

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO
SOCIOECONÔMICO

PATRÍCIA NATÁLIA SANTOS SILVA

SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO E RAÇA: uma análise para o
Brasil e o Maranhão nos anos 2012 e 2022

SÃO LUÍS – MA
2024

Patrícia Natália Santos Silva

SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO E RAÇA: uma análise para o
Brasil e o Maranhão nos anos 2012 e 2022

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade Federal do
Maranhão, como requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientador: Prof. Dr. Saulo Pinto Silva

SÃO LUÍS – MA
2024

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Silva, Patrícia Natália Santos.

Segregação ocupacional por gênero e raça : uma análise para o Brasil e o Maranhão nos anos 2012 e 2022 / Patrícia Natália Santos Silva. - 2024.

84 f.

Orientador(a): Saulo Pinto Silva.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Socioeconomico/ccso, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2024.

1. Mercado de Trabalho. 2. Interseccionalidade. 3. Segregação Ocupacional. I. Silva, Saulo Pinto. II. Título.

Patrícia Natália Santos Silva

**segregação ocupacional por gênero e raça: uma análise para o Brasil e o
Maranhão nos anos 2012 e 2022**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade Federal do
Maranhão, como requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientador: Prof. Dr. Saulo Pinto Silva

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Saulo Pinto Silva (Orientador)
Universidade Federal do Maranhão

Profa. Dra. Danielle de Queiroz Soares
Universidade Federal do Maranhão

Profa. Dra. Joana Aparecida Coutinho
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus que sempre esteve comigo durante esse processo e não permitiu que eu desistisse desse desafio.

Aos meus pais, Milton e Odinea, por toda paciência, amor e apoio incondicional.

Aos meus filhos, Maria Júlia e Murilo, por todo amor e carinho, meu combustível diário. Eu amo vocês.

Ao meu marido, Jobert, pela cumplicidade, pelo incentivo e por sempre estar ao meu lado.

Ao Prof. Hiroshi, que foi a pessoa que mais me encorajou a fazer esse mestrado e de onde estiver, deve estar muito feliz com esta vitória.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Saulo Pinto, pela orientação mesmo diante de todas as dificuldades que enfrentei nesse período.

À Profa. Dra. Danielle Queiroz e à Profa. Dra. Vanessa Ragone, pelas contribuições dadas na banca de qualificação.

Aos colegas de mestrado, Gabriel, Gustavo, Ítalo, Dacélia, Maysa, Greice, Andressa e Clelton por todas as informações, angústias e alegrias compartilhadas nesse período.

Aos amigos, Suyane, Das Dôres e Paulo, por todas as palavras de apoio e incentivo.

“Ser negro sem ser somente negro, ser mulher sem ser somente mulher, ser mulher negra sem ser somente mulher negra. Alcançar a igualdade de direitos é converter-se em um ser humano pleno e cheio de possibilidades e oportunidades para além de sua condição de raça e de gênero. Esse é o sentido final dessa luta”.

Sueli Carneiro

RESUMO

Apesar dos avanços sociais ocorridos nas últimas décadas no sentido da redução das desigualdades de gênero e raça no Brasil, mulheres e negros ainda apresentam significativas e persistentes desvantagens, especialmente no âmbito do mercado de trabalho. A discriminação e a segregação ocupacional são fatores determinantes nas desigualdades observadas. A maioria dos estudos existentes analisa as disparidades entre grupos de gênero ou raça, porém há uma escassez de análises que investigam essas dinâmicas de forma integrada. Esta dissertação buscou compreender como a interseccionalidade de gênero e raça influencia a alocação e o rendimento dos trabalhadores. Para isso, utilizaram-se microdados da PNAD Contínua do IBGE, classificando ocupações como integradas ou segregadas segundo o gênero. Essa classificação permitiu captar a segregação por gênero e raça a partir da distribuição de homens e mulheres, segundo o grupo racial, em cada ocupação. Além da análise nacional, o estudo focou especificamente no estado do Maranhão, em razão da composição racial distinta em comparação com o Brasil, e reconhecendo a importância de analisar mercados de trabalho locais devido à heterogeneidade regional encontrada no país. Os resultados contribuíram para um entendimento mais profundo das dinâmicas de desigualdade no mercado de trabalho brasileiro, oferecendo insights para políticas públicas que visem reduzir disparidades baseadas em gênero e raça.

Palavras-Chave: Mercado de trabalho; Interseccionalidade; Segregação ocupacional

ABSTRACT

Despite social advances in recent decades aimed at reducing gender and racial inequalities in Brazil, women and Black individuals still face significant and persistent disadvantages, especially in the labor market. Discrimination and occupational segregation are determining factors in these observed inequalities. Most existing studies analyze disparities between gender or racial groups, but there is a shortage of analyses that investigate these dynamics in an integrated manner. This dissertation sought to understand how the intersection of gender and race influences workers' behavior and income disparity. Microdata from IBGE's Continuous PNAD were used, classifying occupations as racially integrated or segregated. This classification helped identify occupations predominantly held by Whites, Blacks, and those racially integrated, for both men and women. In addition to national analysis, the study specifically focused on the state of Maranhão due to its distinct racial composition compared to Brazil, recognizing the importance of analyzing local labor markets due to regional heterogeneity in the country. The results contributed to a deeper understanding of inequality dynamics in the Brazilian labor market, providing insights for public policies aimed at reducing gender and racial disparities.

Key-words: Labor market; Intersectionality; Occupational segregation.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Razão de rendimento por gênero e raça em relação aos homens brancos no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022.....	58
Gráfico 2 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022 (%)	60
Gráfico 3 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Maranhão em 2012 e 2022 (%).....	61
Gráfico 4 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022	66
Gráfico 5 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Maranhão em 2012 e 2022	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Proporção de pessoas na idade de trabalhar e na força de trabalho por gênero e raça no Brasil em 2012 e 2022.....	47
Tabela 2 – Proporção de pessoas na idade de trabalhar e na força de trabalho por gênero e raça no Maranhão em 2012 e 2022	48
Tabela 3 – Taxa de participação na força de trabalho por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%).....	49
Tabela 4 – Nível de ocupação por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%).....	49
Tabela 5 – Taxa de desocupação por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%).....	50
Tabela 6 – Taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%).....	50
Tabela 7 – Percentual de desalentados sobre a força de trabalho no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022	51
Tabela 8 – Pessoas ocupadas pela posição na ocupação, segundo gênero e raça no Brasil em 2012 e 2022.....	52
Tabela 9 – Pessoas ocupadas pela posição na ocupação, segundo gênero e raça no Maranhão em 2012 e 2022	53
Tabela 10 – Pessoas ocupadas por gênero e raça segundo grupamentos de atividades no Brasil em 2012 e 2022.....	55
Tabela 11 – Pessoas ocupadas por gênero e raça segundo grupamentos de atividades no Maranhão em 2012 e 2022	56
Tabela 12 – Rendimento médio real por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022	57
Tabela 13 – Distribuição das ocupações pela tipologia de integração das ocupações para o Brasil e o Maranhão em 2012 e 2022	59
Tabela 14 – Composição dos grandes grupos ocupacionais por gênero e raça no Brasil em 2012 e 2022 (%).....	63
Tabela 15 – Composição dos grandes grupos ocupacionais por gênero e raça no Maranhão em 2012 e 2022 (%).....	64
Tabela 16 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022 (%).....	80

Tabela 17 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022 (%).....	80
Tabela 18 – 10 subgrupos com maior proporção de homens no Brasil em 2022.....	81
Tabela 19 – 10 subgrupos com maior proporção de mulheres no Brasil em 2022....	82
Tabela 20 – 10 subgrupos com maior proporção de homens no Maranhão em 2022	83
Tabela 21 – 10 subgrupos com maior proporção de mulheres no Maranhão em 2022	84
Tabela 22 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022	85
Tabela 23 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Maranhão em 2012 e 2022	85

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE GÊNERO, RAÇA E TRABALHO	17
2.1	GÊNERO E RAÇA	17
2.1.1	Conceitos e fundamentos sobre gênero	17
2.1.2	Conceitos e fundamentos sobre raça	21
2.2	DISCRIMINAÇÃO E SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: CONCEITOS E PONDERAÇÕES TEÓRICAS.....	25
2.3	INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL	30
2.4	EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO E RAÇA	38
3	SEGREGAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO	42
3.1	MÉTODO E DADOS	42
3.1.1	Ocupações segregadas e integradas por gênero e raça	45
3.2	PANORAMA GERAL DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E MARANHENSE	47
3.3	SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E MARANHENSE	58
4	CONCLUSÃO.....	69
	REFERÊNCIAS.....	71
	APÊNDICE	80

1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas testemunharam os avanços sociais no sentido da redução das desigualdades de gênero e raça no Brasil. Entretanto, mesmo sendo maioria entre a população, como divulgado pelo último Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), mulheres e negros ainda apresentam significativas e persistentes desvantagens, especialmente no âmbito do mercado de trabalho.

