



Revista Latinoamericana de Población

ISSN: 2393-6401

revista.relap@gmail.com

Asociación Latinoamericana de Población
Uruguay

Souza Silveira, Leonardo; Siqueira Leão, Natália
O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na
desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015)
Revista Latinoamericana de Población, vol. 14, núm. 27, 2020, Fevereiro, pp. 41-76
Asociación Latinoamericana de Población
Uruguay

DOI: <https://doi.org/10.31406/relap2020.v14.i12.n27.2>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323862727003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UAEM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015)

The Impact of Occupational Segregation by Gender and Race on Income Gap in Brazil over Three Decades (1986-2015)

Leonardo Souza Silveira

Orcid: 0000-0002-9083-3123

Correo: leosilveira.soc@gmail.com

Universidade Federal de Minas Gerais

Natália Siqueira Leão

Orcid: 0000-0002-7925-3400

Correo: leaosnatalia@gmail.com

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Resumo

O artigo tem como objetivo principal analisar a segregação ocupacional por gênero e raça e seu impacto no diferencial de renda no Brasil entre 1986 e 2015. Para isso, replicamos cinco índices multigrupos desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015) que abarcam medidas globais e locais e permitem a decomposição da desigualdade salarial. Por meio da análise da segregação ao longo do tempo, observamos que processos econômicos, sociais e políticos nesses 29 anos levam a uma estrutura ocupacional e um mercado de trabalho mais igualitário no Brasil. Além disso, também realizamos análises para trabalhadores com ensino superior completo e para as regiões Sul e Sudeste. Os resultados apontam uma queda na segregação ocupacional, principalmente por gênero, apesar das heterogeneidades encontradas por escolaridade e na definição salarial (discriminação).

Palabras-chave

Segregação ocupacional

Gênero

Raça

Mercado de trabalho

Brasil

Índices

Abstract

The main objective of this paper is to analyze the occupational segregation by gender and race, and its impact on the income gap in Brazil between 1986 and 2015. In this sense, we replicated five multigroup indexes developed by Del Río e Alonso-Villar (2015). They present global and local measures that allow to decompose wage inequality. Through the timely segregation analysis, we observed that economic, social and political processes in these 29 years led to equal occupational structure and labor market in Brazil. In addition, we only studied workers who attended higher education, in the South and Southeast regions. Results point out to a decreasing occupational segregation, especially by gender, although heterogeneities by schooling and on wage definition (discrimination) have been found.

Keywords

Occupational segregation
Gender
Race
Labor market
Brazil
Indexes

Recibido: 30/7/2019
Aceptado: 3/1/2020

Introdução

Fatores sociais determinantes na escolha laboral por raça e gênero apresentam grande impacto na estrutura das ocupações dentro do mercado de trabalho brasileiro. Neste artigo investigamos tendências e mudanças da segregação ocupacional no Brasil por grupos de gênero e raça por meio dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE) dos anos de 1986, 1995, 2005 e 2015. Para tal finalidade, em consonância com motivações teóricas, replicamos índices multigrupos desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015)¹, que nos permitem observar (i) a concentração dos grupos; (ii) a diferença salarial decomposta em segregação e discriminação, e (iii) a sua variação temporal.

Além disso, buscando compreender a segregação ocupacional por gênero e raça em níveis mais desagregados, realizamos análises para trabalhadores com ensino superior e para as regiões Sul e Sudeste do país. A escolha desses recortes justifica-se, respectivamente, pela

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

mudança estrutural nos grupos educacionais devido à ampliação do ensino superior no país e pela maior média salarial nas regiões Sul e Sudeste².

Os resultados encontrados refletem processos de ordem econômica, social e política que ocorreram no Brasil entre as décadas de 1980 e 2010. Como grande parte do mundo desenvolvido e em desenvolvimento, o mercado de trabalho brasileiro passou por transformações, como a diminuição dos setores primários e secundários e o aumento do setor terciário desde a década de 1970, conformando uma nova demanda laboral (Kon, 2006). Concomitantemente, houve transformações por parte da oferta, com o aumento da participação das mulheres na força de trabalho (Costa Ribeiro & Machado, 2018) e o aumento médio da escolaridade (Alves de Brito, 2017).

Desse modo, a análise da segregação ocupacional mede a forma como processos econômicos, políticos e sociais impactam a estrutura produtiva por raça e gênero. Observa-se se a expansão do setor terciário foi favorável à inserção das mulheres, ou se foi apenas uma “expansão segregada”, em que elas foram incorporadas em setores distintos dos homens. Além disso, é possível observar se a expansão do ensino superior tem levado a um mercado de trabalho mais igualitário, seja por gênero, seja por raça.

Portanto, busca-se sublinhar e mensurar os efeitos para brancos/as e negros/as, de maneira combinada, comparando um intervalo de 29 anos. Por meio da segregação e da discriminação, os indivíduos são analisados com base na distribuição desigual da estrutura ocupacional. Diante das indagações levantadas, articulou-se os achados dos estudos de gênero aos estudos de relações raciais. Charles e Grusky (2004) demonstram que países que apresentam maior igualdade de gênero continuam a ter altos níveis de segregação ocupacional por gênero e, assim, salientam a relevância da realização de estudos com medidas apropriadas para explicar a distinção horizontal existente na segregação ocupacional. Pautados por esse objetivo, buscamos neste artigo

2 A região Centro-Oeste também apresenta alta média salarial comparada às outras regiões do Brasil. Contudo, optamos por não incluí-la na análise devido à alta variação salarial entre os estados que a compõem, problema que não ocorre nas regiões Sul e Sudeste. Vale ressaltar, ainda, que em 2016 os sete estados das regiões Sudeste e Sul do Brasil representavam juntos 70 % do PIB nacional, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), indicando um recorte economicamente mais dinâmico que o restante do país.

descrever e salientar os mecanismos por meio dos quais se dá a segregação ocupacional e estimar seu impacto na desigualdade salarial entre os anos de 1986 a 2015 no Brasil.

O artigo divide-se em quatro seções, além desta introdução. Na primeira seção apresentamos um esforço de discussão teórica, introduzindo as justificativas do estudo, situando o Brasil dentro de uma perspectiva regional e global. Na segunda apresentamos os dados e a construção dos índices desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015), que foram analisados na terceira seção, dedicada à apresentação de resultados. Na quarta e última seção, discutimos os resultados encontrados com base na abordagem teórica aqui utilizada e apresentamos a conclusão.

Retrato da segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil

No presente estudo, analisamos as mudanças na estrutura ocupacional brasileira entre 1986 e 2015 e como elas alteraram a inserção e a recompensa salarial por gênero e raça. Nesta seção, elencamos a importância de estudos sobre a estrutura ocupacional de sociedades contemporâneas, a relevância e as implicações do estudo de gênero e raça no mercado de trabalho, e identificamos o contexto social e econômico no qual esta análise se insere.

O estudo da estrutura ocupacional é basilar para a sociologia e a economia na modernidade. Desde os clássicos estudos de Marx e Engels e de Weber até as mais recentes categorizações socio-ocupacionais (Blau & Duncan, 1967; Ganzeboom & De Graaf, 1984; Erikson & Goldthorpe, 1992; Wright, 2005), buscou-se retratar como as sociedades modernas permanecem imbricadas em formas de reprodução de desigualdades, embora mais fluidas que as presentes em sociedades pré-capitalistas. De maneira geral, demonstrou-se que o aumento da complexidade da sociedade e da economia não deixou de correlacionar posições no mercado de trabalho a poder, prestígio, chances de vida, recompensas salariais, dentre outros (Charles & Grusky, 2004; Costa Ribeiro, 2007, 2017; Hirata, 2009).

Contudo, estudos sobre mobilidade social (Costa Ribeiro, 2007; Erikson & Goldthorpe, 1992) desvelaram que o status socioeconômico não é somente resultado de esforços individuais, sendo afetado também por

características de origem. A posição ocupacional alcançada pelo indivíduo é associada à classe de seus pais, bem como outras variáveis da chamada “origem socioeconômica” como nacionalidade, status migratório (Piore, 1979), gênero e raça. Esses efeitos de origem podem ser observados no mercado de trabalho, onde grupos de raça e gênero se concentram em determinadas ocupações.

A segregação ocupacional por gênero é dada por uma conformação de fatores que levam à distribuição desigual entre mulheres e homens na estrutura laboral. A socialização tende a atribuir aos indivíduos desde a infância papéis “de homens” e “de mulheres” que vão sendo reforçados durante todo o ciclo de vida (Hirata & Kergoat, 2007). Ainda, mulheres são vistas como mais aptas para determinadas funções que para outras, como se houvesse pré-disposições naturais, processo chamado pela literatura de “essencialismo de gênero” (Charles & Grusky, 2004). Dessa maneira, forma-se um ciclo vicioso no qual as mulheres optam mais frequentemente por determinadas carreiras —nas áreas de saúde, cuidado, docência infantil, etc.— que por outras, bem como são mais bem recebidas por contratantes em funções “de mulher” do que naquelas entendidas como “de homem”.

A teoria clássica sobre segregação ocupacional por gênero recai sobre escolhas ocupacionais específicas pelos grupos no mercado de trabalho (Becker, 1957). Tais abordagens apontam, por exemplo, que mulheres com filhos tendem a escolher empregos *mother-friendly*, com jornadas de trabalho menores e menos exposição a riscos. Contudo, não há evidências empíricas suficientes que corroborem essa hipótese (England, 2008; Reskin & Debra, 2000). Estudo recente sobre fecundidade no Brasil demonstrou que mulheres com filhos de até um ano de idade tendem a estar mais fora do mercado de trabalho do que mulheres com filhos mais velhos. Além disso, apesar de a taxa de fecundidade ter apresentado forte queda na década de 2010 para todos os grupos de mulheres, as negras ainda apresentam as maiores taxas de fecundidade recente (filhos menores de um ano de idade), o que pode impactar sua permanência no mercado de trabalho (Cavenaghi & Berquó, 2014). Aqui, se pressupõe que existam preferências de trabalho relacionadas especificamente ao gênero e/ou à raça que levariam a diferentes escolhas ocupacionais.

