



A COMPLEXA TEIA DE DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Luciana Garcia de Mello ¹

A inter-relação entre a desigualdade racial e a desigualdade de gênero apenas recentemente tem ganhado maior destaque. Um fator importante para essa percepção é o afastamento das explicações biológicas e ênfase no caráter relacional das posições masculino/feminino e negro/branco. Assim, desde meados dos anos 70, a noção de racialização e a noção de gênero têm ocupado um espaço importante nos estudos que abordam o tema do racismo e do sexismo.

De acordo com Phoenix (2005) a origem do conceito de racialização pode ser atribuída a Franz Fanon e Michael Banton. Em Fanon, assim como em Banton, há uma relação entre a racialização e a dominação européia que surgiu no período colonial. Porém, Fanon utiliza o termo em sentido mais amplo. Na leitura desse autor, racialização é um conceito que serve para explicar o modo como colonizadores e colonizados estavam inextricavelmente ligados a partir da categorização racial, ou seja, a categoria branco depende para sua estabilidade da sua negação, o preto; uma não existiria sem a outra, conforme Phoenix (2005). O autor salienta ainda que a ideia de Fanon é que a raça é socialmente construída e envolve relações de poder, ganhando significado através de processos sociais, econômicos, culturais e psicológicos. Nesse sentido, não há uma perspectiva essencialista da raça que atrele o seu significado a algum traço somático. Essa perspectiva da raça vem sendo empregada por autores, tais como Hall (2006), Bhabha (1998) e Gilroy (2001), que enfatizam que a racialização é um processo que se desenvolve cotidianamente. Hall destaca ainda que não há distinção entre um racismo que adota explicações culturais para a diferença e um racismo que se baseia na raça. Para esse autor o significante racial nunca opera sozinho.

O conceito de gênero, de acordo com Scott (1995), surgiu entre as feministas americanas tanto para enfatizar o caráter social das distinções, quanto o caráter relacional das definições normativas de feminilidade². Visava-se igualmente uma mudança nos paradigmas disciplinares, o reexame das premissas e dos critérios científicos. Analisando o debate em torno do gênero, Scott salienta a necessidade de rejeitar o caráter fixo e permanente da oposição binária (homem/mulher),

¹ Bolsista PRODOC – UFRGS. E-mail: lusociais@yahoo.com.br

² Conforme Scott, Natalie Davis afirmava em 1975 que a discussão sobre gênero tem por “[...] objetivo descobrir o leque de papéis e de simbolismos sexuais nas diferentes sociedades e períodos, e encontrar qual era o seu sentido e como eles funcionavam para manter a ordem social ou para mudá-la” (DAVIS apud SCOTT, 1995, p. 72).



sendo necessário historicizá-la e desconstruí-la³. A autora argumenta ainda que não se deve buscar uma causalidade geral e universal para as desigualdades e diferenças, mas uma explicação que esteja baseada no seu significado. Para tanto, faz-se necessário lidar com o sujeito individual e a organização social, considerando suas inter-relações, visto que ambos são cruciais para compreender como funciona o gênero e como ocorre a mudança. Scott conecta duas proposições: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86). O gênero é assim um campo por meio do qual o poder se articula e tem possibilitado a significação do poder no ocidente⁴.

Caldwell (2000) destaca que a intersecção entre gênero, classe e a raça vem sendo estudada por um número crescente de feministas americanas, canadenses e ingleses. Houve um movimento de crítica ao feminismo tradicional, que enfatizava os problemas da mulher branca de classe média. Feministas brancas e negras, conforme Caldwell, analisaram o modo como as diferenças entre mulheres estão ligadas a estruturas maiores de desigualdade, sobretudo, aquelas que resultam da dominação racial. Há uma discussão em torno do significado de “ser mulher”. O que Caldwell critica é que essa perspectiva do movimento feminista não encontra eco nos estudos brasileiros. Desse modo, o privilégio relativo de “ser branco” e mesmo de ser “mulher branca” nem sempre é analisado. No Brasil, os estudos sobre racismo dificilmente dialogam com os estudos sobre feminismo. De um lado, assinala-se a vantagem da mulher branca em relação à mulher negra e de outro sublinha-se a complexidade dos dados sobre desigualdade que envolvem a mulher branca e o homem negro⁵. Esse trabalho tem por objetivo justamente analisar como se conforma esse padrão de desigualdade no mercado de trabalho. Assim, com base nos dados da PNAD de 2006, realizada pelo IBGE, procurou-se investigar a influência da distribuição ocupacional da população economicamente ativa de 15 a 64 anos – homens e mulheres dos dois grupos raciais, brancos e negros – sobre o padrão de desigualdade existente no mercado de trabalho.