De acordo com estudo do IBGE “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho era de 53,3% em 2022, enquanto entre os homens essa medida alcançou 73,2%. Um dos motivos para essa participação restrita da mulher no mercado de trabalho, é a sua maior dedicação ao cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos (21,3 horas), quase o dobro do tempo dos homens (11,7 horas). Quanto ao rendimento, o estudo mostrou que a média mensal de rendimento das mulheres equivale a 78,9% dos homens, mesmo com uma maior escolaridade – 21,3% das mulheres possuíam ensino superior, frente a 16,8% dos homens (IBGE, 2024a).

Outra publicação do IBGE intitulada “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil” aponta uma maior participação de pessoas pretas ou pardas no mercado de trabalho informal (47,3%), quando comparadas com as pessoas brancas (34,6%), o que significa que os trabalhadores negros estavam mais suscetíveis a trabalhos precários e sem proteção social. Em relação à diferença salarial, a publicação mostra que, enquanto as pessoas ocupadas brancas recebiam R\$ 17,00 por hora, entre as pretas ou pardas o valor foi de R\$ 10,10 por hora, inclusive no nível de instrução mais elevado, os brancos ganhavam 45% a mais que os negros. E em ocupações informais, o salário médio de pretos e pardos representava 57,9% do salário dos brancos, e nas ocupações formais representavam 63,4%. Além disso, o IBGE ressalta que, na classe de rendimento mais elevado, apenas 11,9% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais eram negras, ao passo que entre as brancas a proporção era de 85,9% (IBGE, 2019).

Diante da relevância dessas questões, as desigualdades de gênero e raça têm sido exploradas largamente pela literatura. Alguns estudos com perspectiva de gênero (Marini, 1989; Ometto; Hoffmann; Alves, 1997; Araújo; Ribeiro, 2002; Oliveira, 1997; Preston, 1999; Madalozzo; Martins; Lico, 2015; Pacholano; Plassa; Santos, 2017;

Botassio; Vaz, 2020; Silva; Vaz, 2022; Sachdeva; Bharti; Maheshwari, 2021), outros têm como foco a discriminação racial (Arcand; D'Hombres, 2004; Chadarevian, 2011; Ribeiro; Araújo, 2016; Salata, 2020; Oliveira; Vieira; Baeta, 2021). Os estudos sobre esse tema têm sido motivados pelo interesse em analisar os determinantes dessas desigualdades, assim como subsidiar o desenvolvimento de políticas públicas que visem a sua redução e proporcionem melhoria no bem-estar, justiça social e maior equidade para sociedade (Paula, 2012).

As disparidades de gênero e raciais no mercado de trabalho podem surgir de diferentes fontes, desde a desigualdade de oportunidades, até diferenças de qualificação, como defendido pela teoria do capital humano. Mas, pode-se afirmar que dois dos fatores determinantes são a discriminação e a segregação ocupacional enfrentadas por essas populações. A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base em atributos não-produtivos (Fernandes, 2002), como gênero, raça e idade. Por outro lado, a segregação ocupacional refere-se a uma assimetria na distribuição dos trabalhadores na estrutura laboral, baseada em características específicas, como gênero, raça, nacionalidade, o que pode levar à concentração dos trabalhadores em diferentes segmentos (Bahia *et al.*, 2009; Ribeiro; Araújo, 2016).

As consequências da segregação ocupacional são diversas, acarreta diferenças salariais significativas, já que mulheres e negros tendem a ser sobrerrepresentados em ocupações mal remuneradas e sem perspectivas de promoção (Silveira; Leão, 2021), além de fortalecer estereótipos de raça e de gênero e, assim contribuir para desvalorização de mulheres e negros. Ademais, a segregação ocupacional reforça as desigualdades de oportunidades. Neste contexto, o desemprego tende a impactar de maneira desproporcional determinados grupos raciais e de gênero, uma vez que certas categorias ocupacionais são predominantemente ocupadas por indivíduos de grupos específicos (Siqueira, 2023).

De acordo com Siqueira (2023), a maior parte dos estudos que exploram a segregação ocupacional focaram em analisar as diferenças entre os grupos de gênero ou raça. Porém, ainda existe uma escassez de estudos que realizaram análise sob a perspectiva das imbricações de gênero e raça. Para Maciel (2021), embora exista uma ampla literatura sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, ainda existem lacunas quanto à interseccionalidade de gênero e raça e o papel da segregação ocupacional nas diferenças salariais. Dessa forma, esta dissertação tem

o intuito de contribuir para preenchimento dessa lacuna deixada na literatura e assim, fomentar o debate dessa temática.

Diante disso, surge o seguinte questionamento: como a interação das categorias de gênero e raça influencia a alocação dos trabalhadores na estrutura ocupacional e nos seus rendimentos? Esta questão permite uma análise das experiências dos trabalhadores, especialmente das mulheres negras no mercado de trabalho e como os fatores de gênero e raça interagem para influenciar a sua trajetória profissional e seu rendimento.

Frente ao cenário construído, o objetivo geral desta dissertação consiste em compreender como a intersecção de gênero e raça influencia na alocação dos trabalhadores no mercado de trabalho e na disparidade dos rendimentos entre os trabalhadores brasileiros e maranhenses nos anos 2012 e 2022. Para se alcançar o objetivo geral, propõem-se os seguintes objetivos específicos: a) apresentar os conceitos teóricos que são importantes para a compreensão do tema: gênero, raça, interseccionalidade, discriminação e segregação ocupacional; b) analisar os principais indicadores do mercado de trabalho brasileiro e maranhense por gênero e raça nos anos 2012 e 2022; c) analisar a segregação ocupacional e o diferencial de renda por gênero e raça no Brasil e no Maranhão nos anos 2012 e 2022.

Para isso, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua realizada pelo IBGE referente aos anos de 2012 e 2022 e foram consideradas exclusivamente as pessoas brancas e negras (que incluem pretas e pardas). Além da análise dos dados para o Brasil como um todo, o presente estudo também optou por analisar o comportamento do estado do Maranhão quanto à segregação ocupacional, pois o estado apresenta considerável diferença na composição racial quando comparada ao Brasil. Além disso, é importante analisar mercados de trabalho locais, devido à grande heterogeneidade regional encontrada no país. Ademais, o conhecimento sobre a segregação ocupacional no plano mais desagregado ajuda na instituição de políticas públicas mais eficazes.

A estrutura desta dissertação foi organizada da seguinte forma: além desta introdução, no primeiro capítulo, apresenta-se a base teórica que sustenta este trabalho, que baseada em um resgate teórico-histórico, expõem a evolução do debate sobre gênero, raça e interseccionalidade. Além disso, são apresentados conceitos e ponderações teóricas a respeito da discriminação e segregação no mercado de trabalho. No segundo capítulo, primeiramente são apresentados a descrição da base

de dados e do procedimento metodológico, depois são apontados dados descritivos acerca dos indicadores do mercado de trabalho segundo gênero e raça e em seguida, é realizada uma análise da segregação nos grupamentos ocupacionais segundo a raça e o gênero. Finaliza-se com as conclusões.

2 PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE GÊNERO, RAÇA E TRABALHO

O presente capítulo tem como objetivo apresentar o arcabouço teórico no qual se sustenta a dissertação, formado por sínteses da literatura sobre as categorias gênero, raça e trabalho. A análise dessas categorias é fundamental para que se possa compreender as bases que estruturam as diversas interações sociais, como o mercado de trabalho.

Este capítulo também trata das discussões teóricas sobre as desigualdades enfrentadas por mulheres e negros, como a discriminação e a segregação ocupacional. Além disso, mostra a importância de uma abordagem interseccional de gênero e raça para uma melhor compreensão de como essas categorias se cruzam e interferem nas condições de vida dos indivíduos.

