de programas de rádio ou tv, dançarino ou disc-jóquei
643	Agente, corretor ou operador de títulos e valores
711	Piloto aviador, instrutor de vôo, mecânico de vôo
721	Capitão, comandante, imediato, navegador, oficial, piloto ou superintendente na marinha mercante ou transporte marítimo

**CÓDIGO  
PNAD** **TRABALHADORES QUALIFICADOS**

51	Agente ou inspetor de higiene e segurança do trabalho, inspetor de trabalho
53	Caixa (diversos); tesoureiro, auxiliar de tesoureiro; ajudante, auxiliar ou encarregado de caixa (exclusive no comércio ou serviços)
111	Desenhista de cartografia, desenho animado, industrial, publicidade, vestuário, etc, estilista de moda ilustrador, chargista
112	Técnico de construção, agrimensura, saneamento, topógrafo
131	Laboratorista de concreto, ensaios eletrônicos, leite, solos, químico, etc; analista de água, óleos e graxas, etc; técnico químico ou bioquímico
132	Farmacêutico ou boticário prático
133	Técnico em meteorologia
153	Enfermeiro diplomado, assistente de enfermagem diplomado, instrumentador cirúrgico

	diplomado (grupo heterogêneo, opção pela dominância)
154	Fonoaudiólogo, logopedista, nutricionista, técnico de ortopedia
161	Acadêmico ou aluno interno de hospital
163	Fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, inclusive ajudante, técnico de radioterapia, duchista
165	Operador de raio X ou eletrocardiógrafo, técnico de radiologia, inclusive ajudante
167	Protético
168	Analista ou técnico de laboratório de análises clínicas
183	Técnico de administração, previdência, seleção de pessoal, analista de processos ou sistemas
191	Técnico de contabilidade
192	Técnico de estatística, inclusive ajudante, entrevistador, codificador ou revisor de dados, supervisor de coleta
204	Visitador, agente ou atendente social, assistente social (grupo heterogêneo, opção pela dominância)
214	Professor de primeiro grau de 5º a 8º séries, de curso ginásial, de supletivo de 5º a 8º séries
218	Agente ou instrutor de formação profissional (comercial, agropecuário, industrial, pilotagem de avião, desenho técnico, artes, música, etc), instrutor de auto-escola
219	Agente ou instrutor de ensino não especificado, professor de educação especial, de excepcionais, dança, professor de religião
271	Artistas plásticos (pintor ou escultor), restaurador de imagens, quadros, santeiro
274	Fotógrafo publicitário, de aerofotografia, retratista; copiador, revelador ou revisor de filmes; operador de microfilme (Grupo heterogêneo, opção pela dominância)
277	Artistas de circo e diversões (diversos)
278	Locutor, narrador, comentarista, noticiarista, repórter ou comunicador de rádio e tv, garota propaganda
282	Operador de aparelhos de estúdio, estação emissora ou repetidora de rádio e tv
291	Bibliotecário, biblioteconomista, documentarista (grupo heterogêneo, opção pela dominância)
292	Conservador de museu, museólogo, restaurador de livros e documentos
302	Técnico agrícola, inclusive ajudante, técnico em pecuária ou florestal, extensionista rural
503	Eletricista de manutenção de máquinas (diversas), inclusive ajudante, mestre ou técnico eletricista ou eletrônico
505	Eletrotécnico reparador (diversos), mecânico ou técnico em rádio e tv
506	Eletricista de instalações residenciais, comerciais, industriais ou veículos automotores
508	Eletricista instalador ou reparador de sistemas, linhas ou redes elétricas, telefônicas ou telegráficas
509	Operador de instalações, usinas, centrais elétricas, hidroelétricas ou termoelétricas
571	Analista, controlador, inspetor ou técnico de qualidade, inspetor de material, peças ou provas
588	Inspetor, supervisor ou técnico de segurança industrial
632	Agente ou representante comércio, fábrica ou jornal
641	Agente ou corretor de seguros
642	Agente de locação, corretor de imóveis
644	Avaliador de bens móveis e imóveis, jóias, leiloeiro
646	Arrematador no comércio de gado, comissário de compras, comprador
712	Aeromoça, comissário de bordo ou voo
722	Capitão, comandante, contramestre, motorista ou piloto de embarcações
817	Maitre d'hotel
834	Técnico de esportes (diversos), instrutor, preparador ou professor de esportes (diversos), auxiliar técnico nos esportes
865	Agente de polícia civil, estadual ou federal; detetive ou investigador de polícia; oficial de

918 diligência (exercício de autoridade delegado pelo Estado)  
Agente de inspeção de pesos e medidas, fiscal de obras ou limpeza urbana, fiscal ou inspetor não especificado