1. Gênero e raça no mercado de trabalho

³ Tanto em Scott quanto em Hall percebe-se a influência de Derrida, que enfatiza a necessidade da desconstrução para inscrever a “diferença”.

⁴ Retomando Pierre Bourdieu, Scott sublinha que não se trata do gênero em si, mas das estruturas de organização e do modo como o gênero estrutura a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social. O gênero atua como uma forma de ilusão coletiva e, portanto, está implicado na concepção e na construção do próprio poder. “As diferenças entre os corpos, relacionadas ao sexo, são constantemente solicitadas a testemunhar as relações sociais e as realidades que não tem nada a ver com a sexualidade. Não somente testemunhar, mas testemunhar para, ou seja, legitimar” (GODELIER apud SCOTT, 1995, p. 89).

⁵ Sobre essas desigualdades ver: **Brasil - Retrato das Desigualdades: Gênero e Raça** - Unifem e IPEA – 2005



A disposição dos indivíduos no mercado de trabalho depende tanto de características adquiridas (escolaridade, experiência, qualificação, entre outras) quanto dos caracteres adscritos (gênero, idade, raça, etc.). As primeiras, teoricamente podem ser conquistadas, mas é preciso considerar as diferentes possibilidades de acesso dos indivíduos a elas. Em relação aos caracteres adscritos, alguns são temporários (é o caso da idade, por exemplo) e afetam os indivíduos em determinados momentos da vida, já outros como o gênero e a raça são definitivos, o que torna bastante difícil impedir que os indivíduos os utilizem para se distinguir. Um dos aspectos marcantes dessa esfera social é que ela, simultaneamente, torna visível as desvantagens acumuladas devido ao modo de integração na sociedade dos grupos discriminados e produz outras formas de disparidade, criando assim um círculo vicioso. Como afirma Castel (1998), o mercado de trabalho torna-se um dos lugares onde a convivência entre os diferentes grupos é mais tensa.

Esse espaço social é atravessado pelo conflito e pela preocupação da diferenciação. Um princípio de distinção opõe e reúne os grupos sociais. Opõe e reúne, porque a distinção funciona a partir de uma dialética sutil do mesmo e do outro, da proximidade e da distância, da fascinação e da rejeição. Supõe uma dimensão transversal para os diferentes agrupamentos, a qual reúne exatamente os que se opõem e lhes permite que se comparem e se classifiquem (CASTEL, 1998, p.471).

A distribuição ocupacional é um elemento chave para a compreensão de algumas formas de desigualdade presentes no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, é preciso considerar que a segregação sexual é mais forte que a segregação racial no mercado de trabalho brasileiro como pode ser observado na tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição dos ocupados no trabalho principal, segundo sexo e raça – Brasil, 2006

Grupos ocupacionais	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
Dirigentes e gerentes	8,8	6,0	2,9	2,1
Empregadores	2,0	0,9	0,4	0,2
Administradores e gerentes	5,0	3,2	2,0	1,2
Outros	1,8	1,9	0,5	0,7
Ocupações com ensino superior	6,2	11,4	1,8	4,5
Trabalhadores dos serviços	10,4	25,5	13,7	38,1
Trabalhador doméstico	0,5	11,3	0,9	19,8