2.1 Gênero e raça

2.1.1 Conceitos e fundamentos sobre gênero

A categoria gênero foi criada durante a chamada “segunda onda” do movimento feminista que passou a ganhar visibilidade nos anos 60, nos Estados Unidos. Tiveram como liderança o trabalho de Betty Friedan, “A mística feminina” lançado em 1963 e o trabalho “O segundo sexo” de Simone Beauvoir, publicado em 1949 (Pedro, 2005; Louro, 1995). Nesse período, o uso da categoria gênero tinha como objetivo reforçar o distanciamento em relação ao determinismo biológico que justificava as diferenças de comportamentos de mulheres e homens pelo sexo (Pedro, 2005).

Scott (1995) faz uma diferenciação entre gênero e sexo e uma articulação entre gênero e a noção de poder. A autora informa que sua definição de gênero possui duas partes interrelacionadas: “(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). Para a autora, o termo gênero é usado para se referir às relações sociais entre os sexos e indicar construções culturais, rejeitando explicitamente explicações biológicas. Ademais, oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos aos homens e às mulheres (Scott, 1995).

Olinto (1998) também entende que sexo designa somente a caracterização genética e anátomo-fisiológica dos seres humanos, enquanto o gênero seria usado para refletir as construções sociais, culturais e históricas que envolvem homens e mulheres. Dessa forma, uso do termo gênero expressa todo um sistema de relações que inclui sexo, mas que transcende a diferença biológica (Olinto, 1998; Grossi, 1998).

A diferenciação entre masculino e feminino, ou o que é dito como papel da mulher ou do homem, está estritamente relacionada a uma construção social e cultural (Gois, 2017). Nesse mesmo sentido, Alves e Pitanguy (1991):

Como afirma Simone de Beauvoir, “não se nasce mulher, torna-se mulher”. O “masculino” e o “feminino” são criações culturais e, como tal, são comportamentos aprendidos através do processo de socialização que condiciona diferentemente os sexos para cumprirem funções sociais específicas e diversas. Aprendemos a ser homens e mulheres e a aceitar como “naturais” as relações de poder entre os sexos. [...] Este reducionismo biológico camufla as raízes da opressão da mulher, que é fruto na verdade de relações sociais, e não de uma natureza imutável. (Alves; Pitanguy, 1991, p. 55-56)

Do ponto de vista de Nader (2002), o conceito de gênero implica em pluralidade, ou seja, a concepção de homem e de mulher se altera conforme a sociedade, grupo étnico, classe social e geração, assim como, essa concepção dentro de uma mesma sociedade, mesmo grupo étnico, mesma classe social é diversificada e sofre transformação em cada período histórico.

A forma como homens e mulheres vivem não é determinada por um destino biológico, mas principalmente resultado de construções sociais. Homens e mulheres não representam simplesmente indivíduos biologicamente diferentes, mas pertencem a dois grupos sociais distintos que se envolvem em uma relação social específica: as relações sociais de gênero. “Estas, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, de maneira concisa: divisão sexual do trabalho” (Kergoat, 2009, p. 1).

A divisão sexual do trabalho foi estudada anteriormente em vários países, mas foi na França, no início da década de 1970, impulsionada pelo movimento feminista, que uma série de estudos surgiu e estabeleceu rapidamente as bases teóricas desse conceito. Nas Ciências Sociais pode-se citar o trabalho de Delphy (1998) sobre o modo de produção doméstico e o estudo de Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel e Southonnax (1985) sobre o trabalho doméstico (Hirata; Kergoat, 2007).

No Brasil, a obra “A mulher na sociedade de classes: mito e realidade” de Heleieth Saffioti, publicada pela primeira vez em 1969, pode ser considerada pioneira nas pesquisas contemporâneas sobre a posição das mulheres na sociedade brasileira (Biroli, 2016). Hirata e Kergoat (2007, p. 597) ilustram bem a denúncia realizada pelo movimento feminista na época:

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé*) se desdobrará em uma dupla dimensão: “estamos cheias” (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido.

Com o surgimento de novos estudos, gradativamente passaram a abordar o trabalho doméstico como atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional, o que permitiu a “divisão” das atividades desenvolvidas na esfera doméstica e na esfera profissional, e consequentemente, no uso do termo “divisão sexual do trabalho”. Posteriormente, com a insuficiência dessa articulação entre essas duas esferas, passou-se a incluir a esfera do trabalho assalariado, pois esse era voltado apenas para o trabalho produtivo e na representação do trabalhador do sexo masculino, da raça branca e qualificado. Assim, a divisão sexual do trabalho passou a abranger tanto o trabalho profissional e doméstico, como o trabalho remunerado e não remunerado (Hirata; Kergoat, 2007).

Hirata e Kergoat (2007, p. 599), definem a divisão sexual do trabalho como:

a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

Além disso, existem dois princípios organizadores desse fenômeno: o princípio da separação, onde o trabalho está dividido em trabalhos de homem e trabalhos de mulher, e o princípio hierárquico, que diz respeito a valorização do trabalho, onde o trabalho do homem teria mais valor que o trabalho da mulher (Hirata; Kergoat, 2007;

Kergoat, 2009). Esses princípios tornam-se aplicáveis devido a um processo de legitimação baseado em uma ideologia naturalista, que iguala gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais aos “papéis sociais” sexuais, remetendo ao destino natural da espécie, e não como resultado de construções e de relações sociais (Kergoat, 2009).

Nessa perspectiva, Biroli e Quintela (2020, p. 80) afirmam que a divisão sexual do trabalho “é a forma com que o trabalho social se divide em decorrência das relações sociais entre os sexos, organizando-se segundo os princípios da separação e da hierarquização em diferentes dimensões da vida. Para Kergoat (2018), as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são dois conceitos indissociáveis, pois eles formam um sistema e é a partir da análise da divisão sexual do trabalho que se pode demonstrar a existência de uma relação social específica entre os sexos e que essa relação social possui bases materiais.

Ao longo do tempo houve alterações na divisão sexual do trabalho e surgiram novos modelos. O primeiro foi o “modelo tradicional”, onde as mulheres eram responsáveis pela família e pelos trabalhos domésticos, e o homem tinha a responsabilidade de sustentar a família. Com a inserção feminina no mercado de trabalho, surgiu o “modelo de conciliação”, onde as mulheres conciliam as atividades familiares e domésticas com as atividades profissionais. E o “modelo da delegação” surgiu devido a polarização do emprego das mulheres e do crescimento de mulheres ocupando cargos de nível superior e executivo. Agora, estas mulheres têm a necessidade e os meios de delegar para outras mulheres as tarefas domésticas, ou seja, houve a externalização do trabalho doméstico, pois para estas mulheres realizarem o seu trabalho profissional precisaram externalizar seu trabalho doméstico, recorrendo a enorme reserva de mulheres em situação precária. Entretanto, mesmo este último modelo, é limitado pela própria estrutura do trabalho familiar e doméstico, pois sempre cabe à mulher o papel da gestão do trabalho delegado (Hirata; Kergoat, 2007).

Esse paradoxo do crescimento do trabalho feminino juntamente com o aumento do emprego vulnerável e precário das mulheres tem como consequência a intensificação das desigualdades sociais e do antagonismo entre homens e mulheres, e entre as próprias mulheres (Hirata, 2009).

Como afirma Saffioti (2013, p. 133), “se as mulheres da classe dominante nunca puderam dominar os homens de sua classe, puderam, por outro lado, dispor

concreta e livremente da força de trabalho de homens e mulheres da classe dominada”, o que expressa como as variáveis classe e raça são componentes dos padrões hierárquicos nas relações entre as mulheres, pois para uma parte das mulheres alcançarem melhores posições no mercado de trabalho e melhores rendimentos, elas utilizaram o trabalho doméstico mal remunerado e precarizado das mais pobres, sendo estas últimas, em sua maioria, negras.

