



GÊNERO E RAÇA NO ACESSO AOS CARGOS DE CHEFIA NO BRASIL – 2007

Bárbara Castilho¹

Estatísticas evidenciam desigualdades sociais entre homens e mulheres e entre indivíduos de distintas características de cor ou raça, possibilitando um melhor exame sobre a dimensão destas desigualdades e contribuindo de forma importante com o discurso e ações do movimento negro e de mulheres e também com as ações do poder público.

De tal modo, nas últimas décadas, estudos dedicados às desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho brasileiro foram marcados por análises de assimetrias por sexo e cor ou raça, sobre aspectos como a participação, rendimento, tipo de ocupação e posição na ocupação, através de estatísticas, sobretudo aquelas produzidas por órgãos do governo (PAIXÃO, 2008; DIEESE, 2005; HENRIQUES, 2001).

Assim, o presente estudo teve como objetivo fazer uma análise sobre o acesso aos cargos de chefia em 2007, pelos grupos populacionais selecionados – homens brancos, mulheres brancas, homens pretos, mulheres pretas, homens pardos, mulheres pardas – verificando as assimetrias existentes no que se refere à condição de ocupação, participações em cargos de chefia, remuneração e instrução.

O estudo foi feito mediante a utilização dos microdados da PNAD 2007 – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Foram consideradas como ocupadas em cargos de chefia aquelas pessoas que na variável derivada “Grupamentos ocupacionais do trabalho principal da semana de referência” se encontravam na categoria “Dirigentes em Geral”, a qual é composta por “Membros superiores” e “Dirigentes do poder público”, “Dirigentes de empresas e organizações” (exceto de interesse público) e “Gerentes”.

Para a análise das assimetrias nas inserções dos grupos, foram consideradas as variáveis: Sexo; Cor ou raça; Condição de atividade na semana de referência; Condição de ocupação na semana de referência; Rendimento mensal do trabalho principal; Número de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência; Anos de estudo; e último grau concluído.

¹ Economista formada pela UFRJ e mestranda em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais na Escola Nacional de Ciências Estatísticas - ENCE/IBGE.



População residente segundo sexo e cor ou raça

Em 2007, de acordo com o IBGE, a população brasileira estimada era cerca de 190 milhões de pessoas. Esta população era constituída por 48,80% de homens e 51,20% de mulheres. Quanto à cor ou raça, os brancos eram 49,40%, os pretos 7,4% e pardos 42,3%. Os grupos populacionais selecionados para o estudo, homens brancos, mulheres brancas, homens pretos, mulheres pretas, homens pardos e mulheres pardas, correspondiam a 23,5%, 25,9%, 3,7%, 3,7%, 21,2% e 21,1%, respectivamente, o que representava aproximadamente 99% da população.

Inserção no mercado de trabalho segundo sexo e cor ou raça

A PEA – População economicamente ativa – se refere aqui ao total de pessoas de 10 anos ou mais que estavam trabalhando ou procurando emprego na semana de referência. Segundo o IBGE, em 2007, a PEA no Brasil era formada por quase 98 milhões de pessoas e era composta, segundo os grupos populacionais em estudo, por 27,23% de homens brancos; 22,43% de mulheres brancas; 4,64% de homens pretos; 3,55% de mulheres pretas; 24,07% de homens pardos; e 17,18% de mulheres pardas. Nota-se que os pesos dos homens na PEA eram mais elevados do que seus pesos na população como um todo, ocorrendo o oposto para as mulheres.

Na PEA, os grupos populacionais se distribuía de forma bastante desigual entre ocupados e não ocupados. No interior de cada categoria de cor ou raça as mulheres possuíam situação desfavorável em relação aos homens, dentre elas, as mulheres pretas detinham a pior situação – 13,44% não estavam ocupadas. Por outro lado, a melhor situação encontrada correspondia a dos homens brancos, dos quais 94,55% estavam ocupados (tabela 1).