Os padrões de segregação podem ser exemplificados pela sobre-representação de mulheres em ocupações tipicamente femininas, quais sejam profissionais assalariados (*white-collar*)³ e, principalmente, o setor de cuidados e reprodução da vida (*pink-collar*)⁴. Ambos apresentaram considerável crescimento nas economias pós-industriais, um viés que se atribui principalmente ao “essencialismo de gênero”. Outro exemplo é a sub-representação de mulheres em empregos mais valorizados socialmente, com altas recompensas e remunerações. Essa forma de desigualdade é enfrentada pelo igualitarismo de gênero, e apresenta seus maiores efeitos sobre as ocupações de trabalhadores manuais e profissionais (Charles & Grusky, 2004).

A raça tem importante papel no cenário de desigualdades de gênero. Mulheres negras, assim como homens negros, possuem menor qualificação além de sofrerem com a discriminação por gênero, a qual também incide sobre mulheres brancas (Soares, 2000). Ao analisar os quatro grupos —homens negros, homens brancos, mulheres negras, mulheres brancas— Soares (2000) decompôs as fontes do diferencial salarial, e demonstrou como elas atuam sobre cada um deles. Segundo o autor, a definição salarial de um indivíduo decorre de três fatores: formação, inserção e definição salarial. A diferença salarial dos homens negros com relação aos homens brancos se deve aos dois primeiros fatores, ou seja, menor escolaridade e inserção em ocupações de menor prestígio, principalmente manuais. Para as mulheres brancas, pesam os dois últimos fatores, dado que elas se encontram em ocupações intermediárias e, mesmo com maior escolaridade e ocupando os mesmos cargos, recebem menos. Por fim, as mulheres negras sofrem com os três aspectos. Com relação aos homens brancos, em 1987, homens negros recebiam 11% a menos devido à discriminação, sendo que esse valor era de 37% para as mulheres brancas, e 48% para as mulheres negras. Em 1998, esses valores passam para 15%, 29% e 39% (Soares, 2000).

3 Trabalhadores de colarinho branco são geralmente os que trabalham em escritórios, gabinetes, gerenciamento ou administração.

4 Colarinho rosa é um termo normalmente usado para descrever mulheres trabalhadoras do setor de serviços, como babás, esteticistas, floriculturistas, domésticas, recepcionistas, secretárias, garçonetes, massagistas, enfermeiras, professoras, entre outras.

A segregação ocupacional por gênero e raça passa por transformações causadas por processos políticos e macroeconômicos. No período analisado neste artigo, entre 1986 e 2015, o Brasil perpassa por diferentes ciclos, como crises contínuas ao longo da década de 1980, expansão do Estado de bem-estar social e o chamado “milagrinho” nos anos 1990 e 2000 (Carvalho, 2018), até o período recessivo em meados dos anos 2010.

Nos anos 1970, a economia mundial sofre uma forte transformação com a reestruturação produtiva, que influencia a estrutura e o mercado de trabalho nas décadas seguintes. Segundo Kon (2006), essa tendência expressa-se em uma queda nas ocupações agrícolas, na expansão do setor de serviços, e na transformação do setor industrial por meio da substituição do modo de produção fordista pelo toyotista. No Brasil, isso se expressa com o aumento do setor terciário, que passa de aproximadamente 40% do total de ocupações em 1970 para mais de 60% em 2005. O autor demonstra, ainda, que entre 1990 e 2005 grupos ocupacionais técnicos, de construção e comércio aumentaram enquanto diminuíram os grupos de administração, agropecuária, transportes e comunicação (Kon, 2006). Regionalmente, no entanto, não é possível identificar tendências diferenciais para as transformações produtivas.

Essas alterações de ordem macroeconômica levaram a transformações recentes da estrutura ocupacional. Carvalhaes, Barbosa, Souza e Ribeiro (2014) demonstram que entre 2002 e 2012 houve queda na desigualdade de retorno salarial no Brasil devido a mudanças entre e intraocupações. Por um lado, em termos salariais, as ocupações se tornaram menos desiguais, de maneira que a distância se tornou menor. Por outro lado, houve também uma redução nas desigualdades internas às ocupações; isto é, ao estar em uma mesma ocupação, reduziu-se a diferença salarial entre aqueles mais bem pagos, e aqueles que recebiam menos (Carvalhaes et al., 2014). Isso é, em partes, semelhante ao ocorrido no México até a década de 1990, onde a queda no coeficiente de Gini se deu, principalmente, devido às alterações na estrutura laboral do país (Cortés, 2003).

Sendo assim, as mudanças decorrentes do perfil da demanda possuem destaque, embora também haja mudanças na oferta da mão-de-obra no mercado de trabalho brasileiro. A partir dos anos 1990, teve início no Brasil uma expansão do ensino superior que elevou o número de matrículas de 1,5 milhão em 1995 para 6,5 milhões em 2015 (INEP, 1995, 2015).

Além do aumento na oferta de trabalhadores com maior qualificação, reduziu-se a sub-representação por raça e classe no ensino superior (Alves de Brito, 2017; Costa Ribeiro, 2016; Marteleto, Marschner, & Carvalhaes, 2016). Outro ponto que merece atenção é o aumento da População em Idade Ativa acompanhado da queda na Razão de Dependência, fenômeno que tem sido observado no país desde o início dos anos 2000 e que tem seu ápice previsto para a década de 2030 (Alves, Vasconcelos, & De Carvalho, 2010; Lima, Tomás, & Queiroz, 2015).

O artigo, portanto, debruça-se sobre a segregação e as recompensas dos grupos de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. A partir da análise realizada, buscamos responder se o mercado de trabalho se tornou um ambiente mais igualitário nas últimas três décadas, e se as mudanças políticas, econômicas e sociais revelaram uma diminuição nas disparidades ocupacionais e salariais.

O índice e os dados

A análise dos dados sobre a estrutura ocupacional brasileira por gênero e raça foi feita com base em dados de quatro anos da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD): 1986, 1995, 2005 e 2015. Por meio delas, pode-se ter um panorama da segregação ocupacional no Brasil em três décadas. A pesquisa, realizada pelo IBGE, teve mudanças ao longo do tempo. Como exemplo, podemos citar sua representatividade: só a partir de 2004 a amostra passou a contemplar todo o território nacional (Barbosa, 2014). Por conta disso, a análise foi feita para todas as regiões, com exceção de áreas rurais do Norte, conforme a representatividade do ano de 1986.

A estrutura ocupacional foi analisada por meio das categorias da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que possui variações ao longo dos anos contemplando 347 ocupações em 1986, 372 em 1995, 482 em 2005 e 479 em 2015. Tais variações, no entanto, não refletem grandes oscilações nos resultados finais, uma vez que o objetivo dos índices aplicados é analisar a heterogeneidade interna a cada grupo ocupacional por raça e gênero⁵.

5 Além disso, convém destacar que no artigo de referência (Del Río & Alonso-Villar, 2015), as autoras também lidaram com oscilações no número de ocupações entre 1940 e 2010 (mínimo de 269 e máximo de 389). Outro ponto relevante é que testamos os índices com outras classificações, como o ISCO (Classificação Internacional de Ocupações) e o EGP, de apenas 11 categorias. De maneira geral, todas as variações são sensíveis aos índices. Por outro lado, optamos por permanecer com a CBO, uma vez que quanto maior o número de grupos,

Juntamente às variáveis de raça, gênero e ocupação, há, ainda, a renda horária (rendimento do trabalho principal dividido pelo número de horas trabalhadas e multiplicado por 44), que serve de medida para analisar o retorno salarial para cada uma dessas categorias⁶. Por meio dela, é possível responder em que medida as diferenças salariais se devem à segregação ocupacional, e em que medida indivíduos de grupos raciais e de gênero recebem a mais ou a menos mesmo estando na mesma ocupação (o que indica a discriminação). A variável gênero é dividida entre homens e mulheres, conforme a PNAD, e a variável raça foi agrupada em brancos e negros (pretos e pardos), sendo excluídas as demais.

As análises foram realizadas em três etapas: a primeira contempla todos os adultos entre 25 e 55 anos no mercado de trabalho brasileiro; em um segundo momento, realizamos uma análise restrita aos indivíduos com ensino superior, buscando comparar apenas aqueles com nível de escolaridade similar; por fim, analisamos somente as regiões Sul e Sudeste, de maneira a responder se os resultados têm variações regionais. Uma vez que não se trata de uma análise multivariada, tais recortes permitem “controlar” a influência da escolaridade e das diferenças regionais nos resultados.

Com essas informações, foram gerados índices para a análise da concentração dos grupos de raça e gênero dentro das ocupações, e o ganho salarial médio de cada um desses grupos. O uso de índices descritivos promove ganhos e perdas devido ao mesmo motivo: sua simplicidade. Isto é, por meio de índices, é possível produzir informações objetivas e comparáveis para fenômenos difusos. Com poucos indicadores, pode-se afirmar se processos de segregação estão sendo intensificados ou reduzidos com o passar do tempo. Como perdas, pode-se indicar o fato de que não se trata de análises multivariadas, controladas por covariáveis observadas.