2.1.2 Conceitos e fundamentos sobre raça

Segundo Almeida (2019), existem diferentes opiniões sobre a origem do termo raça. Pode-se afirmar com maior certeza de que seu significado sempre esteve relacionado à classificação, inicialmente entre plantas e animais e, posteriormente, entre seres humanos. A concepção de raça como uma referência a diferentes categorias de seres humanos é um fenômeno da era moderna, que remonta ao século XVI. Para o autor, a definição de raça não é estática e varia de acordo com o contexto histórico. Por trás do conceito de raça, há elementos como contingência, conflito, poder e decisão, o que o torna um conceito relacional e histórico. Assim, a história da raça ou das raças é na verdade a história da sua formação política e econômica.

De acordo com Almeida (2019) foi em meados do século XVI que ocorreram as condições históricas que deram um significado específico à concepção de raça. A inferiorização dos povos africanos e do seu continente foi condição para o estabelecimento de uma nova estrutura de poder na qual “transformaria o europeu no homem universal (atentar ao gênero aqui é importante) e todos os povos e culturas não condizentes com os sistemas culturais europeus em variações menos evoluídas” (Almeida, 2019 p. 18). Segundo Lima (2020), a construção da raça esteve atrelada à retirada forçada de africanos de seu território de origem e sua distribuição pelo mundo, o tráfico negreiro, a divisão racial do trabalho e a completa desumanização de homens e mulheres negras.

No século XIX, o movimento positivista transformou a visão sobre as diferenças humanas em estudos científicos. A biologia e a física foram utilizadas como modelos explicativos da diversidade humana, surgindo assim a ideia de que características biológicas – determinismo biológico – ou influências climáticas e ambientais – determinismo geográfico – poderiam explicar as diferenças morais, psicológicas e intelectuais entre diferentes raças (Almeida, 2019). Esse tipo de pensamento foi a

base de teorias raciais que surgiram na Europa – como evidenciam as obras de Arthur de Gobineau e Cesare Lombroso – e ganharam força no Brasil após a abolição da escravidão, tendo como principais pensadores Silvio Romero e Raimundo Nina Rodrigues. Essas teorias utilizavam o conceito de raça para justificar a classificação e hierarquização de grupos sociais (Rangel, 2015).

As teorias raciais foram inventadas no século XIX na Europa e nos Estados Unidos para explicar as origens e características de grupos humanos. Essas teorias tiveram grande aceitação no Brasil entre 1870 e 1930. Elas tinham por base argumentos biológicos, convincentes na época, que relacionavam as características físicas dos indivíduos à capacidade intelectual. Logo essas explicações foram ampliadas para povos inteiros. Desse modo, a humanidade passou a ser classificada a partir de estágios civilizatórios: as nações europeias eram o modelo de sociedades mais adiantadas, e os povos africanos e indígenas eram tidos como os mais atrasados e “bárbaros” (Albuquerque; Fraga Filho, 2006, p. 204-205).

No entanto, no século seguinte uma parte da antropologia emergiu com o objetivo de evidenciar a independência das diferentes culturas, mostrando a ausência de influências biológicas ou culturais que pudessem colocar em hierarquia aspectos como moral, cultura, religião e sistemas políticos. A conclusão obtida foi a de que não existe na realidade natural qualquer correspondência com a noção de raça (Almeida, 2019).

Nesse sentido, Munanga (2003) afirma que existe um consenso da inexistência científica da raça, estudos da área da biologia demonstraram que não existem diferenças biológicas entre as espécies humanas, e alguns biólogos antirracistas chegaram até sugerir que o conceito de raça fosse banido dos dicionários e dos textos científicos. Conforme afirma Santos *et al.* (2010):

A maioria dos autores tem conhecimento de que raça é um termo não científico que somente pode ter significado biológico quando o ser se apresenta homogêneo, estritamente puro; como em algumas espécies de animais domésticos. Essas condições, no entanto, nunca são encontradas em seres humanos. O genoma humano é composto de 25 mil genes. As diferenças mais aparentes (cor da pele, textura dos cabelos, formato do nariz) são determinadas por um grupo insignificante de genes. As diferenças entre um negro africano e um branco nórdico compreendem apenas 0,005% do genoma humano. Há um amplo consenso entre antropólogos e geneticistas humanos de que, do ponto de vista biológico, raças humanas não existem (Santos *et al.*, 2010, p. 122).

Entretanto, o conceito de raça ainda é muito utilizado tanto por populares como por diversos estudiosos da área das ciências sociais, pois, estes, embora concordem

com a inexistência científica da raça, justificam o uso do seu conceito como realidade social e política, e consideram a raça como uma construção sociológica e uma categoria social de dominação e exclusão (Munanga, 2003).

Ainda que hoje seja quase um lugar-comum a afirmação de que a antropologia surgida no início do século XX e a biologia – especialmente a partir do sequenciamento do genoma – tenham há muito demonstrado que não existem diferenças biológicas ou culturais que justifiquem um tratamento discriminatório entre seres humanos, o fato é que a noção de raça ainda é um fator político importante, utilizado para naturalizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários (Almeida, 2019, p. 22-23).

Em sintonia com Munanga (2003) e Almeida (2019), Gomes (2005) afirma que o Movimento Negro e alguns sociólogos usam o termo raça no sentido da dimensão social e política do referido termo. Segundo o autor, “raça ainda é o termo que consegue dar a dimensão mais próxima da verdadeira discriminação contra os negros, ou melhor do que é o racismo que afeta as pessoas negras da nossa sociedade” (Gomes, 2005, p. 45).

Para Queiroz (2001), a raça não é somente uma interpretação dos indivíduos a partir de atributos físicos, mas como um critério construído para demarcar fronteiras, marcar limites e estabelecer distinções e privilégios entre os grupos no meio social. Mbembe (2014, p. 26-27) afirma que “a raça não existe enquanto facto natural físico, antropológico ou genético. A raça não passa de uma ficção útil, de uma construção fantasista ou de uma projecção ideológica”. Nesse mesmo sentido, Guimarães (1999) compreende que se as raças não existem num sentido estrito e realista de ciência, elas existem no mundo social, onde são construídas e reproduzidas diferenças e privilégios.

Raça é um conceito que não corresponde a nenhuma realidade natural. Trata-se, ao contrário, de um conceito que denota tão-somente uma forma de classificação social, baseada numa atitude negativa frente a certos grupos sociais, e informada por uma noção específica de natureza, como algo endodeterminado. A realidade das raças limita-se, portanto, ao mundo social. Mas, por mais que nos repugne a empulhação que o conceito de raça permite - ou seja, fazer passar por realidade natural preconceitos, interesses e valores sociais negativos e nefastos -, tal conceito tem uma realidade social plena, e o combate ao comportamento social que ele enseja é impossível de ser travado sem que se lhe reconheça a realidade social que só o ato de nomear permite (Guimarães, 1999, p. 11).

A construção da raça associada ao colonialismo e ao imperialismo desdobra-se na instituição do racismo (Lima, 2020). Na concepção de Almeida (2019) é importante apreender o conceito de raça para compreender o racismo. Para o autor, o racismo é uma ideologia que surge a partir da noção de raça e que está ancorada em uma prática social. Dessa forma, atua como uma lógica que se reflete na constante criação de desigualdades (Lima, 2020).

Racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam (Almeida, 2019, p. 23).

Kilomba (2019) esclarece que no racismo existem três características simultaneamente: a primeira é a construção da diferença, onde a branquitude é construída como ponto de referência a partir do qual todos os outros raciais diferem; a segunda é que a construção dessas diferenças está associada a valores hierárquicos, ou seja, a diferença também é combinada com o estigma, a inferioridade; e por último, esses dois processos são articulados pelo poder histórico, político, social e econômico.

Do ponto de vista de Carneiro (2005), a essência do racismo busca

legitimar, no plano das ideias, uma prática, e uma política, sobre os povos não brancos e de produção de privilégios simbólicos e/ou materiais para a supremacia branca que o engendrou. São estes privilégios que determinam a permanência e reprodução do racismo enquanto instrumento de dominação, exploração e mais contemporaneamente, de exclusão social em detrimento de toda evidência científica que invalida qualquer sustentabilidade para o conceito de raça (Carneiro, 2005, p. 29).

Conforme aponta Lima (2020), assim como o colonizador cria o negro, cria também a si próprio, o branco, então negro e branco são categorias relacionais. Para a autora, apesar de historicamente o estudo das raças ter focado na identidade racial negra, o branco também constitui uma identidade racial. Essa identidade racial branca, chamada de branquitude, “se caracteriza nas sociedades estruturadas pelo racismo como um lugar de privilégio materiais e simbólicos construído pela ideia de ‘superioridade racial branca’ que foi forjada através do conceito de raça” (Schucman, 2014, p. 135).