Tabela 1

População economicamente ativa, segundo a condição de ocupação na semana de referência, por sexo e cor ou raça - Brasil, 2007

Condição de ocupação	Branco		Pretos		Pardos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Ocupados	94,55%	90,57%	92,54%	86,56%	93,48%	87,88%
Não ocupados	5,45%	9,43%	7,46%	13,44%	6,52%	12,12%

Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Microdados obtidos no BME - Banco Multidimensional de estatística do IBGE

Assimetrias nas inserções dos grupos são também identificadas nas disparidades entre os rendimentos mensais auferidos em 2007. Os brancos (homens e mulheres) possuíam os maiores rendimentos médios mensais, em se tratando dos homens brancos o valor observado era



significativamente superior ao verificado para os demais grupos. Observa-se também que no interior de cada grupo de cor ou raça o rendimento médio mensal dos homens era superior ao das mulheres (tabela 2).

Os diferenciais nos rendimentos poderiam ser explicados pelos diferenciais nas horas trabalhadas. Homens possuem em média maior número de horas semanais trabalhadas no trabalho principal – o que pode explicar parte dos diferenciais dos rendimentos no interior de cada grupo de cor ou raça. Porém, este indicador não diz muito sobre as diferenças entre os rendimentos no interior das categorias de sexo (tabela 2).

A análise do indicador Rendimento por hora trabalhada explicita mais claramente os diferenciais entre os grupos. Homens brancos auferem maiores rendimentos por hora trabalhada. O segundo maior valor para este indicador é o das mulheres brancas, seguidas pelos homens pretos, homens pardos, mulheres pretas e mulheres pardas. Os dados sugerem que os brancos (homens e mulheres) e os homens em cada grupo de cor ou raça estão ocupados em postos mais prestigiados e assim de maiores rendimentos (tabela 2).

Tabela 2

Rendimento mensal médio*, horas trabalhadas e rendimento médio por hora, segundo sexo e cor ou raça (branca, preta e parda) - Brasil, 2007**

Cor ou raça	Sexo	Rendimento médio mensal	Horas semanais trabalhadas	Rendimento médio (R\$)* por hora
Branca	Homens	1.244,27	43,32	6,68
	Mulheres	781,05	35,91	5,06
Preta	Homens	660,95	42,8	3,59
	Mulheres	464,42	35,51	3,04
Parda	Homens	629,47	41,81	3,50
	Mulheres	422,82	33,66	2,92

Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Microdados obtidos no BME - Banco Multidimensional de estatística do IBGE

*Rendimento mensal em dinheiro, no mês de referência, recebido pela pessoa no trabalho principal da semana de referência

**Número de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência

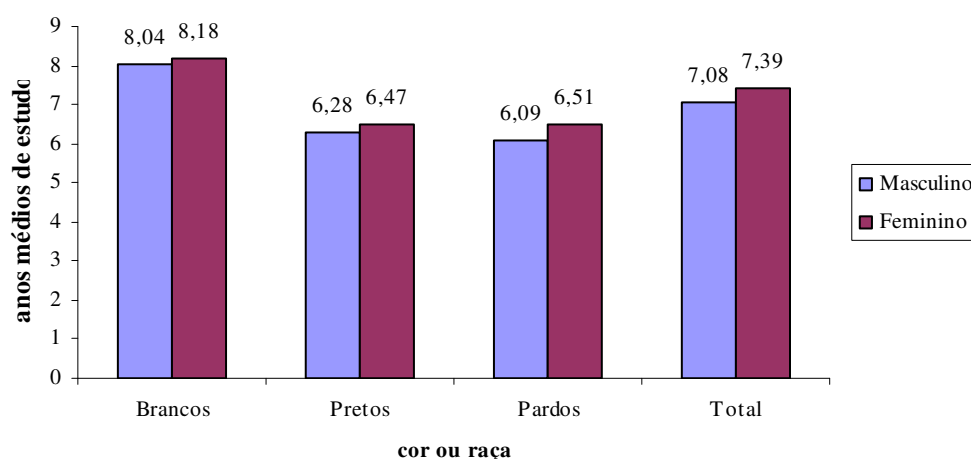
A educação consiste num fator importante para a explicação dos diferenciais nos rendimentos – melhores níveis educacionais tendem a possibilitar melhores posições e rendimentos no mercado de trabalho. Todavia, dadas as discriminações de gênero e de raça, melhores níveis educacionais podem não coincidir com melhores situações no mercado de trabalho.