O índice em questão foi desenvolvido por Del Río e Alonso-Villar (2015), chamado pelas autoras de medidas de segregação local (*Local Segregation Measures*). Trata-se de um índice de segregação que pode ser decomposto para subgrupos sociais; por isso é chamado de local.

6 O rendimento do trabalho principal utilizado não foi deflacionado, uma vez que se trata de uma medida comparativa em determinado ponto do tempo.

Em comparação aos índices mais usuais na literatura sociológica e econômica, como o Índice de Dissimilaridade, destacamos três diferenças: (i) é um índice multigrupo, que abarca a inserção de uma grande quantidade de clivagens, especialmente as étnico-raciais. Outros índices permitem a comparação apenas entre dois grupos, restringindo as possibilidades ou exigindo a estimação de vários cálculos⁷; (ii) além do fato de ser multigrupo, ele parte do nível global —aponta o quanto aquela população é segregada— para um nível “local”, podendo indicar o quanto cada subgrupo “contribui” para a o índice geral, e (iii) permite mensurar os ganhos e perdas salariais de cada grupo por meio do índice *Egap*, que ainda mede quanto da diferença salarial se deve a variações entre e intraocupações —isto é, ele delimita se a renda média de cada grupo se deve ao nível de renda das ocupações em que os indivíduos se encontram ou à discriminação contra eles.

O índice é elaborado em cinco etapas. Nas três primeiras, mede-se a segregação, havendo uma medida global que permite a comparação entre diferentes recortes sociais, temporais ou espaciais. As duas últimas medidas decompõem a diferença salarial dos grupos, considerando as distribuições em ocupações segundo seus retornos salariais.

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

$$\Phi_1^g(c; t) = \sum_j \frac{c_j^g}{C^g} \ln \left(\frac{\frac{c_j^g}{C^g}}{\frac{t_j}{T}} \right) \quad (1)$$

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

7 No estudo original, são incorporados oito grupos: negros, latinos, asiáticos e brancos, divididos entre homens e mulheres (Del Río & Alonso-Villar, 2015).

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

$$M = \sum_g \frac{C^g}{T} \Phi_1^g \quad (2)$$

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

$$\text{Contribuição do grupo } g = \frac{\frac{C^g}{T} \Phi_1^g}{M} \quad (3)$$

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

Decomposição da desigualdade. Na segunda etapa de elaboração e estimação dos índices estão aqueles que medem os ganhos e perdas salariais devido à sub ou à sobre-representação em determinados grupos ocupacionais. Isto é, se o grupo de homens tem sobre-representação em ocupações não manuais, de gerência ou supervisão, ou ainda como empregadores, que têm renda média superior à média global, então eles terão consequências positivas em termos salariais da estrutura ocupacional.

Dentre os mecanismos de aumento e diminuição das desigualdades estão a segmentação das ocupações no mercado de trabalho e a discriminação. Os índices propostos por Del Río e Alonso-Villar (2015)

mensuram ambas por meio da variação da renda entre e intragrupos. Sendo assim, a segmentação é mensurada pelo índice r , a discriminação pelo Δ , além da soma de ambos dada pelo *Egap*.

$$r = \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{w_j}{w'} \quad (4)$$

Aos índices de decomposição são acrescidos outros estimadores para o cálculo referentes às rendas médias (por grupo g , por ocupação w_j e total da população). Para o índice r utiliza-se o rendimento médio do trabalho principal para cada ocupação, w_j , e o rendimento médio global, w' . Sua interpretação é feita em termos percentuais, indicando o quanto da renda média de cada grupo se deve às ocupações em que eles estão mais concentrados.

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

$$\Delta = \left[\sum_j c_j^g (w_j^g - w_j) \right] \frac{1}{C^g w'} \quad (5)$$

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

$$Egap = \underbrace{\sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{w_j}{w'}}_r + \underbrace{\left[\sum_j c_j^g (w_j^g - w_j) \right] \frac{1}{C^g w'}}_{\Delta} \quad (6)$$

Os índices apresentados por Del Río e Alonso-Villar (2015) podem ser compreendidos como um conjunto de operações complementares a esforços anteriores de mensuração da segregação ocupacional, com a vantagem de possibilitarem a estimação de ganhos e perdas salariais

dos grupos. Além disso, a decomposição do diferencial, entre e intra-grupos, permite entender os diferentes processos de segmentação e discriminação aos quais os grupos raciais e de gênero são submetidos no mercado de trabalho.

Quadro 1
Índices de *Local Measure Segregation*, cálculos e interpretações

#	Cálculo	Interpretação
1	$\Phi_1^g(c; t) = \sum_j \frac{c_j^g}{C^g} \ln \left(\frac{\frac{c_j^g}{C^g}}{\frac{t_j}{T}} \right)$	Índice utilizado como medida de segregação da população g no determinado ponto do tempo. Quanto mais os grupos de raça e gênero forem concentrados em determinadas ocupações, maior o seu valor (varia entre 0 e 1).
2	$M = \sum_g \frac{C^g}{T} \Phi_1^g$	O índice M também reflete toda estrutura ocupacional, além de ser possível sua decomposição por raça e gênero. Ou seja, por meio dele, sabe-se quanto da segregação se deve a cada um dos recortes sociais (varia entre 0 e 1).
3	$\text{Contribuição do grupo } g = \frac{\frac{C^g}{T} \Phi_1^g}{M}$	O índice de contribuição reflete qual dos grupos está mais concentrado e influência para os índices globais 1 e 2. Logo, se o valor de um grupo for 0,30, quer dizer que 30% do índice global se deve à sua distribuição na estrutura.
4	$\Gamma = \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{w_j}{w'}$	O índice 4 também é dado por grupo, e reflete o quanto do salário médio de cada um é influenciado pela segregação. Logo, se um grupo estiver em ocupações que pagam salários maiores, seu índice será positivo e maior; não há limites de variação, podendo ser positivo ou negativo, e é lido em termos de proporção ou percentual, se multiplicado por 100.

(continua)

#	Cálculo	Interpretação
5	$\Delta = [\sum_j c_j^g (w_j^g - w_j)] \frac{1}{C^g w'}$	<p>O valor de delta também é dado para cada um dos grupos, refletindo a soma das diferenças entre a renda média em cada ocupação j e a média paga para a ocupação em que ela se insere. Trata-se de uma medida de discriminação salarial, já que reflete as diferenças de rendimento por grupo de indivíduos que preenchem as mesmas ocupações. Também é lido em termos de proporção ou percentual, em caso de multiplicação por 100.</p>
6	$Egap = \Delta + r$	<p>O <i>Egap</i> mede quanto cada grupo recebe a mais ou a menos que a média global de salários. Por ele, pode-se decompor quanto dessa diferença se deve à segregação (índice 4) e à discriminação (índice 5).</p>

Fonte: Elaboração própria.

Resultados

Antes de adentrar às especificidades dos índices analisados, apresentaremos estatísticas descritivas que auxiliam na compreensão do cenário ocupacional por gênero e raça no Brasil entre 1986 e 2015. As análises foram realizadas para o mercado de trabalho brasileiro, bem como seus recortes para aqueles com ensino superior completo, e aqueles residentes nas regiões Sul e Sudeste. A Tabela 1 descreve a participação e o diferencial salarial entre os grupos. No intervalo de 29 anos, a principal mudança foi observada na participação de homens brancos, que têm uma redução de 35,4% para 23,2%, enquanto os demais grupos têm aumento, destacando-se as mulheres negras, com 8,9% a mais na participação total.

Em termos de desigualdade salarial média, com o passar das décadas, a diferença também vai se tornando menor. Em 1986, os homens negros recebiam 53% do salário médio de um homem branco, enquanto para as mulheres brancas esse percentual era de 68% e para as negras, 35%. Os valores identificados em 2015 são maiores: 58,88 e 50%, respectivamente.

Tabela 1
Estatísticas descritivas de participação e razão por grupos de raça e gênero, escolaridade e região – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015

Categorias	1986		1995		2005		2015	
	%	Razão	%	Razão	%	Razão	%	Razão
Homens brancos	35,4	Ref. (1)	31,2	Ref. (1)	26,8	Ref. (1)	23,2	Ref. (1)
Homens negros	29,8	0,53	26,9	0,51	29,3	0,55	32,2	0,58
Mulheres brancas	19,4	0,68	23,2	0,64	22,1	0,82	20,3	0,88
Mulheres negras	15,4	0,35	18,7	0,34	21,9	0,48	24,3	0,50
S/ensino superior	89,0	Ref. (1)	91,8	Ref. (1)	89,5	Ref. (1)	82,5	Ref. (1)
C/ensino superior	11,0	3,96	8,2	4,85	10,5	4,00	17,5	3,58
Norte	8,5	Ref. (1)	6,7	Ref. (1)	10,3	Ref. (1)	12,3	Ref. (1)
Nordeste	27,9	0,65	28,5	0,68	30,2	0,81	27,4	0,69
Sudeste	35,1	1,05	35,0	1,18	30,9	1,25	31,7	1,41
Sul	16,8	1,00	18,9	1,10	17,1	1,28	17,0	1,21
Centro-oeste	11,7	1,11	10,9	1,08	11,6	1,43	11,7	1,99
Média	Cr\$3.756,79		R\$496,71		R\$1.000,13		R\$3.117,06	
N	68.060		93.689		124.054		114.211	

Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

Por escolaridade, observamos que trabalhadores com ensino superior recebem salários mais elevados. Em 1986, um indivíduo com diploma universitário recebia um salário médio 3,96 vezes maior que outro sem tal diploma. Nos anos 1995 e 2005 essa razão é de 4,85 e 4,00 vezes, atingindo sua menor diferença em 2015, de 3,58 vezes.