De acordo com Silva (2017) os estudos críticos da branquitude surgiram nos anos 1990 com intuito de analisar o papel da identidade racial branca enquanto

elemento ativo nas relações raciais em sociedades marcadas pelo colonialismo europeu. A autora conceitua branquitude como:

[...] um construto ideológico, no qual o branco se vê e classifica os não brancos a partir de seu ponto de vista. Ela implica vantagens materiais e simbólicas aos brancos em detrimento dos não brancos. Tais vantagens são frutos de uma desigual distribuição de poder (político, econômico e social) e de bens materiais e simbólicos. Ela apresenta-se como norma, ao mesmo tempo em que como identidade neutra, tendo a prerrogativa de fazer-se presente na consciência de seu portador, quando é conveniente, isto é, quando o que está em jogo é a perda de vantagens e privilégios (Silva, 2017, p. 32-33).

Por esse lado, “para se entender a branquitude é importante entender de que forma se constroem as estruturas de poder concretas em que as desigualdades raciais se ancoram” (Schucman, 2014 p. 136).

A sustentabilidade do ideário racista depende de sua capacidade de naturalizar a sua concepção sobre o Outro. É imprescindível que esse Outro dominado, vencido, expresse em sua condição concreta, aquilo que o ideário lhe atribui. É preciso que as palavras e as coisas, a forma e o conteúdo, coincidam para que a ideia possa se naturalizar. A profecia auto-realizadora é imprescindível para a justificação da desigualdade. Nesse sentido, a pobreza a que estão condenados os negros no Brasil, é parte da estratégia racista de naturalização da inferioridade social dos grupos dominados a saber negros ou afrodescendentes e povos indígenas (Carneiro, 2005, p. 29-30).

Para Carneiro (2005), no Brasil, o discurso que molda as relações raciais é o mito da democracia racial. Segundo o psicanalista Contardo Calligaris, “o mito da democracia racial é fundado em uma sensação unilateral e branca de conforto nas relações inter-raciais. Esse conforto não é uma invenção, ele existe de fato, ele é efeito de uma posição dominante incontestada” (Calligaris, 1997, pp.243-244 apud Carneiro, 2005, p. 67). Domingues (2005, p. 118) considera que o mito da democracia racial “era uma distorção do padrão das relações raciais no Brasil, construído ideologicamente por uma elite considerada branca, intencional ou involuntariamente, para maquiagem a opressiva realidade de desigualdade entre negros e brancos”. A construção e a permanência desse mito evidenciam sua função estratégica, sobretudo como pacificador das tensões raciais (Carneiro, 2005).

2.2 Discriminação e segregação no mercado de trabalho: conceitos e ponderações teóricas

A produção acadêmica sobre discriminação e segregação no mercado de trabalho é relativamente extensa (Teixeira, 2017; Ribeiro; Araújo, 2016). Entretanto, nos países em desenvolvimento os estudos sobre segregação ocupacional ainda são reduzidos, e a maior parte das pesquisas sobre o tema, concentram-se na análise de gênero e não na segregação racial (Salardi, 2016; Siqueira, 2023). Além disso, mais raros ainda, são as pesquisas que buscam compreender a ação conjunta da raça e do gênero no mercado de trabalho (Siqueira, 2023). A intenção aqui é apresentar o debate sobre a segregação no mercado de trabalho, desde os estudos seminais até a discussão atual.

A segregação no mercado de trabalho significa uma assimetria na contratação de trabalhadores pelas empresas, baseada em certas características, como sexo, cor, nacionalidade e qualificação profissional (Bahia *et al.*, 2009). Em outras palavras, a segregação ocupacional pode ser definida como uma maior concentração de determinado grupo em diferentes ocupações (Oliveira, 1997; Preston, 1999). Essa distribuição pode se alterar no tempo, porém as evidências mostram que a segregação ocupacional impõe uma concentração de indivíduos, em razão de sua raça, gênero entre outros, em grupos ocupacionais de baixos rendimentos (Araújo; Ribeiro, 2002; Oliveira, 1997).

É importante considerar que existem diversos estudos sobre a discriminação no mercado de trabalho, por isso deve-se esclarecer a diferença entre os termos discriminação e segregação. A discriminação refere-se a situações em que indivíduos igualmente produtivos são avaliados de forma diferente com base em atributos não produtivos, como gênero, raça, nacionalidade, religião etc. (Araújo; Ribeiro, 2002; Fernandes, 2002; Loureiro, 2003). Por sua vez, a segregação, como mencionado anteriormente, diz respeito a uma distribuição desproporcional dos trabalhadores em diferentes ocupações. Assim, a discriminação pode gerar ou aumentar a segregação no mercado de trabalho, evidenciando a relação intrínseca entre discriminação e segregação (Ribeiro; Araújo, 2016).

De acordo com Chadarevian (2009) o estudo pioneiro sobre discriminação foi realizado por Edgeworth em 1923, no qual analisa as desigualdades salariais entre homens e mulheres e sua relação com o estado de bem-estar social nos EUA. Contudo, foi apenas com o trabalho de Becker (1957) que o tema ganha grande repercussão e que passa a ser tratado como um verdadeiro tema econômico entre os neoclássicos (Chadarevian, 2009).

A teoria de discriminação de Becker (1957) parte do pressuposto da preferência pela discriminação por parte dos empregadores, trabalhadores e consumidores. Nesse modelo os indivíduos têm preferências e desejam maximizar as suas utilidades com base nelas. A discriminação do empregador sugere que, ao contratar o indivíduo que é discriminado, este último deve concordar com a redução em seu salário acarretando o surgimento do diferencial de salários entre os grupos. A discriminação do empregado é gerada quando trabalhadores não aceitam a convivência com pessoas associadas ao grupo discriminado e exigem um aumento em sua remuneração para compensar a desutilidade da convivência com tal grupo. Por seu turno, a discriminação do consumidor se manifesta por parte de consumidores em quererem ser atendidos por determinados tipos de trabalhadores em detrimento de outros, o que poderia provocar reduções nos salários desses trabalhadores discriminados (Loureiro, 2003).

O modelo de discriminação por parte do empregador proposto por Becker (1957) também introduz o conceito de coeficiente de discriminação, que mede a intensidade da discriminação. Em outras palavras, quanto mais preconceituoso for o empregador, maior será o valor desse coeficiente. Desse modo, o diferencial dos salários dos trabalhadores será diretamente proporcional ao tamanho do coeficiente de discriminação.

A discriminação estatística é outro tipo de discriminação bastante difundida na literatura, cujos modelos foram desenvolvidos por Phelps (1972) e por Arrow (1973). A discriminação estatística surge a partir do problema de informação imperfeita, pois como o empregador não consegue avaliar com precisão a produtividade de um potencial empregado, a sua decisão de contratação vai ser baseada na sua percepção da realidade. Assim, se os empregadores têm ideias preconcebidas de que determinados trabalhadores possuem produtividade inferior, pode-se esperar que estejam dispostos a contratá-los apenas por salários mais baixos.

Para Paula (2012) a suposição básica da teoria da discriminação estatística é que mulheres, negros e minorias recebem salários mais baixos porque, em média, são considerados menos produtivos, ou então, as informações do mercado disponíveis para esse grupo seriam enviesadas, indicando que esses indivíduos possuem baixa produtividade. Considerando que os negros costumam ter uma produtividade média inferior à dos brancos devido à história de menor acesso à educação de qualidade e capital humano, é esperado que os negros recebam, em

média, salários inferiores aos dos brancos. Assim, mesmo que um negro tenha o mesmo nível de produtividade que um trabalhador branco, ele pode ser desconsiderado no mercado de trabalho ou ter um salário menor, por fazer parte de um grupo estatisticamente menos produtivo. Isso é o que se entende por discriminação estatística, uma vez que os empregadores muitas vezes não conseguem avaliar com precisão a produtividade de um candidato (Paula, 2012).