A escolaridade média (anos médios de estudos com aprovação) constitui um indicador sintético das condições de provimentos educacionais e padrão de vida da população, no presente,



passado e passado recente (JANNUZZI, 2004). Em 2007, na faixa etária de 15 anos ou mais, a população feminina como um todo possuía escolaridade média superior a dos homens e isto ocorria para todas as categorias de cor ou raça. Entre essas categorias, a população branca (homens e mulheres) era a que apresentava o melhor indicador. De tal modo, o indicador dos homens brancos somente não foi mais favorável ao verificado para as mulheres brancas (gráfico 1).

Gráfico 1: Anos médios de estudo da população de 15 anos ou mais, segundo sexo e cor ou raça - Brasil, 2007



Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Dados obtidos no portal do LAESER-UFRJ

Portanto, os dados de escolaridade podem explicar parte dos diferenciais nos rendimentos dos grupos, sugerindo que os brancos recebem maiores rendimentos por terem um nível de escolaridade consideravelmente superior. Entretanto, os dados de escolaridade não explicam as assimetrias nos rendimentos de homens e mulheres no interior de cada grupo de cor ou raça, sempre favorável a eles.

Cargos de Chefia

As análises anteriores, principalmente sobre os Rendimentos, sugerem a existência de desigualdades quanto ao acesso a cargos de chefia. No presente estudo são considerados como ocupados nestes cargos aqueles indivíduos que se encontravam na categoria “Dirigentes em Geral”, os quais constituíam uma parcela pequena (cerca de 5%) do total de ocupados em 2007.

Examinando essa categoria segundo sexo e cor ou raça, nota-se que os postos de Dirigentes estão mais presentes nas ocupações de determinados grupos do que em outros, como já sugerido. Os



brancos (homens e mulheres) possuíam um percentual de suas ocupações no Grupamento ocupacional de Dirigentes superior ao percentual verificado para a população como um todo, diferentemente do que ocorria para as outras categorias de cor ou raça. Nota-se também que as mulheres de cada categoria de cor ou raça possuíam um percentual inferior ao percentual dos homens (tabela 3).

Deste modo, observa-se que existiam diferenças nas inserções tanto por sexo quanto por cor ou raça, porém as diferenças nas inserções de brancos (as), pretos (as) e pardos (as) eram tão significativas que as mulheres brancas possuíam um percentual de suas ocupações na categoria de Dirigentes inferior apenas ao percentual verificado para os homens brancos. Este grupo apresentou um percentual de 8,09%, acima do verificado para a população como um todo em 3,17 pontos percentuais e acima do verificado para as mulheres brancas, homens pretos, mulheres pretas, homens pardos e mulheres pardas em, respectivamente, 2,18; 5,43; 6,67; 5,17; e 5,71 pontos percentuais (tabela 3).

Tabela 3

Proporção da população ocupada na PEA na categoria de Dirigentes em Geral, segundo sexo e cor ou raça (branca, preta e parda) - Brasil, 2007

Cor ou raça	Branca		Preta		Parda		População total
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Dirigentes em Geral	8,09%	5,91%	2,66%	1,42%	2,92%	2,38%	4,92%

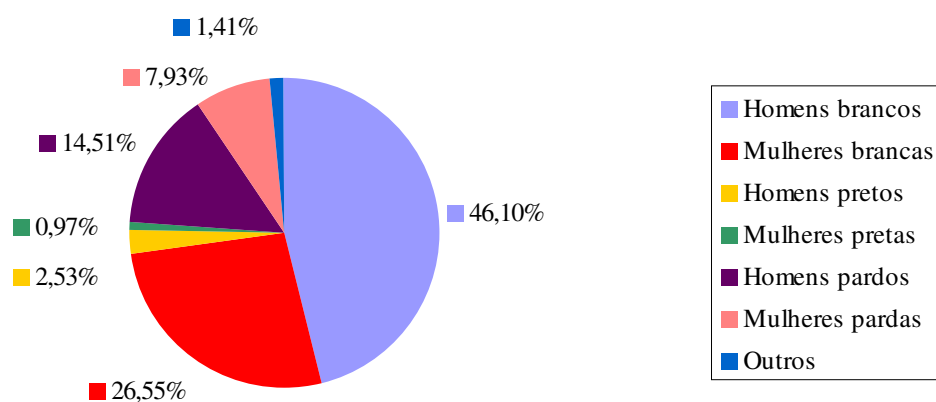
Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Dados obtidos no BME – Banco Multidimensional de estatística do IBGE