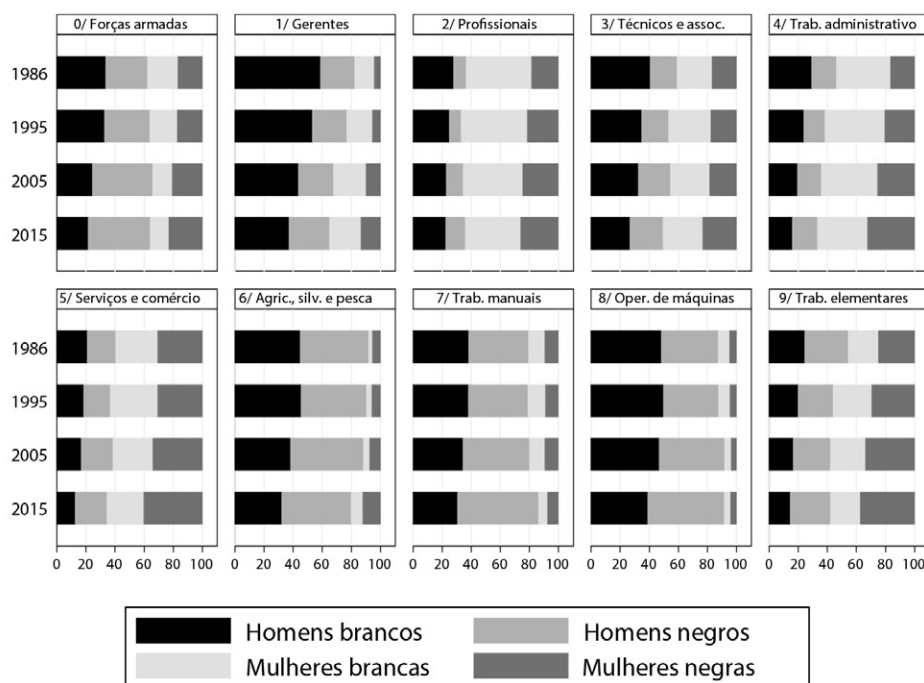
Assim como a escolaridade, as regiões também apresentam heterogeneidades, principalmente no que se refere à razão dos salários médios. De maneira geral, as regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste têm médias maiores que as regiões Norte e Nordeste. Essas diferenças se acentuam ao longo do tempo, sendo que em 2015, um trabalhador no Sudeste recebia em média 41% a mais que um trabalhador no Norte do Brasil.

A partir da análise, é possível observar se homens e mulheres, brancos e negros, estão concentrados em determinadas categorias em comparação a outras, e em que medida isso afeta a renda desses trabalhadores. Para observar essa distribuição, uniu-se as ocupações nos Grandes Grupos (*Major Groups*) da ISCO⁸ (*International Standard Classification of Occupations*).

No Gráfico 1, observa-se a concentração por gênero e raça em cada um dos grupos, e sua variação temporal. O grupo 4, por exemplo, que refere-se aos Trabalhadores Administrativos, é predominantemente composto por mulheres, em especial as brancas, e não apresenta grandes mudanças entre 1986 e 2015. Já os grupos 7 e 8 (Trabalhadores Manuais e Operadores de Maquinário, respectivamente) são predominantemente compostos por homens, sejam eles brancos ou negros. Por fim, vale destacar que os grupos 1 (Gerentes) e 5 (Serviços e Comércio) passaram por mudanças: no primeiro, houve redução na participação dos homens, enquanto no segundo há um acréscimo substantivo da força de trabalho das mulheres negras. É possível destacar, portanto, que estamos diante de um período em que ocorreram mudanças na estrutura ocupacional, mesmo que não em sua completude.

8 A CBO também possui Grandes Grupos. Porém, como há variações ao longo do tempo, optamos por padronizar esses dados apenas para a descrição nos Gráficos 1 e 2. Todo o restante da análise é baseado na CBO.

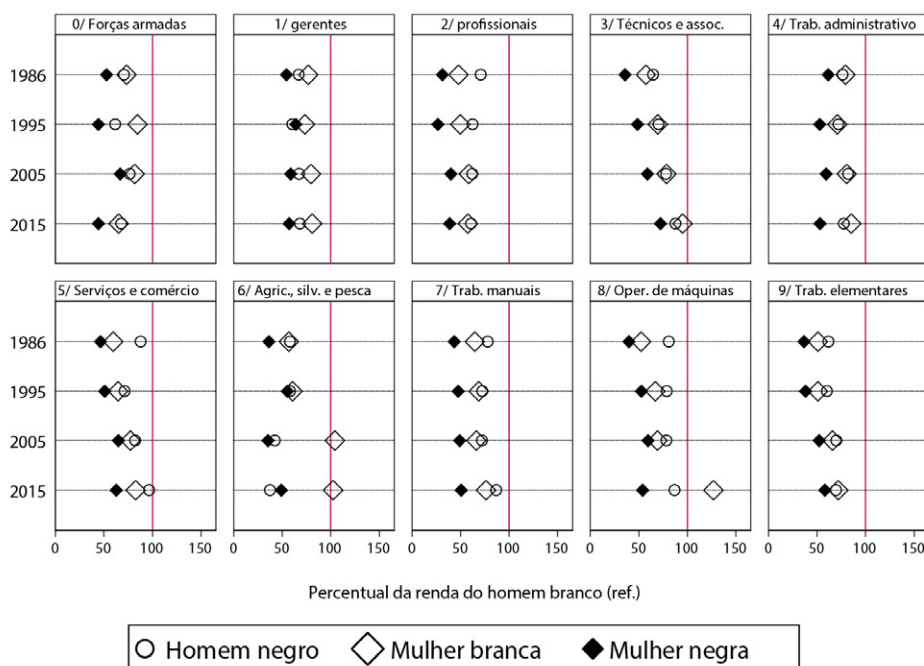
Gráfico 1
Participação por gênero e raça dos Grandes Grupos Ocupacionais
de acordo com a CBO – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015



Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

No Gráfico 2, está demonstrada a análise da razão salarial entre os grupos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras em comparação aos homens brancos nos quatro anos. Quanto mais próximo à linha vertical, menor é a distância do salário médio entre esses grupos. Permanências e mudanças são observadas. Por exemplo, no Grupo 1 (Gerentes), as razões pouco variam entre 1986 e 2015, mantendo-se uma ampla vantagem dos homens brancos – mesmo sendo um grupo que passou por mudanças, conforme observado no Gráfico 1. Como demonstrado por Santos (2009), quando não controlado por outras variáveis, a vantagem masculina de renda dos brancos é maior do que entre os negros, mas essa desvantagem varia de acordo com a classe a que se pertence, ou, nos termos em que tratamos aqui, varia conforme o grupo ocupacional.

Gráfico 2
Razão salarial por gênero e raça dos Grandes Grupos Ocupacionais
de acordo com a CBO – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015



Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

Já nos Grupos 3 (Técnicos e Associados) e 5 (Serviços e Comércio) observamos processos de redução de desigualdades salariais. No primeiro, as mulheres negras recebiam apenas 35% do salário horário médio em comparação aos homens brancos em 1986, razão que passa para 72% em 2015. No Grupo 5, a razão salarial das mulheres brancas e homens negros em comparação aos homens brancos, que era de 59% e 87% em 1986, passa para 82% e 97% em 2015.

As descrições iniciais apontam para uma diversificação do mercado de trabalho brasileiro em termos de raça e gênero. Porém, como observamos na Tabela 1 e nos Gráficos 1 e 2, há ressalvas por escolaridade, região e Grandes Grupos Ocupacionais. De maneira ampla, as mulheres aumentaram sua participação em cerca de 10% da composição total, e a razão salarial tornou-se menor. Já quando o recorte é feito por ocupação, encontramos padrões distintos: em algumas delas, essa diversificação é muito pequena, assim como a diminuição da disparidade salarial é mais sensível em algumas ocupações que em outras.

Convém questionar, portanto, se esse cenário tão heterogêneo em termos de mudanças de participação e de desigualdade se reflete em índices de segregação e discriminação menores. Além disso, apresentamos recortes por região e escolaridade, visando avaliar se as variações são mais intensas para determinados grupos.

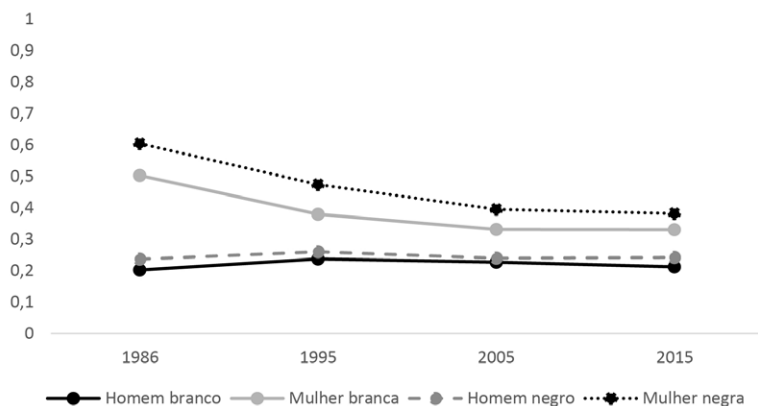
No Gráfico 3 está representado o Índice 1, de *Local Segregation Measure*. Ele indica se o grupo g (nesse caso, cada um dos quatro grupos de gênero e raça) é constantemente sobrerrepresentado em muitas ocupações em determinado ponto do tempo. Para a amostra geral, observamos que as mulheres negras são as mais concentradas em todos os anos, seguidas pelas mulheres brancas. Contudo, ambos os grupos tiveram diminuição entre 1986 e 2015, passando de 0,60 para 0,38 no caso das negras, e as brancas de 0,50 para 0,33. Já os homens possuem índices de *Local Segregation* mais baixos e com menores variações ao longo do tempo, independentemente da raça.