Cozinheira/aux.cozinha	0,5	2,6	0,5	3,2
Ajudante de bar/copeiro	1,3	1,6	1,2	2,0
Serviços de limpeza e manutenção	1,6	2,5	2,6	4,2
Cabelereiro/esteticista	0,4	2,8	0,4	2,9
Vigia, porteiro, guarda	1,9	0,1	2,5	0,2
Outros	4,2	4,6	5,6	5,8
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	8,9	12,0	8,2	11,6
Atendente/vendedor/balconista	6,8	9,5	5,4	7,8
Ambulante/conta própria	1,1	1,5	1,8	2,7
Outros	1,0	1,0	1,0	1,1
Produtores na exploração agropecuária	13,7	9,7	22,7	16,4
Trabalhadores da indústria extrativa e construção civil	8,8	0,1	13,7	0,2
Trabalhadores transversais	8,9	0,8	8,5	0,7
Motorista, taxista, caminhoneiro	6,7	0,1	5,3	0,1
Outros	2,2	0,7	3,2	0,6
Outros trabalhadores do ramo industrial	10,4	8,2	9,9	7,5
Serviços de utilidade pública Energia/captação/esgoto	0,2	0,0	0,2	0,0
Trabalhadores de reparação e manutenção mecânica	2,3	0,0	2,3	0,1
Professores	1,6	8,5	1,1	6,2
Professores com ensino superior	1,1	5,5	0,6	2,9
Outros professores	0,5	3,0	0,5	3,3
Técnicos de nível médio	0,5	1,8	0,4	1,6
Escriturários	6,0	9,5	4,1	5,4
Assistente e auxiliar administrativo	2,3	4,6	1,3	2,6



Outros	3,7	4,9	2,8	2,8
Militares	1,3	0,1	1,3	0,1
Outros	12,2	6,3	9,3	5,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD, 2006. Elaboração do autor.

Os dados apresentados na tabela 1 nos permitem afirmar que há uma delimitação de ocupações tipicamente femininas e tipicamente masculinas mais acentuada que uma separação entre ocupações tipicamente de brancos ou tipicamente de negros. Podemos mencionar quatro grupos ocupacionais em que há maior predomínio de homens: trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil, trabalhadores transversais, trabalhadores de reparação e manutenção mecânica e militares. Nesses quatro grupos estão 21,3% dos homens brancos ocupados e 25,8% dos homens negros, contra 1,0% das mulheres brancas e 1,1% das mulheres negras. Logo, a proporção de mulheres é ínfima se comparada àquela dos homens em atividades tais como pedreiros, ajudantes e mestres de obras, motoristas e outras atividades afins, mecânicos e na carreira militar. Em relação ao recorte racial, pode-se afirmar que a proporção de homens negros é ligeiramente superior a de homens brancos, havendo uma diferença de 4,5 pontos percentuais. Isso se explica pela maior proporção de homens negros ocupados na categoria de trabalhadores da indústria e da construção civil. Quanto às mulheres brancas e negras, temos uma proporção praticamente idêntica nesses quatro grupos.

Na categoria dos professores e dos técnicos de nível médio há uma predominância feminina. De acordo com os dados da tabela 1, temos 10,3% das mulheres brancas nesses dois grupos e 7,8% das mulheres negras, enquanto que o percentual de homens brancos e negros cai para 2,1% e 1,4%, respectivamente. Cumpre salientar que entre os professores percebe-se nítidas desigualdades: a proporção de mulheres brancas com ensino superior é quase o dobro daquela das mulheres negras. O mesmo pode ser afirmado se compararmos homens brancos e homens negros na categoria de professores com ensino superior. A maioria dos professores brancos tem ensino superior; essa afirmação também é válida para os homens negros, embora a proporção seja menor, mas não se confirma para as mulheres negras. Conclui-se, portanto, que os indivíduos brancos ocupados que estão na categoria de professores estão em vantagem em relação aos negros, sobretudo, em relação às mulheres negras. Quanto aos técnicos, há uma maior proporção relativa de mulheres brancas, mas com diferença de apenas 0,2 pontos percentuais no percentual de mulheres negras. Todavia,



nota-se que a proporção de mulheres brancas é mais que o triplo daquela de homens brancos e mais que o quádruplo de homens negros. Assim, além da atividade docente, podem ser definidas como ocupações tipicamente femininas aquelas de nível técnico, notadamente, as que estão ligadas à área da saúde, tais como técnicos de enfermagem, de laboratório, radiologistas, entre outros.