O gráfico abaixo dispõe a composição dos ocupados na categoria de Dirigentes em Geral segundo sexo e cor ou raça no Brasil em 2007. Observa-se que os postos de Dirigentes naquele ano estavam distribuídos de forma bastante desigual entre os grupos populacionais considerados – alguns grupos estavam sub-representados, enquanto outros estavam sobre-representados, como os homens brancos, os quais constituíam 46,10% dos Dirigentes (gráfico 2).



Gráfico 2: Dirigentes em Geral, segundo sexo e cor ou raça (branca, preta e parda) - Brasil, 2007



Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Microdados obtidos no BME - Banco Multidimensional de estatística do IBGE

O gráfico 3 dispõe a distribuição acumulada dos Dirigentes em Geral por rendimento mensal (em salários mínimos), segundo os grupos populacionais em estudo. Verifica-se que em 2007 os grupos populacionais selecionados possuíam distribuições desiguais pelas faixas salariais. Os Dirigentes da população de cor ou raça preta e parda, sobretudo feminina, estavam concentrados nas faixas salariais mais baixas, indicando que as posições de direção ocupadas por elas são de menor prestígio. Por outro lado, a proporção de homens brancos Dirigentes em faixas salariais mais elevadas era significativamente superior – quase 60% desses homens recebiam acima de 5 salários mínimos.

No mesmo gráfico 3, pode ser observado que dentro do mesmo grupo populacional os Dirigentes eram bastante heterogêneos no que se refere aos rendimentos recebidos – indivíduos com baixos rendimentos e indivíduos com rendimentos significativamente mais elevados. De tal modo, para o estudo dos cargos de chefia, considerou-se pertinente realizar um recorte por faixa salarial.

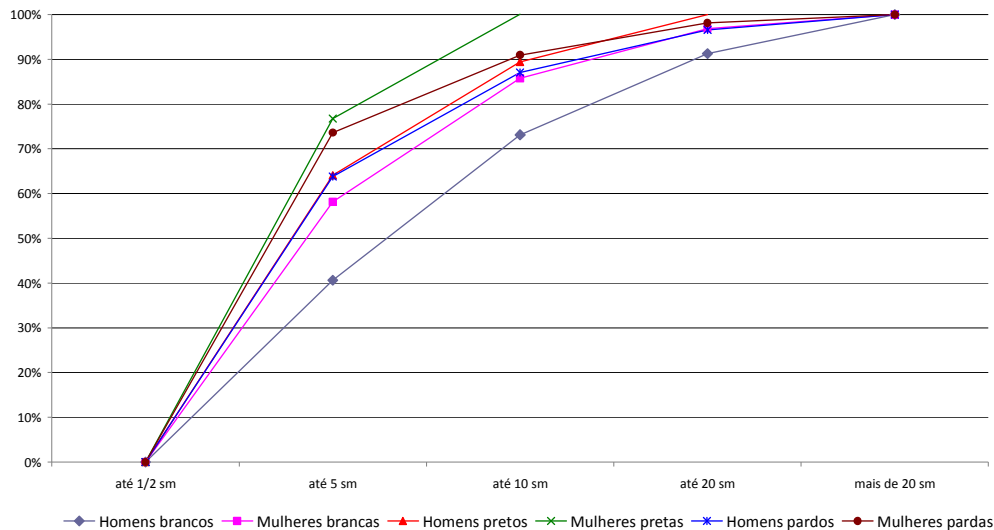
Assim, a partir deste ponto do estudo a análise se detém aos que se encontravam na categoria de Dirigentes em Geral e que recebiam mais de 5 salários mínimos, o que correspondia na data de referência da PNAD 2007 a R\$ 1900,00². O recorte nesta faixa salarial no presente estudo

² De acordo com a Síntese de Indicadores da PNAD 2007.



considerou a participação de cada grupo populacional acima deste patamar, buscando não reduzir demasiadamente a participação de determinados grupos³.