O recorte exclusivo para trabalhadores com ensino superior completo demonstra diferenças. Para todos os grupos, os índices são menores, indicando que, de fato, a escolaridade leva a uma distribuição mais proporcional dos grupos nas ocupações. Os grupos femininos experimentam uma queda em seus índices, destacando que as mulheres negras atingem situação similar aos homens, e as mulheres brancas têm a distribuição mais proporcional dentro da estrutura ocupacional desde 1995, atingindo o valor de 0,10 em 2015, enquanto os demais ainda se concentram acima do 0,20.

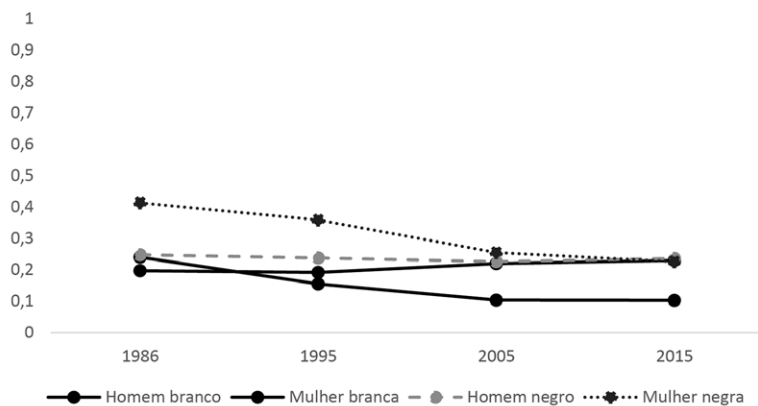
A restrição amostral para o Sul e o Sudeste também apresenta especificidades, principalmente no que se refere à intensidade da segregação por grupo. As mulheres negras permanecem sendo o grupo mais segregado, partindo de um índice de 0,78 em 1986 e caindo para 0,44 em 2015. Quedas constantes também são observadas para as mulheres brancas, destacando a relevância do gênero. Ao mesmo tempo, aponta-se que a hierarquia permanece: a melhor distribuição foi observada entre os homens brancos, e a pior entre as mulheres negras, com exceção da subamostra com ensino superior completo.

Gráfico 3
Local Segregation Measure para o Brasil, por escolaridade superior e regiões Sul/ Sudeste – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015

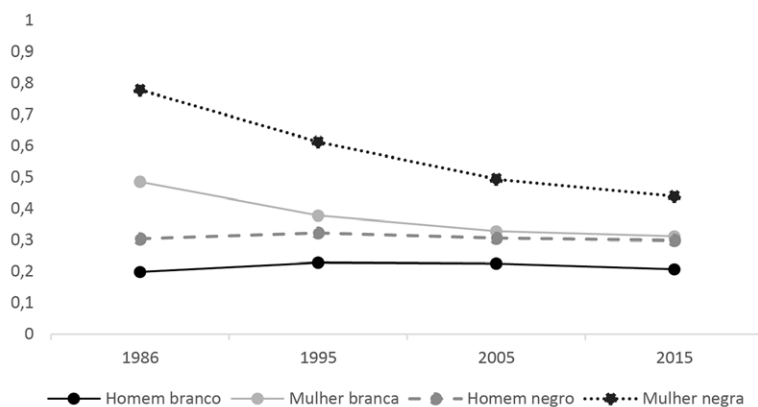
Índice *Local Segregation* para Brasil



Índice *Local Segregation* para amostra com ensino superior



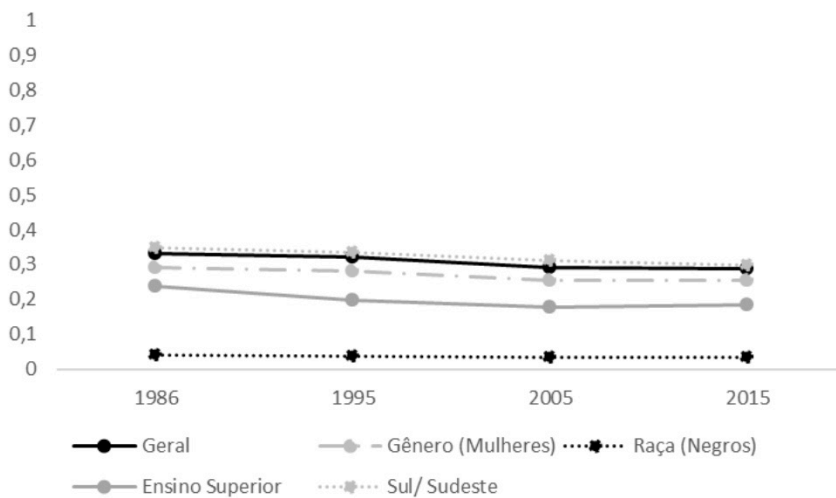
Índice *Local Segregation* para amostra do sul/ sudeste



Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

O segundo índice, chamado de M , é global, e informa uma medida relacionada ao Índice 1. Seu resultado aponta que quanto maiores os valores obtidos no índice de *Local Segregation*, maiores os valores de M . Ele ainda permite que sejam feitas decomposições parciais, por gênero ou por raça. No Gráfico 4, está representado o M para a amostra geral, por gênero e raça, e pelos recortes de escolaridade e região.

Gráfico 4
Medida global de segregação M para o Brasil, por gênero, por raça e segundo recortes por escolaridade superior e regiões Sul/ Sudeste – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015



Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

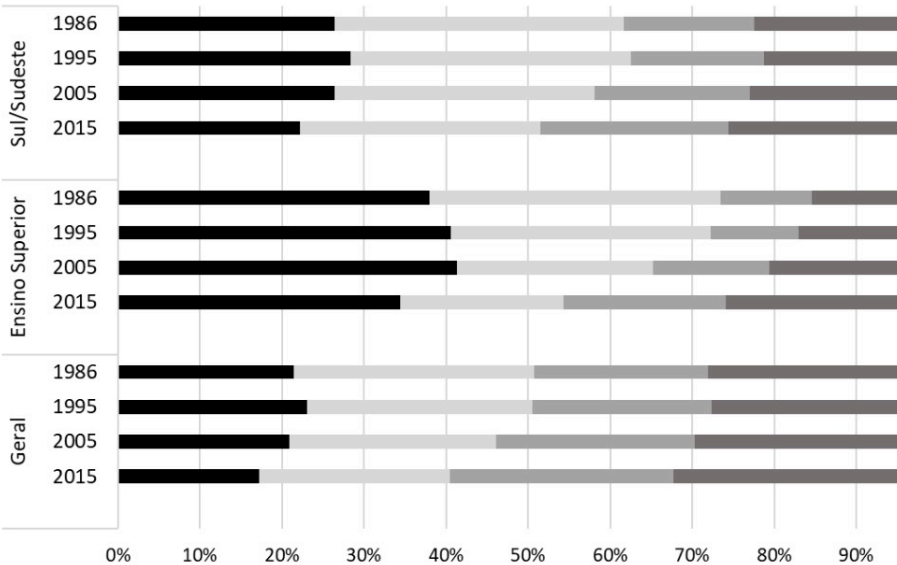
Os dados do Gráfico 4 apontam, de maneira geral, para uma lenta e constante queda no índice global de segregação em todos os subgrupos analisados. É possível observar que as regiões Sul e Sudeste têm índices mais elevados que a população trabalhadora do Brasil em geral ao longo de todo o intervalo. Por outro lado, como esperado, o grupo com ensino superior é consideravelmente menos segregado que a população geral, apesar de um ligeiro aumento entre 2005 e 2015, quando passou de 0,1775 para 0,1846.

Dentre os subgrupos de gênero e raça, o primeiro se destaca com índices entre 0,29 e 0,25, enquanto o último não ultrapassa 0,03. Como observamos nas estatísticas descritivas e no Índice de *Local Segregation*, as principais concentrações se dão por gênero, sendo que a raça acrescenta determinadas vantagens para os brancos e desvantagens

para os negros. Nesse sentido, o baixo valor de M para raça não significa que sua influência seja irrisória, principalmente quando observados os outros índices, mas que o gênero tem um papel preponderante no que se refere à distribuição dos indivíduos, de maneira que seus resultados também têm interação com a raça.

O Gráfico 5 traz outra medida baseada nos índices 1 e 2. O índice de contribuição do grupo refere-se a quanto cada um dos subgrupos influencia na medida global M . Se um dado grupo for muito segregado, ele terá um alto valor em tal índice. Para a amostra geral, observa-se uma transformação na contribuição dos homens e mulheres negros entre 1986 e 2015. Em 1986, as mulheres brancas e negras representavam cerca de 60% desse índice, mas em 2015 elas tomam caminhos opostos. As mulheres brancas caem de 29% para 23% do índice, e as negras sobem de 28% para 32%. Já os homens negros têm a maior variação, passando de 21% para 27%, enquanto os homens brancos vão de 21% para 17%. Desse modo, a raça tornou-se mais importante para a variação desse índice nos 29 anos analisados.