Na categoria dos trabalhadores de serviços também há predomínio de mulheres, ainda que seja menos acentuado que aquele existente entre os professores e técnicos. Nesse grupo há uma forte representatividade dos trabalhadores domésticos, outra ocupação tipicamente feminina, com destaque para inserção das mulheres negras. O percentual de mulheres brancas ocupadas no trabalho doméstico é de 11,3%, já o de mulheres negras sobe para 19,8%, o que indica que quase um quinto das mulheres negras são domésticas. Já a proporção de homens é relativamente pequena, ficando em 0,5% para os ocupados brancos e 0,9% para os ocupados negros. Já nos serviços de limpeza e manutenção, que incluem atividades como jardinagem domésticas, serviços gerais, garis, limpadores, entre outros, temos uma maior proporção de homens, sendo que o percentual de homens negros é quase idêntico ao de mulheres brancas; os homens brancos são os que aparecem em menor proporção (1,6%) e as mulheres negras as que estão em maior proporção (4,2%). Ainda no grupo dos trabalhadores dos serviços, temos duas categorias tipicamente femininas: cozinheiras e auxiliares de cozinha e cabeleireiros e esteticistas. Em ambas as categorias a proporção de homens brancos e negros é idêntica, ficando em 0,5% na primeira e 0,4% na segunda. Já entre as mulheres tem-se uma ligeira diferença com maior proporção de ocupadas negras. A categoria tipicamente masculina do grupo dos trabalhadores dos serviços é a dos vigias, porteiros e guardas. A presença de mulheres nesse grupo é quase desprezível, já entre os homens tem-se 1,9% dos ocupados brancos e 2,5% dos ocupados negros.

Em quatro grupos apresentados na tabela 1 temos um relativo equilíbrio na distribuição de homens e mulheres são eles: outros trabalhadores do ramo industrial, serviços de utilidade pública, vendedores e prestadores de serviço do comércio e escriturários. No primeiro grupo a proporção de homens brancos e negros é quase a mesma, sendo ligeiramente maior que a das mulheres – diferença aproximada de 2 pontos percentuais em relação às mulheres brancas e 2,5 pontos percentuais em relação às mulheres negras. Os serviços de utilidade pública ocupam um percentual relativo muito pequeno de pessoas, havendo a mesma proporção de homens brancos e negros – 0,2% - e sendo não significativa a de mulheres dos dois grupos raciais. No terceiro grupo mencionado, vendedores e prestadores de serviços do comércio, a inserção feminina é relativamente maior que a dos homens, existindo pouca diferença entre mulheres brancas e mulheres negras. A



diferença entre mulheres e homens fica em torno de 3 pontos percentuais comparando com os ocupados brancos e quatro pontos percentuais comparando com os ocupados negros. Observando ainda os dados desse grupo, constata-se que na categoria dos atendentes, vendedores e balconistas destaca-se o percentual de mulheres brancas, em seguida aparecem as mulheres negras, depois os homens brancos e, por fim, os homens negros. Ao que tudo indica há uma preferência pelas mulheres brancas. Já no grupo dos ambulantes e conta própria nota-se uma maior tendência para sobre-representação relativa das mulheres negras (2,7%) e maior proximidade de distribuição racial que sexual, ainda que a proporção de mulheres brancas esteja bastante próxima daquela dos homens negros, havendo uma diferença de apenas 0,3 ponto percentuais. Quanto ao grupo dos escriturários, destaca-se a proporção relativa de mulheres brancas (9,5%), seguidas dos homens brancos (6,0%) e das mulheres negras (5,4%). A proporção de homens negros nesse grupo é de 4,1%. A subcategoria assistentes e auxiliar administrativo apresenta praticamente a mesma ordem de distribuição, porém a inserção de mulheres negras é ligeiramente superior a de homens brancos. Assim, se entre ambulantes e contas-própria aparece uma inclinação para sobre-representação dos negros, em razão da proporção de mulheres negras, entre os escriturários a tendência é de sobre-representação de ocupados brancos, também em razão do grupo feminino.