Um outro modelo da teoria neoclássica de discriminação é a teoria do capital humano, formulado por Finis Welch (1967). Nesse modelo quanto maior o conjunto de habilidades produtivas que um indivíduo possui - que podem ser determinadas tanto por características naturais de cada pessoa quanto pela obtenção de educação formal, treinamento, qualificação ou experiência profissional - mais produtivo esse indivíduo se torna e mais elevada tende a ser sua remuneração no mercado de trabalho. Portanto, aqueles com alto grau de educação e/ou vasta experiência profissional tendem a ser mais produtivos e receber salários maiores do que aqueles com baixo nível de escolaridade e/ou experiência, e conseqüentemente, menor eficiência no trabalho (Chadarevian, 2009; Fernandes, 2002).

Segundo Paula (2012), tanto o modelo de discriminação de Becker, como o modelo de discriminação estatística e o modelo de capital humano podem levar a segregação ocupacional, pois determinadas ocupações seria exercida somente por determinados trabalhadores ou haveria uma alocação de trabalhadores em ocupações com melhores rendimentos e maior prestígio (Fernandes, 2002; Paula, 2012).

A segregação ocupacional não implica, de forma obrigatória, que os trabalhadores possuam características produtivas distintas, pois a segregação também ocorre quando trabalhadores com o mesmo nível de qualificação ou escolaridade se encontram em ocupações ou postos de trabalho diferentes. Outros fatores poderiam explicar essa situação, como a preferência do trabalhador para determinadas ocupações, costumes sociais, culturais e processos históricos (Paula, 2012).

Se trabalhadores dotados do mesmo conjunto de preferências e possibilidades de escolha profissional, a distribuição desses trabalhadores entre as ocupações deveria ser semelhante, com pequenas diferenças aleatórias. Dessa forma, a participação dos trabalhadores (homens ou mulheres, negros ou brancos) em cada categoria ocupacional deve ser proporcional à sua participação na força de trabalho,

e assim as ocupações podem ser definidas como integradas. No oposto, têm-se as ocupações classificadas como segregadas, aquelas com predominância de determinados trabalhadores – homens ou mulheres, negros ou brancos (Ometto; Hoffmann; Alves, 1997).

A literatura distingue duas formas básicas de segregação ocupacional: uma horizontal e outra vertical. A segregação horizontal é aquela em que os trabalhadores se distribuem de forma desproporcional dentro da estrutura ocupacional, enquanto a segregação vertical ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando determinado grupo de trabalhador tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro (Teixeira, 2017).

A segregação horizontal ocorre quando certas ocupações são predominantemente ocupadas por mulheres, sendo estas associadas ao que é considerado "trabalho feminino", como babás, cuidadoras, empregadas domésticas, professoras do ensino básico, entre outras. Para ilustrar essa situação, é empregada a metáfora do "piso pegajoso" para indicar que as mulheres estão limitadas a cargos de menor status social, mais ligados às tarefas domésticas tradicionalmente consideradas femininas (Haddad; Pero, 2022).

A segregação vertical, também conhecida na literatura como segregação hierárquica ou pelo fenômeno "teto de vidro", caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres progridem em suas carreiras, levando a uma menor presença feminina em cargos de liderança nas organizações e, conseqüentemente, nos níveis mais altos de poder, prestígio e remuneração. Isso ocorre mesmo quando as mulheres têm habilidades produtivas idênticas ou superiores às dos homens (Vaz, 2013).

Para Teixeira (2017), existem razões práticas e filosóficas que fundamentam as análises sobre a segregação ocupacional. Na prática, essa segregação desempenha um papel crucial nas desigualdades no mercado de trabalho. Ela indica que as mulheres e negros não têm acesso igualitário às oportunidades profissionais. Além disso, a segregação tem um impacto significativo na discrepância salarial e nas chances de promoção no trabalho. É fundamental compreender as origens e conseqüências desse fenômeno para desenvolver políticas trabalhistas mais inclusivas.

2.3 Interseccionalidade de gênero e raça na segregação ocupacional

Para realizar a discussão sobre as questões de gênero, raça e classe, e como essas temáticas se cruzam e interferem nas condições de vida das pessoas, faz-se necessário introduzir o conceito de interseccionalidade.

O termo interseccionalidade surgiu em 1989, a partir da publicação do artigo “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics” de Kimberlé Crenshaw com o objetivo de defender as mulheres negras contra a discriminação de raça, gênero e classe social, em termos jurídicos (Akotirene, 2019; Siqueira, 2023). Para Crenshaw (2002), a conceituação da interseccionalidade:

[...] busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. [...] Utilizando uma metáfora de intersecção, faremos inicialmente uma analogia em que os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. As mulheres racializadas frequentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Por consequência, estão sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas essas vias (Crenshaw, 2002, p. 177).

A partir desse momento, o conceito define a abordagem teórica e metodológica da tradição feminista negra, estimulando ações políticas e conhecimentos jurídicos sobre como o racismo, sexismo e outras formas de violência se entrelaçam, discriminam e criam obstáculos específicos às mulheres negras (Akotirene, 2019).

Pela visão de Kimberlé Crenshaw, a interseccionalidade nos possibilita observar a sobreposição das estruturas, a interação simultânea das diferentes identidades e, também, a falha do feminismo em representar as mulheres negras, uma vez que reproduz o racismo. Da mesma forma que o movimento negro fracassa pela presença do machismo, ao se voltar exclusivamente para as experiências do homem negro (Akotirene, 2019).

Piscitelli (2008), uma das primeiras autoras nacionais a utilizar o termo (Rios; Perez; Ricoldi, 2019), entende que a interseccionalidade oferece ferramentas analíticas para apreender a articulação de múltiplas diferenças e desigualdades.

Nesse mesmo sentido, Kyrillos (2020) compreende que a interseccionalidade pode ser entendida como uma ferramenta analítica capaz de lidar com diversas formas de opressão ao mesmo tempo. Através desse enfoque, as discriminações não são analisadas de forma separada, nem simplesmente somadas umas às outras, mas sim, é reconhecida a complexidade das intersecções dos processos discriminatórios e, assim, busca-se compreender as condições específicas que surgem delas (Kyrillos, 2020).

De acordo com Kerner (2012), a pesquisa sobre gênero tem se debruçado cada vez mais sobre a discussão envolvendo a interseccionalidade, pois esse conceito permite reconhecer que formas sexuais de injustiça são, por um lado, análogas e, por outro, interligadas com outras formas de injustiça – como as relacionadas à raça, etnia e religião.

Segundo Collins e Bilge (2016) o termo interseccionalidade foi amplamente adotado no início do século XXI por acadêmicos, políticos, profissionais e ativistas em diversos lugares. Entretanto, existe um debate sobre o significado da palavra e até se esta é realmente a palavra correta. Apesar destas diferenças, a definição geral de Collins e Bilge (2016) apontam para um consenso sobre o que se entende por interseccionalidade:

[...] é uma forma de compreender e analisar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. Os acontecimentos e circunstâncias da vida social e política e da pessoa raramente podem ser entendidos como determinados por um único factor. Em geral eles são configurados por muitos fatores e de diversas maneiras que se influenciam mutuamente. Quando se trata de desigualdade social, a vida das pessoas e a organização do poder numa determinada sociedade são melhor compreendidas como algo determinado, não por um único eixo de divisão social, seja ele de raça, gênero ou classe, mas por muitos eixos que atuam em conjunto e influenciam uns aos outros. A interseccionalidade como ferramenta analítica oferece às pessoas melhor acesso à complexidade do mundo e de si mesmas (Collins; Bilge, 2016, p. 13-14).

Porém, a ideia basilar transmitida pelo termo interseccionalidade já existia dentro dos movimentos sociais e em textos teóricos muito antes de Kimberlé Crenshaw nomeá-lo em 1989 (Kyrillos, 2020). Collins e Bilge (2016) também não compartilham da ideia de que a interseccionalidade começou quando recebeu este nome. Para as autoras, “a escolha deste ponto de partida específico elimina a sinergia entre a investigação e a prática da interseccionalidade crítica e reformula-a como apenas mais um campo acadêmico” (Collins; Bilge, 2016, p. 68), ou seja, a

interseccionalidade deve ser compreendida a partir desses dois pontos: a investigação crítica e a práxis, sendo que o primeiro foca no desenvolvimento da interseccionalidade no ambiente acadêmico como ferramenta analítica para a formulação de pesquisas e análises críticas, e o segundo diz respeito como as pessoas, individualmente ou como membros de grupos, produzem e usam a estrutura da interseccionalidade no seu cotidiano (Collins; Bilge, 2016).