Gráfico 5
Medidas de contribuição do grupo para o Brasil, por gênero,
por raça e segundo recortes por escolaridade superior e
regiões Sul/ Sudeste – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015



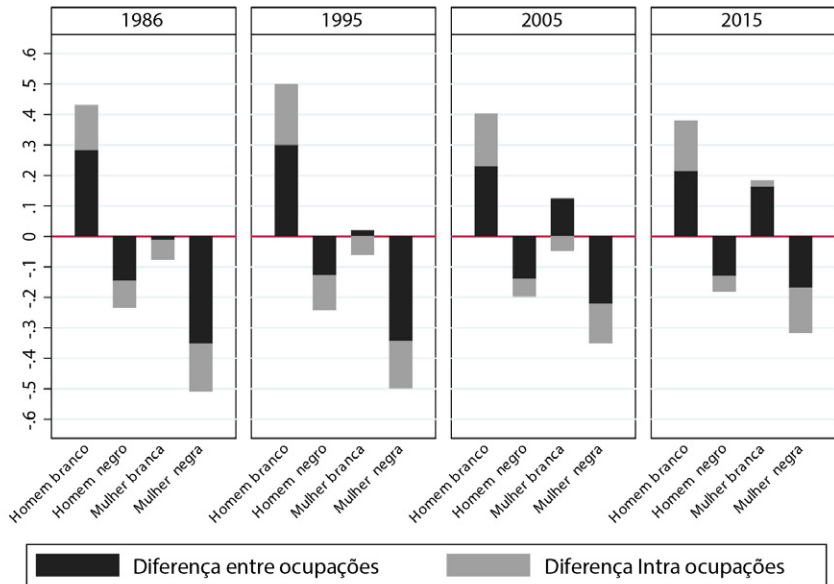
Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

Para a subamostra de trabalhadores com ensino superior completo, o cenário é diferente. Em 1986, o grupo branco era o principal influenciador do Índice 3, respondendo por mais de 70% da contribuição. Com o passar dos anos, os homens tornam-se ainda mais influentes para o Índice 3, atingindo o valor de 0,41 em 2005, mas caem para 0,34, em 2015. No mesmo intervalo, as mulheres brancas deixam de ser o segundo grupo que mais contribui, dando lugar às mulheres negras, que em 2015 têm o valor de 0,26. Isso indica que o processo de expansão do ensino superior no Brasil iniciado nos anos 1990 diminuiu as discrepâncias de segregação, mas, ainda assim, têm homens brancos e mulheres negras com lugares mais demarcados que os demais grupos.

Para as regiões Sul e Sudeste do Brasil, observa-se que a contribuição dos grupos não é similar à amostra geral. Para o Brasil, mulheres brancas e negras predominavam com maiores índices de contribuição em 1986, sendo que no recorte regional destaca-se principalmente o grupo branco. Com o passar dos anos, os negros passam a equilibrar a relação, de maneira que aumentam seus valores no índice, enquanto os brancos os diminuem. Em 2015, as mulheres brancas e negras assumem os dois maiores índices, apesar de ser naquele ano e naquelas regiões que se observa uma distribuição mais igualitária entre todos os quatro subgrupos analisados, diferentemente do ensino superior.

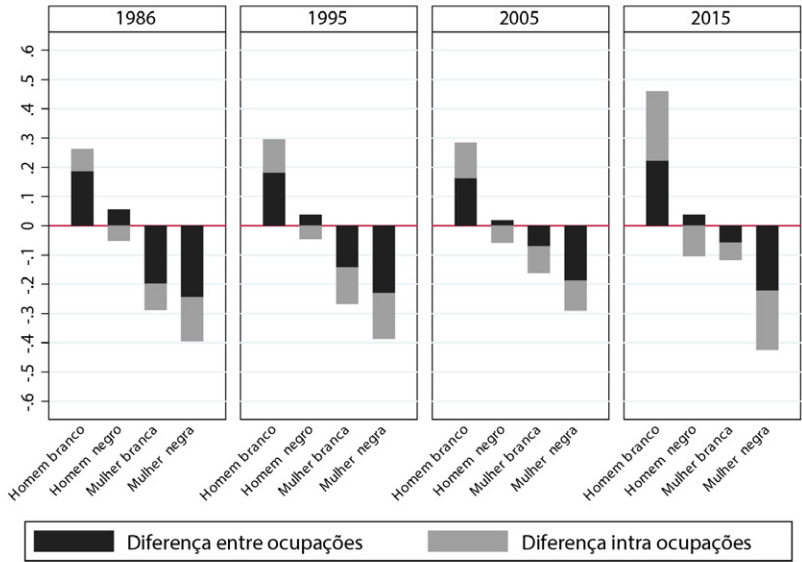
Os Gráficos 6, 7 e 8 trazem os índices finais. Neles são inseridas informações relacionadas à disparidade salarial entre os grupos em função da segregação ocupacional e às diferenças entre indivíduos que se encontram na mesma ocupação. De maneira geral, pode-se dizer que o percentual indicado no eixo y aponta quanto cada grupo recebe a mais ou a menos que a média, sendo dividido entre (i) a diferença entre ocupações, ou seja, se os indivíduos daquele grupo se encontram em ocupações que pagam mais ou menos, e (ii) a diferença intraocupações, que aponta os ganhos ou perdas em comparação aos outros grupos na mesma ocupação – ou seja, uma medida de discriminação salarial.

Gráfico 6
Egap de renda para diferenças inter e intraocupações – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015



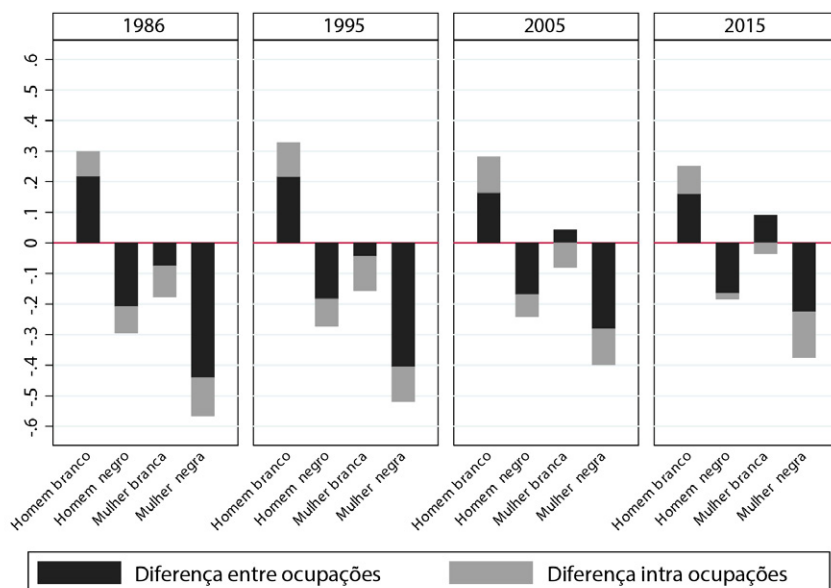
Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

Gráfico 7
Egap de renda para diferenças inter e intraocupações para trabalhadores com ensino superior completo – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015



Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

Gráfico 8
Egap de renda para diferenças inter e intraocupações para trabalhadores nas regiões Sul e Sudeste – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015



Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.

No Gráfico 6, apresentamos tais medidas para a amostra que representa o Brasil. Em todos os anos, os homens brancos possuem salários horários médios mais elevados que todos os grupos, e as mulheres negras possuem os mais baixos. Os homens brancos têm um salário médio mais de 40 % acima da média, atingindo seu pico em 1995: 50 % a mais. Ao decompor tal índice, porém, observamos que há maior variação entre do que intraocupações para esse grupo. Em 1986, 28 % da diferença devia-se ao primeiro termo da decomposição e 15 % ao segundo; já em 2015 esses percentuais eram de 21,5 % e 16,5 %, respectivamente. Em contraste, os homens negros têm um salário médio -23 % em 1986 e -18 % em 2015, sendo que quatro pontos percentuais se devem à menor discriminação.

Já as mulheres experimentaram mudanças acentuadas. As mulheres negras, mais desfavorecidas no mercado de trabalho, recebiam um salário médio 50 % menor que a média geral em 1986 e passaram para uma perda de 32 % em 2015. Dentre os termos da decomposição, a redução se deve especialmente ao fato de estarem em ocupações que pagam melhores salários, uma vez que o termo de discriminação pouco

se altera no intervalo: -16 % em 1986 e -15 % em 2015, atingindo seu nível mais favorável em 2005, -13 %. As mulheres brancas, por sua vez, têm salários médios 7 % abaixo da média no primeiro ano e 18 % acima no último ano analisado. Para elas, enquanto o termo de discriminação se torna próximo a zero, estar em ocupações com salários médios mais elevados representa um ganho 16 % acima da média.

No que se refere à população trabalhadora com ensino superior completo, há diferenças em comparação ao restante da população analisada. No Gráfico 7, observamos um incremento do diferencial salarial por parte dos homens brancos com relação à média. Eles, que já recebiam 26 % acima da média em 1986, passam a receber 46 % a mais em 2015. Em comparação aos demais, homens brancos com ensino superior conformam o grupo com maior variação no intervalo. Para as mulheres brancas, destaca-se a diminuição de ambos os termos da decomposição, sendo que o diferencial cai de -28 % para -11 % da média geral.

Para o grupo negro, o diferencial varia por gênero. Os homens experimentam uma queda na vantagem por estarem em ocupações com melhores salários, enquanto aumenta o percentual referente à discriminação. Para as mulheres, o diferencial varia de -39 % para -42 %, sendo que a discriminação diz respeito a 20 % da diferença para média em 2015.

Em comparação ao Gráfico 6, a análise das regiões Sul e Sudeste do país no Gráfico 8 destaca principalmente uma menor diferença dos homens brancos com relação à média em 1986 e também em 2015. Ao mesmo tempo, em ambos os anos as mulheres negras possuem maior desvantagem. Por outro lado, essas disparidades tornam-se menores, especialmente a partir dos anos 2000. Para as mulheres brancas, o diferencial diminui, havendo ainda um percentual negativo referente à discriminação, ao contrário da análise para o Brasil. Os homens negros têm uma redução de -29 % em 1986 para -18 % em 2015, sendo a diminuição da discriminação salarial o principal termo no índice *Egap*.