A segregação racial torna-se mais perceptível em três grupos: dirigentes e gerentes, ocupações com ensino superior e produtores na exploração agropecuária. A proporção de homens brancos ocupados como dirigentes e gerentes é quase três vezes maior que a de homens negros e quatro vezes maior que a de mulheres negras. Comparando com as mulheres brancas a vantagem permanece, mas em menor proporção, havendo uma diferença de 2,8 pontos percentuais. Nesse grupo, as desigualdades são particularmente grandes na categoria dos empregadores. Apenas para citar alguns dados, nessa categoria há 10 vezes mais homens brancos que mulheres negras; 5 vezes mais homens brancos que homens negros e mais que o dobro de homens brancos que mulheres brancas. Já entre os administradores e gerentes, embora a desigualdade persista, ela é menos acentuada, ainda que a proporção de homens brancos seja mais do que o quádruplo da proporção de mulheres negras. No segundo grupo mencionado, ocupações com ensino superior, a vantagem se desloca dos homens brancos para as mulheres brancas, sendo que 11,4% delas estão nesse grupo, contra 6,2% dos homens brancos, 4,5% das mulheres negras e apenas 1,8% dos homens negros.

Desagregando as ocupações com ensino superior, percebe-se que, com exceção dos profissionais policientíficos, das ciências exatas, física e engenharia, há uma maior inserção proporcional de mulheres brancas. Assim, entre os profissionais das ciências biológicas, da saúde e



afins, do ensino e das ciências sociais e humanas tem-se uma proporção maior de mulheres brancas. Já nas ciências jurídicas o percentual de homens e mulheres brancos é idêntico, sendo de 1% dos ocupados. Essa mesma divisão sexual dentro da categoria pode ser observada entre os ocupados negros, mas eles se apresentam em proporção menor que os ocupados brancos, principalmente os homens negros. As mulheres negras têm uma importante inserção entre os profissionais de ensino (2,9%), superando inclusive os homens brancos (1,1%). Em relação aos dois primeiros grupos, dirigentes e gerentes e profissionais com ensino superior, a sobre-representação da população branca é, em parte, explicada pelos diferenciais de nível de ensino. Considerando a população em estudo, é importante mencionar que as mulheres brancas são o segmento populacional que possui melhor escolaridade, ficando em 9,66 a média de anos de estudo desse grupo, seguido dos homens brancos que possuem em média 9,11 e das mulheres negras que têm 8,71. O grupo que possui menor nível de ensino são os homens negros, que têm em média 8,0 anos de estudo. Porém, não se pode desconsiderar a importância das barreiras raciais. Em estudo anterior (MELLO, 2010) afirmamos que o aumento da escolaridade afasta os indivíduos do grupo de menor “status”, ou seja, aquele referente aos trabalhadores do setor rural e do baixo terciário. Mas, ao mesmo tempo, nota-se que com igual nível de escolaridade, são os homens negros que ficam mais presos a posições subalternas. Esse dado pode ser explicado pela presença expressiva desse segmento populacional no grupo dos operários. No grupo de escolaridade de 15 anos ou mais, constata-se que a inserção é majoritária na profissão de dirigente e intelectual e há também um percentual importante na posição de técnico e empregado do serviço administrativo. Considerando apenas o primeiro grupo, dirigentes e intelectuais, pode-se afirmar que são os homens brancos que, com igual nível de escolaridade, conseguem maior inserção nessas profissões.

Em relação ao grupo dos produtores na exploração agropecuária, que também apresenta uma divisão racial mais acentuada que a divisão sexual, é possível mencionar, de acordo com os dados da tabela 1, que há uma sobre-representação dos homens negros, sendo que 22,7% dos ocupados estão nesse grupo, ou seja, mais de um quinto dos ocupados. A proporção de mulheres negras é relativamente próxima a de homens brancos, havendo uma diferença de 2,7 pontos percentuais. Já o percentual de mulheres brancas é de 9,7%, pouco mais que a metade da proporção de mulheres negras. Possivelmente, esses dados podem ser explicados pelo fato desse tipo de atividade, em geral, reunir o grupo familiar. Uma vez que a proporção de casamentos intra-grupos raciais é superior a de casamentos entre-grupos raciais, justifica-se a maior inserção de homens e mulheres negras.



A distribuição ocupacional serve como explicação parcial para as diferenças de desemprego. Três grupos empregam a maioria dos trabalhadores: trabalhadores dos serviços (20%), vendedores e prestadores de serviço do comércio (10%) e produtores na exploração agropecuária (16%). Juntos eles ocupam 46% dos ocupados. No grupo dos trabalhadores dos serviços há mais mulheres que homens, no grupo dos vendedores e prestadores de serviço há um relativo equilíbrio e no grupo dos produtores na exploração agropecuária, a maioria são homens. Ao mesmo tempo, os quatro grupos ocupacionais que empregam majoritariamente homens reúnem 18% da população ocupada. Já os dois grupos que reúnem uma proporção maior de mulheres em relação a de homens empregam 5% da mão-de-obra ocupada. Assim, as ocupações tipicamente masculinas são mais intensivas em mão-de-obra⁶.