Gráfico 3: Distribuição acumulada dos Dirigentes em Geral, por rendimentos mensais em salários mínimos (sm), segundo os grupos populacionais - Brasil, 2007



Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Microdados obtidos no BME - Banco Multidimensional de estatística do IBGE

As pessoas que se encontravam na categoria de “Dirigentes em Geral” e que recebiam mais de 5 salários mínimos correspondiam a quase metade (45%) dos indivíduos presentes nesta categoria.

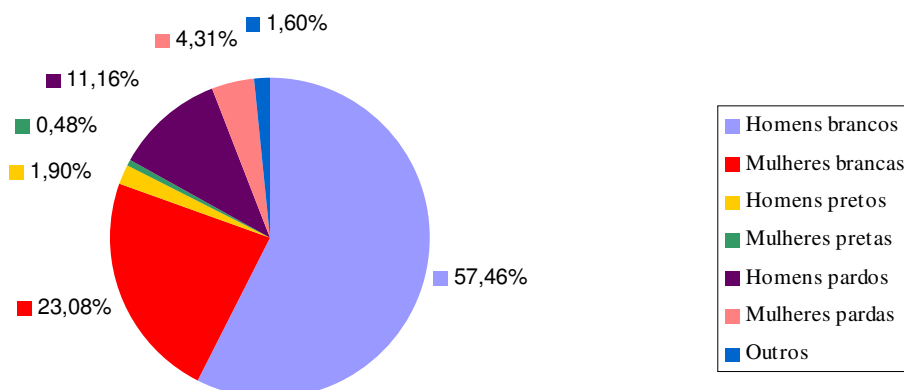
Neste sentido, verifica-se que estes postos de chefia em 2007 estavam distribuídos de forma bastante desigual entre os grupos em estudo. Os homens brancos ocupavam a maioria desses postos 57,46%, as mulheres brancas (23,08%), os homens pardos (11,16%), mulheres pardas (4,31%), homens pretos (1,90%) e mulheres pretas (0,48%) (gráfico 4).

Comparando essas informações com as dispostas anteriormente no gráfico 2, onde foram considerados todos aqueles que estavam na categoria de Dirigentes em Geral, observa-se que as desigualdades nas participações aumentam quando considerados apenas os que recebiam mais de 5 salários mínimos. Com este recorte por rendimento, os homens brancos aparecem com uma situação ainda mais favorável do que a apresentada anteriormente. Estas desigualdades, quanto à participação, seriam ainda maiores para faixas salariais superiores, típicas da população branca masculina.

³ Seria importante realizar outros recortes em estudo mais extenso.



Gráfico 4: Dirigentes em Geral (mais de 5 salários mínimos), segundo os grupos populacionais - Brasil, 2007



Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Microdados obtidos no BME - Banco Multidimensional de estatística do IBGE

No que se refere aos rendimentos mensais deste grupo de Dirigentes, os homens brancos em 2007 recebiam em média rendimento mensal superior aos demais – R\$ 4.882,37. Entretanto, diferentemente do que ocorria com os rendimentos mensais dos grupos na ocupação principal, onde as mulheres brancas apareciam com o segundo maior rendimento (tabela 2), o segundo maior rendimento mensal médio destes ocupados em cargos de chefia era dos homens pardos (R\$ 4.302,17) (tabela 4).