Em resumo, podemos apontar seis processos que se destacam no intervalo entre 1986 e 2015 no mercado de trabalho brasileiro em termos de segregação ocupacional por gênero e raça:

- 1) Conforme os dados descritivos, o mercado de trabalho é mais diversificado segundo todas as variáveis analisadas, devendo-se levar em conta que a heterogeneidade e a queda das desigualdades salariais não são idênticas pelos Grandes Grupos Ocupacionais;
- 2) Apesar do grupo de homens brancos ser o que mais se concentra em ocupações privilegiadas, isso tem se tornado menos forte, o que fica evidente em todos os cinco índices;
- 3) O índice $M(3)$ revela a importância do gênero na distribuição das ocupações, e isso é ressaltado também pela forma como as mulheres obtiveram melhoras consideráveis nos 29 anos analisados, apesar de permanecerem em desvantagem com relação aos homens brancos, especialmente as mulheres negras;
- 4) Temporalmente, destaca-se que entre os anos de 1986 e 1995 há um recrudescimento da segregação e das desigualdades, que se tornam menores a partir do período 1996-2015;
- 5) O grupo com ensino superior tem resultados dúbios, uma vez que em termos de segregação as ocupações são mais bem distribuídas, o que não representa necessariamente salários mais iguais, destacando-se, portanto, o papel da discriminação;
- 6) A região Sul/ Sudeste apresenta uma segregação ligeiramente mais acentuada que o restante do país, sendo mais prejudicial principalmente para as mulheres negras.

Discussão e conclusão

A replicação dos índices de Del Río e Alonso-Villar (2015) demonstram sensibilidade na mensuração das mudanças na segregação ocupacional que ocorreram no Brasil ao longo das últimas três décadas. Entre 1986 e 2015 o país passou por transformações tanto na demanda quanto na oferta de trabalho. Pelo lado da demanda, houve uma redução nos empregos industriais e agrícolas, enquanto o setor de serviços se tornou mais largo. Já a oferta de mão-de-obra tornou-se mais qualificada em termos educacionais e mais diversificada em termos de raça e gênero.

Tais mudanças têm diferentes impactos na segregação ocupacional. A diminuição da segregação e das desigualdades é constante desde 1986, o que condiz com as análises conduzidas por Carvalhaes e colaboradores (2014), que demonstram a relevância da estrutura ocupacional

para a queda da desigualdade de renda entre 2002 e 2012. Nesse sentido, a redução afeta também os grupos de raça e gênero, como se observa no Gráfico 6, em que os homens brancos e as mulheres negras se tornam mais próximos devido ao termo estrutural - isto é, em 2015 a segregação era menor e o nível de renda das ocupações menos distante em comparação a 1986.

Por outro lado, nota-se a permanência da discriminação como elemento diferenciador importante na desigualdade salarial entre esses grupos. No Gráfico 6, por exemplo, observamos que o termo de discriminação sobre as mulheres negras era de -16 % em 1986, e de -15 % em 2015, enquanto o dos homens brancos era de +21 % e de +16 %, respectivamente. Ainda acerca das diferenças salariais, observamos, para a amostra com ensino superior (Gráfico 7), que a discriminação se torna mais acentuada entre 1986 e 2015, sendo positiva para os homens brancos, e negativa para mulheres e homens negros. Ou seja, os dados apontam que, dentro do recorte hierárquico mais alto, a discriminação racial se tornou maior, como sugere Soares (2000), ao analisar o “elitismo” desse comportamento:

existe uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre seus ombros. (Soares, 2000, pp. 24-25)

Conforme a afirmação de Soares (2000), há expectativas sobre quais ocupações cada um dos grupos sociais deve ocupar. Nesse sentido, observa-se que há muitas permanências no intervalo de tempo analisado, lugares e estereótipos resilientes, tanto para raça quanto para gênero. Contudo, mesmo nesse cenário, têm destaque mudanças que refletem as transformações da estrutura ocupacional, econômica e social, e se refletem em um cenário mais igualitário por gênero e raça.

Ao observar a variação dos índices, pode-se afirmar que as mulheres brancas obtiveram as mudanças mais substantivas. Nas medidas de segregação, os recortes por gênero são mais fortes (índices 1 e 2, especialmente), em que elas experimentam quedas que as

aproximaram dos homens nos anos mais recentes. Em 2015, o grupo das mulheres brancas é o mais bem distribuído dentre os trabalhadores com ensino superior, que se reflete como o menor índice de segregação.

Quando se trata das diferenças salariais, os resultados para todo o Brasil representam uma melhora significativa: as mulheres brancas superaram a média geral, passando de um cenário negativo em 1986 para um cenário positivo em 2015. Porém, na subamostra de ensino superior, elas permanecem em desvantagem por se concentrarem em ocupações que pagam menos, e por receberem menos mesmo ocupando as mesmas posições. Observamos, portanto, que a estrutura ocupacional tem se tornado menos prejudicial às mulheres, que têm se distribuído melhor pelas ocupações, embora no recorte mais elitizado elas sejam penalizadas devido à segregação e à discriminação.

A manutenção da discriminação como elemento de diferenciação salarial enfraquece, portanto, a hipótese de que as diferenças salariais entre mulheres e homens devem ser atribuídas às escolhas individuais. Ao contrário do que se defende na teoria neoclássica, não são somente as escolhas que definem os salários, mas também a interação entre empregador e empregado, e mesmo a interação entre empregados, que levam a uma desvantagem salarial feminina (England, 2008; Reskin & Debra, 2000). Isso é mais evidente dentre as mulheres com ensino superior, que reduziram a alocação diferencial, o que não foi acompanhado pela queda da discriminação salarial, indicando que no topo da estrutura há uma sobreposição entre efeitos de classe e gênero (Santos, 2009).

Sobre as mulheres negras, observa-se os efeitos de raça e gênero. Por um lado, há variações proporcionais grandes no intervalo de 1986 a 2015. Sua distribuição na estrutura ocupacional melhora, principalmente entre 1995 e 2005, e na região Sul/Sudeste. Porém, embora seus ganhos sejam proporcionalmente grandes em comparação aos outros grupos, elas permanecem tendo os piores índices em todas as análises. Assim como sugerem as elaborações interseccionais e consubstanciais (Creenshaw, 1994; Kergoat, 2010), e os resultados encontrados por Soares (2000), as mulheres negras são penalizadas mais de uma vez, como demonstram os resultados do índice 5, em que o termo relativo à discriminação sobre elas é duas vezes maior que a desvantagem sobre homens negros e mulheres brancas.

Já os homens negros têm variações menores que os grupos femininos. Por exemplo, enquanto entre 1986 e 2015 a queda do índice 1 (*Local Segregation*) é de mais de 50 % para as mulheres, o indicador pouco se altera para os homens negros (bem como para os homens brancos). O mesmo é observado para a decomposição da diferença salarial, havendo uma queda de apenas 4 % no valor referente à discriminação em quase 30 anos de análise. Segundo Soares (2000), entre 1987 e 1995 o percentual de discriminação sobre esse grupo aumentou 4 %, enquanto no Índice 5 deste artigo, tal percentual também cresceu 2 % entre 1986 e 1995.

Podemos indicar, portanto, que no processo de expansão do setor terciário e retração do setor secundário, as mulheres têm obtido ganhos mais significativos que os homens negros. Como exemplo, observa-se no Gráfico 1 que nos Grandes Grupos Ocupacionais relacionados à indústria (7/ Trabalhadores Manuais e 8/ Operadores de Maquinário), a participação feminina não teve aumento significativo, o que ocorreu de fato nos Grupos 1 (Gerentes), 3 (Técnicos e Associados) e 4 (Trabalhadores Administrativos), sendo setores de grande expansão junto com os Serviços, já predominantemente feminino em 1986 (Kon, 2006). Contudo, em razão do Gráfico 2, devemos ressaltar que nesses grupos não há uma queda tão acentuada das disparidades salariais, o que fica claro na análise agregada, como nos Índices 4 e 5 (Gráfico 6, especialmente). Não obstante, a maior participação das mulheres no mercado de trabalho é central para a redução das desigualdades, dialogando, por exemplo, com os achados de Costa Ribeiro e Machado (2018), de que o rendimento do trabalho das esposas contribuiu para a queda da desigualdade das famílias brasileiras entre 1992 e 2014.

Os resultados dialogam com a literatura existente acerca do tema no Brasil e no mundo. A ampliação do mercado de trabalho brasileiro e a maior qualificação da população trazem apontamentos de uma estrutura ocupacional mais igualitária. Desde os dados descritivos na Tabela 1, notamos que as médias salariais se tornam menos distantes por grupos de gênero e raça, bem como de escolaridade. Porém, não são todos os índices que apontam para tal direção, havendo ainda indícios da perpetuação da “expansão segregada” (Oliveira, 1998), quando as mulheres aumentam sua participação de maneira segmentada em “ocupações femininas”.

Por fim, destacamos que os índices desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015) contribuem para a compreensão da estrutura ocupacional e sua transformação ao longo do tempo. São índices multigrupos que permitem a análise de desigualdades por gênero e raça, bem como sua interseção, tendo resultados condizentes com análises anteriores, como Oliveira (1998) e Soares (2000). A análise contínua dos índices com o passar dos anos pode ser uma técnica de alguma valia para os estudos no país e na região latino-americana, assim como os processos de reprodução das desigualdades, dando atenção às variações e às heterogeneidades.