Cabe ainda mencionar a relação entre a distribuição ocupacional e os rendimentos dos trabalhadores. Já mencionamos que, em média, os trabalhadores brancos são melhores remunerados que os trabalhadores negros. Por outro lado, a vantagem da mulher branca em relação aos homens negros tende a desaparecer quando são introduzidas variáveis de controle, tais como escolaridade e grupo ocupacional. A tabela 2 apresenta o rendimento médio dos ocupados, segundo a raça e o sexo.

Tabela 2 - Rendimento médio no trabalho principal, segundo o sexo e a raça – Brasil, 2006

Grupos ocupacionais	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
Dirigentes e gerentes	3.150,29	2.134,35	2.072,54	1.435,31
Empregadores	4.459,90	3.124,73	4.156,33	2.147,00
Administradores e gerentes	2.510,46	1.877,62	1.732,67	1.352,81
Ocupações com ensino superior	3.376,22	1.833,48	2.331,66	1.268,32
Trabalhadores dos serviços	657,52	413,66	503,21	329,16
Trabalhador doméstico	390,72	321,40	358,39	281,75
Cozinheira/aux.cozinha	598,36	459,99	507,12	402,87
Ajudante de bar/copeiro	690,46	487,37	527,76	396,76
Serviços de limpeza e manutenção	494,03	414,91	421,11	376,16

⁶ Conforme dados da PNAD 2006. Elaboração da autora.



Cabelereiro/esteticista	1.085,33	587,74	628,40	424,42
Vigia, porteiro, guarda	631,23	686,29	547,26	610,10
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	874,65	553,60	576,39	391,45
Atendente/vendedor/balconista	932,05	588,59	626,79	439,45
Ambulante/conta própria	645,85	386,01	459,49	284,78
Produtores na exploração agropecuária	724,13	561,77	325,06	230,90
Trabalhadores da indústria extrativa e construção civil	645,62	4.660,33	506,98	714,41
Trabalhadores transversais	968,38	611,10	693,15	476,93
Outros trabalhadores do ramo industrial	814,49	447,71	605,51	340,99
Serviços de utilidade pública Energia/captação/esgoto	912,78	1.754,83	837,51	*
Trabalhadores de reparação e manutenção mecânica	903,63	614,61	667,38	521,73
Professores com ensino superior	2.109,67	1.323,95	1.505,91	1.030,42
Outros professores	842,67	659,91	653,95	511,03
Técnicos de nível médio	1.325,32	912,03	947,32	784,51
Escriturários	1.003,55	824,95	768,51	654,85
Assistente e auxiliar administrativo	1.023,47	829,73	835,60	647,53
Militares	1.615,74	2.001,75	1.425,16	1.748,13

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD, 2006. Elaboração da autora.

*Amostra não permitiu desagregação para essa categoria.

A análise dos dados da tabela 2 nos permite afirmar que em praticamente todos os grupos ocupacionais os homens brancos são os que obtêm os melhores rendimentos e as mulheres negras são as que obtêm pior remuneração. Três exceções podem ser observadas: entre vigias, porteiros e guardas a melhor remuneração é das mulheres brancas, seguida dos homens brancos, das mulheres negras e, por fim, dos homens negros; entre os trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil e nas carreiras militares a vantagem também é das mulheres brancas, mas nesse caso elas são seguidas das mulheres negras, depois vêm os homens brancos e negros, respectivamente. O



primeiro caso talvez possa ser explicado por uma lei de oferta e procura, ou seja, os homens negros se apresentam em maior proporção nesse grupo ocupacional; já a inserção de mulheres, sobretudo brancas, é quase desprezível do ponto de vista estatístico. A vantagem dos homens brancos segue a tendência “natural” do mercado de trabalho. Na indústria extrativa e na construção civil ao que tudo indica a vantagem das mulheres pode ser explicada pela inserção delas entre as construtoras por conta própria, enquanto que os homens estão em atividades mais simples, tais como mestres de obra, pedreiros, entre outras. Por fim, nas carreiras militares, a explicação é semelhante: o ingresso de mulheres nessas carreiras se dá, sobretudo, a partir do ensino superior. Para os homens há maior flexibilidade, visto que o acesso pode ocorrer através das escolas militares – a maioria exclusiva para homens - e o próprio alistamento obrigatório. Assim, a explicação estaria na maior diversificação de ocupações militares masculinas.