De acordo com Collins e Bilge (2016), os anos 1960 e 1970 foram relevantes para as formulações das ideias fundamentais da interseccionalidade, aparecendo em diversos textos, como o Livro “The Black Woman”, de 1970, organizado pela autora feminista Toni Cade Bambara, que reuniu vários ensaios de mulheres afro-americanas, que já evidenciaram que a liberdade das mulheres negras só seria possível pelo enfrentamento das opressões de classe, raça e gênero. Outro exemplo citado por Collins e Bilge (2016) é o ensaio “Double Jeopardy: To Be Black and Female” de Frances Beal, publicado como panfleto político em 1969 que realiza uma análise interseccional do racismo, sexismo e capitalismo como processos sociais.

Na França, o feminismo negro também já apontava as interligações entre gênero, raça e classe no final da década de 1970, bem como feministas negras americanas como Angela Davis, bell hooks¹ e Patricia Hill Collins começaram a destacar a opressão vivenciada pelas mulheres negras no início dos anos 1980 (Siqueira, 2023).

Na obra “Mulheres, Raça e Classe” lançada em 1981 nos EUA e somente em 2016 no Brasil, Angela Davis analisa a opressão sistêmica e a luta coletiva das mulheres negras. “A julgar pela crescente ideologia da feminilidade do século XIX, que enfatizava o papel das mulheres como mães protetoras, parceiras e donas de casa amáveis para seus maridos, as mulheres negras eram praticamente anomalias” (Davis, 2016, p. 24). O discurso de Sojourner Truth na primeira Convenção Nacional pelos Direitos das Mulheres em 1851 é um dos mais famosos da luta antirracista e antissexista, sendo um marco para o movimento feminista como um todo e, especialmente, para o feminismo negro:

¹ bell hooks é o pseudônimo da escritora norte-americana Gloria Jean Watkins em homenagem aos sobrenomes da mãe e da avó. O nome escolhido, grafado em minúscula, é um posicionamento político da recusa egóica intelectual. hooks queria que prestássemos atenção em suas obras, em suas palavras e não em sua pessoa.

“Não sou eu uma mulher?” Com uma voz que soava como “o eco de um trovão”, ela disse: “Olhe para mim! Olhe para o meu braço”, e levantou a manga para revelar a “extraordinária força muscular” de seu braço. “Arei a terra, plantei, enchi os celeiros, e nenhum homem podia se igualar a mim! Não sou eu uma mulher? Eu podia trabalhar tanto e comer tanto quanto um homem – quando eu conseguia comida – e aguentava o chicote da mesma forma! Não sou eu uma mulher? Dei à luz treze crianças e vi a maioria ser vendida como escrava e, quando chorei em meu sofrimento de mãe, ninguém, exceto Jesus, me ouviu! Não sou eu uma mulher?” (Davis, 2016, p. 72).

Sojourner Truth era negra, ex-escrava, mas não era menos mulher que qualquer outra de pele branca que estava na convenção. Não era o fato da sua raça e da sua classe social serem diferentes das demais que anulava a sua condição de mulher. E, portanto, a sua reivindicação por direitos iguais era tão legítima quanto às reivindicações das mulheres brancas de classe média (Davis, 2016).

Hooks (2015) também faz uma discussão sobre os limites do feminismo para considerar as posições sociais e as experiências da mulher negra, destacando as relações de opressão e dominação entre mulheres e para o silenciamento de mulheres negras. Ao analisar o livro “A mística feminina” de Betty Friedan, publicado em 1963, que com sua perspectiva unidimensional da realidade das mulheres, tornou-se uma característica marcada do movimento feminista contemporâneo, hooks (2015) afirma que Friedan:

[...] transformou as suas dificuldades e as de mulheres brancas como ela em sinônimo de uma condição que afetaria todas as mulheres nos Estados Unidos. Ao fazê-lo, desviou a atenção de seu classismo, seu racismo, suas atitudes sexistas em relação à massa de mulheres norte-americanas (hooks, 2015, p. 194).

O fato é que, ao definirem as questões de gênero sem fazer distinção, as feministas generalizaram as suas experiências e limitaram estas experiências às necessidades de um grupo específico: das mulheres brancas de classe média. Neste sentido, os movimentos feministas expressaram, em certos momentos do seu desenvolvimento, um pensamento hegemônico reducionista, e, sobretudo, insensível às situações de dominação e opressão sofridas pelas mulheres negras.

Pelo lado dos movimentos negros, as mulheres negras também não têm as suas necessidades consideradas, pois os debates e as análises de gênero não têm espaço nesses movimentos. De maneira geral, argumenta-se que ao resolver as

questões raciais, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras desapareceriam automaticamente (Leal, 2021).

Nesse cenário, o feminismo negro ressalta que as questões de raça e suas adversidades estão ligadas exclusivamente à condição de homem negro, enquanto as questões de gênero estão ligadas exclusivamente à condição de mulher branca. “As experiências das mulheres negras não se inserem nem no ser mulher nem no ser negro. Seja nas discussões teóricas, seja nas vivências do dia a dia, a mulher negra experiencia o não lugar” (Leal, 2021, p. 26). Para Kilomba (2019) as mulheres negras habitam um espaço vazio, chamado de “terceiro espaço”, que se sobrepõem às margens da raça e do gênero. “Habitamos uma espécie de vácuo de apagamento e contradição ‘sustentado pela polarização do mundo em negros de um lado e mulheres do outro’. Nós no meio” (Kilomba, 2019, p. 97-98). A autora ainda afirma que as mulheres negras, por não serem nem brancas e nem homens ocupam um espaço difícil dentro de uma sociedade patriarcal de supremacia branca:

As mulheres brancas têm um status oscilante, como o eu e como a “Outra” dos homens brancos porque elas são brancas, mas não homens. Os homens negros servem como oponentes para os homens brancos, bem como competidores em potencial por mulheres brancas, porque são homens, mas não são brancos. As mulheres negras, no entanto, não são brancas nem homens e servem, assim, como a “Outra” da alteridade (Kilomba, 2019, p. 191).

Kilomba (2019) destaca que os conceitos de gênero e raça estão intimamente ligados e que as narrativas separadas mantêm a invisibilidade das mulheres negras nos debates acadêmicos e políticos. Portanto, não é possível, no caso das mulheres negras, compreender gênero e opressão racial de forma separada. Assim, para incluir as duas categorias, alguns autores falam de “duplo fardo” e outros em “triplo fardo”. No entanto, para Kilomba (2019) esses termos são insuficientes, pois tratam formas diferentes de opressão de forma cumulativa em vez de interseccionais e as intersecções não podem ser entendidas como a simples sobreposição de camadas, mas sim como a “produção de efeitos específicos”. A autora cita como exemplo o racismo, que ao interagir com outras ideologias e estruturas de dominação como o sexismo, leva a formas de racismo únicas que constituem experiências de mulheres negras e outras mulheres racializadas.

Brah (2006, p. 351) compreende que as “estruturas de classe, racismo, gênero e sexualidade não podem ser tratadas como ‘variáveis independentes’ porque a

opressão de cada uma está inscrita dentro da outra – é constituída pela outra e é constitutiva dela”. Para a autora “parece imperativo que não compartimentalizemos opressões, mas em lugar disso formulemos estratégias para enfrentar todas elas na base de um entendimento de como se interconectam e articulam” (Brah 2006, p. 376).

No pensamento feminista negro nacional, embora o uso do termo interseccionalidade ser recente, as imbricações de classe, raça e gênero também são centrais para as explicações das desigualdades desde os anos 1970 e 1980, assim como ocorreu na França e nos EUA. Isso decorre tanto da influência do marxismo no pensamento acadêmico brasileiro quanto dos estudos de relações raciais no país que, em grande parte, articularam os temas de raça e classe, apesar de raramente tratar das questões de gênero (Rios; Perez; Ricoldi, 2019).