Referências

- Alves, J. E., Vasconcelos, D., & De Carvalho, A. (2010). *Estrutura etária, bônus demográfico e população economicamente ativa no Brasil: cenários de longo prazo e suas implicações para o mercado de trabalho*. Textos para Discussão. Brasília: Cepal/Ipea, LC/BRS/R.224.
- Alves de Brito, M. M. (2017). Novas tendências ou velhas persistências? Modernização e expansão educacional no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 224-263. doi: 10.1590/19805314378
- Barbosa, R. J. (2014). *Comparabilidade das informações disponíveis nos Censos (1960-2010) e PNADs (1976, 1985, 1995 e 2005)*. Texto para Discussão, (017/2014). São Paulo: Centro de Estudos da Metrópole. Recuperado de http://centrodametropole.fflch.usp.br/pt-br/publicacoes/artigos-e-working-papers?artigos=rog%C3%A9rio+barbosa&categoria=All&items_per_page=30
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, P. M. & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. Nova York: Wiley.
- Carvalhaes, F., Barbosa, R., Souza, P., & Ribeiro, C. (2014). Os Impactos da geração de empregos sobre as desigualdades de renda: uma análise da década de 2000. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 29(85), 81-98. doi: 10.1590/s0102-69092014000200006
- Carvalho, L. (2018). *Valsa brasileira – Do boom ao caos econômico*. São Paulo: Todavia.

- Cavenaghi, S. M. & Berquó, E. S. (2014). Perfil socioeconômico e demográfico da fecundidade no Brasil de 2000 a 2010. *Anais do VI Congresso da Associação Latino Americana de População*, de 12 a 15 de agosto de 2014, Lima, Peru.
- Charles, M. & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cortés, F. (2003). El ingreso y la desigualdad en su distribución. México: 1997-2000. *Papeles de Población*, 9(35), 137-152. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252003000100007&lng=es&nrm=iso. ISSN 2448-7147
- Costa Ribeiro, C. A. C. (2007). *Estrutura de classe e mobilidade social no Brasil*. Bauru, SP: Edusc, Anpocs.
- Costa Ribeiro, C. A. C. (2016). Desigualdades de gênero no ensino superiore no mercado de trabalho no Brasil: uma análise de idade, período e coorte. *Revista Sociedade e Estado*, 31(2). doi: 10.1590/S0102-69922016000200002
- Costa Ribeiro, C. A. C. (2017). Occupational and income intergenerational mobility in Brazil between the 1990s and 2000s. *Revista Sociologia e Antropologia*, 7(1), 157-185. doi: 10.1590/2238-38752017v7i7
- Costa Ribeiro, C. A. C. & Machado, W. (2018). Rendimento do trabalho das esposas e tendências da desigualdade de renda no Brasil (1992-2014). *Dados*, 61(1), 103-135. doi: 10.1590/001152582018148
- Crenshaw, K. W. (1994). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Em M. Fineman e R. Mykitiuk. (Eds.), *The public nature of private violence* (pp. 93-118). Nova York: Routledge.
- Del Río, C. & Alonso-Villar, O. (2015). The evolution of occupational segregation in the United States, 1940-2010: Gains and losses of gender-race/ethnicity groups. *Demography*, 52: 967-988. doi: 10.1007/s13524-015-0390-5
- England, P. (2008). Devaluation and the pay of the comparable male and female occupations. Em D. Grusky. (Ed.), *Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective*. Philadelphia, PA: Westview Press.

- Erickson, R. & Goldthorpe, J. (1992). The CASMIN Project and the American Dream. *European Sociological Review*, 8(3), 283-306. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/522720>
- Ganzeboom, H. & De Graaf, P. (1984). *Intergenerational occupational mobility in the Netherlands in 1954 and 1977. A log-linear analysis*. Em B. J. D. Bakker e H. Ganzeboom. (Ed.), *Social stratification and mobility in the Netherlands*. Amsterdam: SISWO.
- Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, (21). Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=pt&nrm=iso. doi: 10.1590/s1517-45222009000100003
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (2018). *Sistema de Contas Regionais: Brasil: 2016*. Brasília: IBGE. Recuperado de <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101619>
- INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) (1995). *Sinopse Estatística do Ensino Superior*. Brasília: INEP.
- INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) (2015). *Sinopse Estatística do Ensino Superior*. Brasília: INEP.
- Kergoat, D. (2010). Dinâmicas e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos*, 86, 93-103. doi: 10.1590/S0101-33002010000100005
- Kon, A. (2006). Mudanças recentes no perfil da distribuição ocupacional da população brasileira. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 23(2), 247-267. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v23n2/a04v23n2>
- Lima, E., Tomás, M., & Queiroz, B. (2015). The sandwich generation in Brazil: Demographic determinants and implications. *Revista Latinoamericana de Población*, 9(16). doi: 10.31406/relap2015.v9.i1.n16.3

- Marteletto, L., Marschner, M., & Carvalhaes, F. (2016). Educational stratification after a decade of reforms on higher education access in Brazil. *Research in Social Stratification and Mobility*, 46, 99-111. doi: 10.1016/j.rssm.2016.08.004
- Oliveira, A. M. H. C. (1998). Indicadores de segregação ocupacional por sexo no Brasil. *XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP*, Caxambu, 1998.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge: University Press Cambridge.
- Reskin, B. F. & Debra B. M. (2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 65(2), 210-233. doi: 10.2307/2657438
- Santos, J. A. F. (2009). A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(70), 37-60. doi: 10.1590/S0102-69092009000200003
- Soares, S. (2000). O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. *Texto para Discussão*, (769). Ipea.
- Wright, E. O. (2005). *Approaches to class analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Anexo 1

Índices de *Local Measure Segregation*, *M*, Contribuição do grupo, decomposição entre e intragrupos – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015

Índices/categorias	Geral				Ensino superior				Sul/sudeste			
	1986	1995	2005	2015	1986	1995	2005	2015	1986	1995	2005	2015
<i>Índice 1 – Local Measure Segregation</i>												
Homem branco	0,2021	0,2370	0,2275	0,2125	0,1967	0,1913	0,2197	0,2295	0,1985	0,2276	0,2244	0,2064
Mulher branca	0,5033	0,3797	0,3314	0,3301	0,2402	0,1547	0,1033	0,1029	0,4855	0,3781	0,3281	0,3112
Homem negro	0,2363	0,2597	0,2398	0,2422	0,2476	0,2374	0,2257	0,2359	0,3036	0,3222	0,3053	0,2987
Mulher negra	0,6046	0,4743	0,3953	0,3821	0,4135	0,3589	0,2549	0,2261	0,77764	0,6126	0,4937	0,4392
<i>Índice 2 – M</i>												
M	0,3328	0,3205	0,2908	0,2870	0,2364	0,1962	0,1775	0,1846	0,3484	0,3338	0,3097	0,2970
Gênero	0,2902	0,2824	0,2556	0,2534	---	---	---	---	---	---	---	---
Raça	0,0396	0,0355	0,0340	0,0327	---	---	---	---	---	---	---	---
<i>Índice 3 – contribuição do grupo</i>												
Homem branco	0,2147	0,2309	0,2092	0,1721	0,3794	0,4053	0,4129	0,3445	0,2645	0,2837	0,2639	0,2219
Mulher branca	0,2928	0,2748	0,2519	0,2328	0,3549	0,3175	0,2396	0,1985	0,3520	0,3414	0,3167	0,2934
Homem negro	0,2118	0,2179	0,2414	0,2718	0,1118	0,1071	0,1414	0,1975	0,1589	0,1625	0,1900	0,2290
Mulher negra	0,2805	0,2764	0,2972	0,3231	0,1538	0,1699	0,2059	0,2594	0,2246	0,2123	0,2292	0,2555

(continua)

Índices de *Local Measure Segregation*, M, Contribuição do grupo, decomposição entre e intragrupos – Brasil, 1986, 1995, 2005 e 2015 (*continuação*)

Índices/categorias	Geral				Ensino superior				Sul/ Sudeste			
	1986	1995	2005	2015	1986	1995	2005	2015	1986	1995	2005	2015
Índice 4 – Decomposição Salarial Entre Ocupações												
Homem branco	0,2844	0,3008	0,2314	0,2150	0,1863	0,1815	0,1628	0,2235	0,2181	0,2162	0,1649	0,1611
Mulher branca	-0,0122	0,0196	0,1235	0,1633	-0,1988	-0,1424	-0,07159	-0,0582	-0,0748	-0,0432	0,0426	0,0900
Homem negro	-0,1465	-0,1282	-0,1390	-0,1307	0,0558	0,0379	0,0182	0,0384	-0,208	-0,183	-0,168	-0,1654
Mulher negra	-0,3525	-0,3426	-0,2218	-0,1684	-0,2443	-0,2308	-0,1873	-0,2226	-0,441	-0,4047	-0,2813	-0,2259
Índice 5 – Decomposição Salarial Intraocupações												
Homem branco	0,1458	0,1980	0,1710	0,1651	0,0752	0,1128	0,1215	0,2354	0,0814	0,1115	0,1168	0,0899
Mulher branca	-0,0644	-0,0605	-0,0481	0,0207	-0,0899	-0,1242	-0,0898	-0,0595	-0,1032	-0,114	-0,0809	-0,0364
Homem negro	-0,0875	-0,1138	-0,0582	-0,0497	-0,0508	-0,0447	-0,0584	-0,1035	-0,0866	-0,0909	-0,0740	-0,0186
Mulher negra	-0,1567	-0,1559	-0,1288	-0,1482	-0,1509	-0,1556	-0,1033	-0,2024	-0,1254	-0,1142	-0,1183	-0,1495

Fonte: PNAD 1986, 1995, 2005 e 2015.