Tabela 4

Rendimento mensal* médio dos grupos de sexo e cor ou raça (branca, preta e parda) Dirigentes em Geral que recebiam mais de 5 salários mínimos- Brasil, 2007

Cor ou raça	Sexo	Rendimento médio mensal
Branca	Homens	4.882,37
	Mulheres	4.021,98
Preta	Homens	3.689,41
	Mulheres	2.941,05
Parda	Homens	4.302,17
	Mulheres	3.702,70

Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Dados obtidos no BME - Banco Multidimensional de estatística do IBGE

*Rendimento mensal em dinheiro, no mês de referência, recebido pela pessoa no trabalho principal da semana de referência

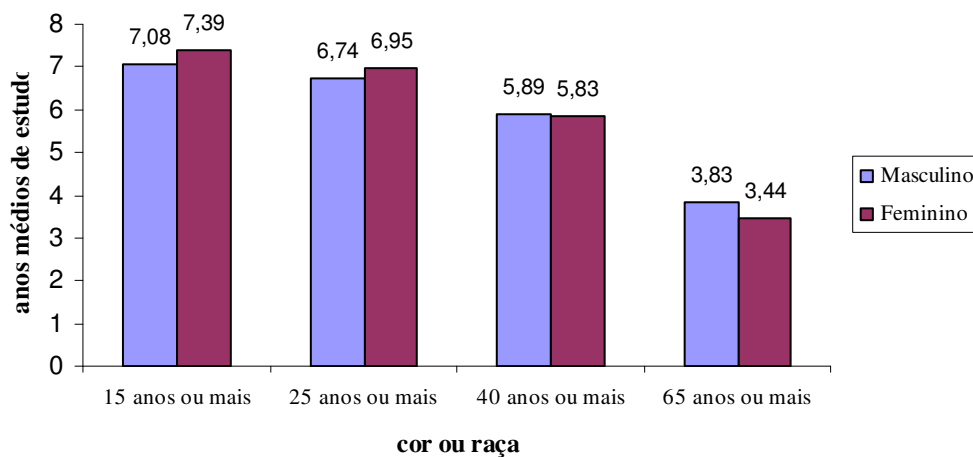
A idade, juntamente com a escolaridade, pode constituir um fator importante para entender as disparidades no acesso aos cargos de chefia. Os ocupados nesses postos possuem em média idade



mais elevada do que a verificada para a PEA. Enquanto a média de idade para a PEA em 2007 estava em torno de 36 anos de idade, a média de idade dos Dirigentes em Geral que recebiam mais de 5 salários mínimos estava em torno de 43 anos de idade.

Foi visto anteriormente que para a população de 15 anos ou mais, a escolaridade média das mulheres era superior a dos homens e que, porém, isto não refletia em remunerações maiores para elas. Entretanto, quando considerada uma faixa etária mais elevada esta situação se inverte, possuindo os homens indicadores mais favoráveis do que elas (gráfico 5). Deste modo, sendo os postos de chefia ocupados por pessoas de idades mais avançadas, as mulheres podem encontrar barreiras adicionais no acesso a esses postos.

Gráfico 5: Anos médios de estudo da população por faixa etária, segundo sexo - Brasil, 2007



Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Dados obtidos no portal do LAESER-UFRJ

Esta situação mais favorável às mulheres em idades mais jovens em contraste com as de idades mais avançadas se explica pela reversão do hiato de gênero⁴.

ALVES e BELTRÃO (2004) estudaram a reversão do hiato de gênero na educação, apresentando a evolução do número médio de anos de estudo para homens e mulheres no período 1960-1996, evidenciando o ganho de escolaridade para homens e mulheres. Os autores mostraram que o ganho vem ocorrendo de forma mais acelerada para as mulheres e que assim o hiato de gênero desfavorável a elas que existia em 1960 veio sendo reduzido até a sua reversão, evidenciada

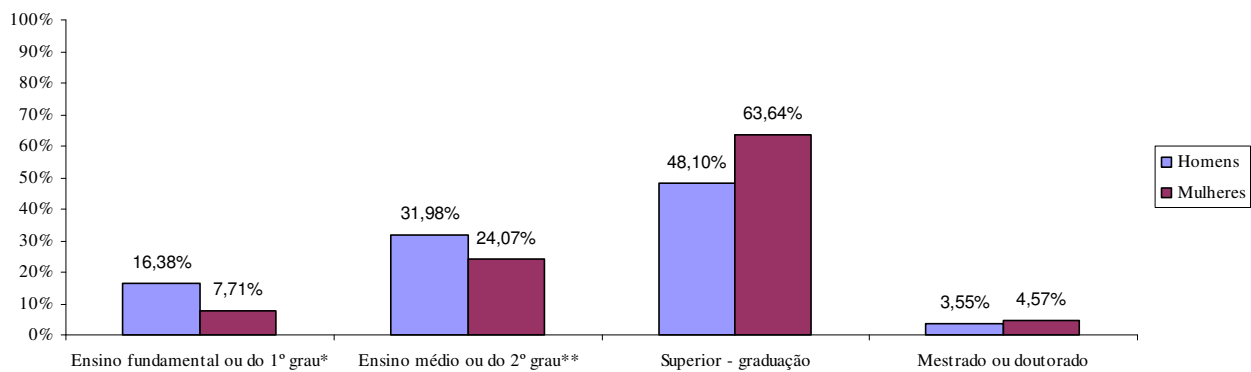
⁴ O hiato de gênero (gender gap) na educação ocorre quando existem diferenças nos níveis de escolaridade entre homens e mulheres (ALVES; BELTRÃO, 2004).