Comparando homens negros e mulheres brancas, de um modo geral, os primeiros obtêm melhor remuneração quando se encontram na mesma ocupação que essas últimas. Além das exceções já mencionadas no parágrafo anterior, destacam-se outros cinco casos em que as mulheres brancas são melhores remuneradas: dirigentes e gerentes, produtores na exploração agropecuária, serviços de utilidade pública, professores e escriturários. Entre dirigentes e gerentes é preciso considerar que na subcategoria dos empregadores os homens negros obtêm melhor remuneração que as mulheres brancas, mas a vantagem média no grupo talvez possa ser explicada pela predominância de indivíduos brancos, tanto homens, quanto mulheres, ou seja, maior incidência de discriminação racial. Por outro lado, a vantagem nos rendimentos dos homens negros em relação às mulheres brancas nas ocupações do ensino superior seria explicada pela proximidade sexual das ocupações, ou seja, semelhanças entre homens brancos e homens negros. No grupo da exploração agropecuária, como já mencionamos, há uma tendência de trabalho em família e, portanto, do mesmo modo que os homens brancos são melhores remunerados o mesmo acontece com as mulheres brancas. Entre os professores é necessário mencionar que a vantagem das mulheres brancas ocorre somente quando não consideramos o grupo com ensino superior e mesmo assim a diferença é inferior a R\$6,00. No grupo dos escriturários a diferença também é pequena, ficando em R\$56,44. A maior vantagem aparece nos serviços de utilidade pública, onde as mulheres brancas recebem praticamente o dobro que os homens negros.

Em dois grupos tipicamente masculinos as mulheres obtêm remunerações superiores a dos homens – militares e trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil. Em ambos os casos exercem atividade diferenciada. Por outro lado, nos três grupos tipicamente femininos os homens



ganham mais – trabalhadores dos serviços, professores (exceto sem ensino superior), técnicos do nível médio. Dentro do grupo trabalhadores dos serviços, apenas entre vigias e porteiros, a remuneração feminina é maior que a masculina. Pode-se concluir, portanto, que a distribuição ocupacional em ocupações tipicamente femininas e masculinas, de “brancos” ou de “negros” é uma variável que apresenta limitações para explicar as diferenças de rendimento entre pessoas que ocupam a mesma posição. O mais notável é que, exercendo ocupações “tipicamente” femininas, os homens brancos ainda obtêm melhor remuneração que os demais grupos.

Considerações finais

O modo de inserção ocupacional desses grupos constroi uma teia complexa de desigualdade em que, por vezes, a questão racial se sobrepõe aos problemas relacionados ao gênero. Todavia, não se pode deixar de mencionar que a relação inversa, ou seja, maior desigualdade por gênero que por raça, também ocorre. Nesse segundo caso, dois elementos explicativos se destacam: as desvantagens das mulheres negras na inserção ocupacional e a localização das mulheres de ambos os grupos raciais em profissões “tipicamente” femininas.

Referências bibliográficas

- BHABHA, Homi. **O Local da cultura**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 1998.
- CALDWELL, Kia Lilly. Fronteiras da diferença raça e mulher no Brasil. **Estudos Feministas**, ano 8, 2000.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.
- GILROY, Paul. **O Atlântico negro**: modernidade e dupla consciência. São Paulo: Editora 34, 2001.
- HALL, Stuart. **Da diáspora**. Identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.
- MELLO, Luciana G. **Educação e trabalho** – uma relação complexa. In: VII Seminário do Trabalho, educação e sociabilidade, 2010. São Paulo: Marília.
- PHOENIX, Ann. Remembered racialization: Young people and positioning in differential understandings. In: **Racialization**. Studies in Theory and Practice. New York: Oxford University Press, 2005. p. 103 – 122
- SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, 20 (2):71 – 99, jul.-dez., 1995.