no censo de 1991. Os autores mostraram, porém, através de uma análise por coortes, que para as idades mais jovens, o hiato de gênero foi revertido décadas antes.

Ainda sobre a educação, o gráfico a seguir apresenta o último grau concluído dos Dirigentes em Geral, não estudantes, que recebiam mais de cinco salários mínimos, segundo o sexo. A partir dos dados abaixo é possível notar uma maior concentração no nível superior (graduação), tanto para os homens quanto para as mulheres chefes. Nos níveis superiores (graduação e mestrado ou doutorado) é maior a participação das mulheres (68,21%), frente à participação dos homens (51,64%). Portanto, verifica-se que nos níveis mais baixos de instrução os homens possuem maior participação do que as mulheres.

Gráfico 6: Último grau concluído dos Dirigentes em Geral, não estudantes, que recebiam mais de 5 salários mínimos, segundo sexo - Brasil, 2007



Fonte: IBGE, PNAD 2007.

Nota: Microdados obtidos no BME - Banco Multidimensional de estatística do IBGE

* Elementar (primário); Médio 1º ciclo (ginasial, etc.); Regular do ensino fundamental ou do 1º grau; Educação de jovens e adultos ou supletivo do ensino fundamental ou do 1º grau.

** Médio 2º ciclo (científico, clássico, etc.); Educação de jovens e adultos ou supletivo de ensino médio ou do 2º grau; Regular do ensino médio ou do 2º grau.

Considerações Finais

No Brasil os cargos mais prestigiados e as posições de poder na política estão tradicionalmente “reservados” aos homens brancos. Enquanto não parece haver barreiras de gênero para que as mulheres acessem e avancem no sistema educacional, fatores discriminatórios agem na inserção no mercado de trabalho, nas suas promoções, admissões e busca por qualificações, de forma adversária sobre elas, limitando seu desenvolvimento profissional.



Já a discriminação com base nas características de cor ou raça incide tanto no sistema educacional quanto no mercado de trabalho, provendo aos brancos, quando comparados aos pretos e pardos, melhores chances educacionais, bem como melhores oportunidades no mercado de trabalho.

As análises apresentadas ao longo do estudo apontam, portanto, para a inserção desigual no mercado de trabalho brasileiro, indicando que indivíduos de distintas características de sexo e cor ou raça possuem oportunidades desiguais de acesso aos cargos de chefia, os quais são ocupados majoritariamente por homens brancos.

Bibliografia:

BELTRÃO, Kaizô, ALVES, José Eustáquio Diniz. *A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX*. Anais do XIV Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais da ABEP, Caxambu, 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação*. DIEESE: Brasil, 2005.

HENRIQUES, Ricardo. *Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para Discussão nº 807).

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)*, 2007.

JANNUZZI, Paulo de Martino. *Indicadores Sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações*. Campinas: Editora Alínea, 2004.

PAIXÃO, Marcelo. Desigualdades de Cor ou Raça na Dinâmica do Mercado de Trabalho. In: PAIXÃO, Marcelo; CARVANO, Luiz Marcelo (orgs). *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil; 2007-2008*. Rio de Janeiro: Ed. Garamont, 2008.

Sítios consultados

<http://www.bme.ibge.gov.br/>

<http://www.laeser.ie.ufrj.br/>