No contexto brasileiro, além das autoras revelarem a invisibilidade das mulheres negras no movimento feminista, elas destacam também como o feminismo negro tem enriquecido a discussão da questão racial e da questão de gênero na sociedade brasileira (Carneiro, 2013). Gonzalez (2020) evidencia, por meio de uma abordagem interseccional, as múltiplas formas de opressão e dominação articuladas ao processo colonial, persistentes e duradouras, que naturalizam as hierarquias sociais. No seu texto “A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica”, Gonzalez mostra a exclusão da mulher negra dos textos e discursos do movimento feminista no Brasil, onde grande parte dessa produção foi desenvolvida por mulheres brancas como Hahner (1978), Saffioti (1976), Silverstein (1978) e Alves (1980). “A maioria dos textos, apesar de tratarem das relações de dominação sexual, social e econômica a que a mulher está submetida, assim como da situação das mulheres das camadas mais pobres etc., não atenta para o fato da opressão racial” (Gonzalez, 2020, p. 47). Até mesmo nos encontros feministas, as falas das mulheres negras eram reprimidas, como a autora conta sobre a sua participação no Encontro Nacional da Mulher, no Rio de Janeiro, em março de 1979:

[...] nossa participação causou reações contraditórias. Até aquele momento, tínhamos observado uma sucessão de falas acentuadamente de esquerda, que colocavam uma série de exigências quanto à luta contra a exploração da mulher, do operariado etc. A unanimidade das participantes quanto a essas denúncias era absoluta. Mas no momento em que começamos a falar do racismo e suas práticas em termos de mulher negra, já não houve mais unanimidade. Nossa fala foi acusada de emocional por umas e até mesmo de revanchista por outras; todavia, as representantes de regiões mais pobres nos entenderam perfeitamente (eram mestiças em sua maioria) (Gonzalez, 2020g, p. 47-48).

Carneiro (2013), entende que as mulheres negras passaram por uma experiência histórica diferenciada que não é reconhecida pelo discurso clássico sobre a opressão da mulher, assim como não é captada a diferença que o efeito da opressão sofrida teve e ainda tem na identidade feminina das mulheres negras. Uma passagem de um texto da filósofa onde isso fica claro é a seguinte:

Quando falamos do mito da fragilidade feminina, que justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, de que mulheres estamos falando? Nós, mulheres negras, fazemos parte de um contingente de mulheres, provavelmente majoritário, que nunca reconheceram em si mesmas esse mito, porque nunca fomos tratadas como frágeis. Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras ou nas ruas, como vendedoras, quituteiras, prostitutas... Mulheres que não entenderam nada quando as feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar! Fazemos parte de um contingente de mulheres com identidade de objeto. Ontem, a serviço de frágeis sinhazinhas e de senhores de engenho tarados (Carneiro, 2013, p. 2).

De acordo com Carneiro (2013) é necessário adotar uma abordagem feminista que considere o gênero como um elemento teórico intrínseco, inseparável de outras formas de opressão, e que não pode ser plenamente compreendido através de uma única análise. A autora ainda afirma que um feminismo negro construído no contexto das sociedades latino-americanas, que são multirraciais, pluriculturais e racistas, tem como eixo central o racismo e seu impacto sobre as relações de gênero, pois este é o responsável pela própria estrutura hierárquica de gênero nessas sociedades. Dessa forma, o movimento de mulheres negras vem configurando uma nova perspectiva para a ação política feminista e antirracista, ao trazer para as discussões as contradições decorrentes da interseção de raça, classe e gênero, “enegrecendo de um lado as reivindicações das mulheres, tornando-as assim mais representativas do conjunto das mulheres brasileiras, e, por outro lado, promovendo a feminização das propostas e reivindicações do movimento negro” (Carneiro, 2013, p. 3).

Kergoat (2010) coloca algumas críticas a definição do termo interseccionalidade de Crenshaw (1989). Ela destaca que o próprio título do artigo “Mapeando as margens” é um resumo da sua crítica, pois pensar em termos de cartografia nos leva a naturalização das categorias analíticas. Em outras palavras, a diversidade de categorias acaba encobrindo as relações sociais. Não é possível separar as categorias das relações sociais nas quais foram construídas. Portanto,

trabalhar com categorias, mesmo que redefinidas em termos de intersecções, pode levar a ocultar alguns pontos que podem revelar tanto os aspectos mais marcantes da dominação quanto indicar possíveis estratégias de resistência. As posições não são fixas e por estarem inseridas em relações dinâmicas, estão em constante evolução e renegociação (Kergoat, 2010).

Em seu livro “Se battre, disent-elles”, publicado em 2012, Danièle Kergoat faz um aprofundamento dessa crítica. Para a socióloga considerar diversas categorias como, casta, religião, religião, etnia, nação etc., e não apenas raça, gênero, classe, representa um potencial perigo de fragmentação das práticas sociais e da diluição da violência nas relações sociais, aumentando o risco de sua reprodução. Mesmo porque, não é claro se todos esses pontos se referem a relações sociais e talvez não seja apropriado colocá-los todos em um mesmo plano. Os estudiosos da interseccionalidade ainda tendem a pensar em termos de categorias em vez de relações sociais, priorizando uma ou outra categoria, como nacionalidade, classe, religião, gênero, casta, entre outras, sem contextualizá-las historicamente e, por vezes, ignorando as dimensões materiais de dominação (Kergoat, 2012 apud Hirata, 2014).

Além da interseccionalidade, outro conceito que também busca a compreensão de gênero, classe e raça é o de consubstancialidade, elaborado por Danièle Kergoat (1978). Enquanto a interseccionalidade é a perspectiva teórico-analítica mais difundida nos estudos de gênero atualmente, relacionando-se ao pensamento feminista negro, a consubstancialidade, é bem menos utilizada e tem origem no feminismo materialista francês, com influência da teoria marxista (Garcia, 2022). Kergoat (2010) já trabalhava com a ideia de consubstancialidade desde o final dos anos 1970 para compreender as práticas sociais de homens e mulheres frente à divisão social do trabalho em sua tripla dimensão: de classe, de gênero e origem (Norte/Sul). Para Kergoat (2003) a consubstancialidade retoma relações sociais marcadas por seu caráter de conflito e abstração:

[...] a relação social pode ser equiparada a uma tensão que atravessa a sociedade; esta tensão cristaliza-se gradualmente em desafios que os seres humanos enfrentam incessantemente, para produzir a sociedade, para reproduzi-la ou para inventar novas formas de pensar e agir. Tais desafios são constitutivos de grupos sociais. Estas últimas não são dadas antecipadamente, mas são criadas em torno destes desafios, através da dinâmica das relações sociais. Por fim, as relações sociais são múltiplas e nenhuma delas determina todo o campo que estrutura. Juntos, eles tecem o

tecido da sociedade e impulsionam a sua dinâmica: são consubstanciais (Kergoat, 2003, p. 845).

Dessa forma, a ideia de consubstancialidade implica em uma forma de interpretar a realidade social. “É o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto de relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca” (Kergoat, 2010, p. 100).

Um dos pontos de convergência entre a interseccionalidade e a consubstancialidade é a rejeição da hierarquização das formas de opressão. No entanto, a aplicação desses conceitos tende a favorecer determinadas dimensões em detrimento de outras. As análises interseccionais são apontadas por enfatizar a intersecção de gênero e raça, enquanto as análises consubstanciais, priorizam as relações entre gênero e classe, desfavorecendo a questão racial (Hirata, 2014; Garcia, 2022).

Para Hirata (2014), de forma geral, a diferença central entre consubstancialidade e interseccionalidade se refere à “interseccionalidade de geometria variável”. À medida que no primeiro existem três relações sociais fundamentais que se imbricam, e são transversais, o gênero, a classe e a raça, no segundo a intersecção é de geometria variável, podendo incluir, além das relações de gênero, classe e raça, outras relações sociais, como a de sexualidade, de idade, de religião etc. (Hirata, 2014).

2.4 Evidências empíricas sobre segregação ocupacional por gênero e raça

A literatura que versa sobre a segregação ocupacional por gênero é bem vasta (Marini, 1989; Ometto; Hoffmann; Alves, 1997; Oliveira, 1997; Preston, 1999; Madalozzo 2010; Madalozzo; Martins; Lico, 2015; Pacholano; Plassa; Santos, 2017; Botassio; Vaz, 2020; Silva; Vaz; 2022; Sachdeva; Bharti; Maheshwari, 2021), entretanto os estudos focados na análise racial ou na interação entre gênero e raça são bem restritos. Um desses trabalhos foi realizado por Maciel (2021), o autor buscou preencher algumas lacunas na literatura sobre estratificação social, numa perspectiva interseccional, então examinou o papel da segregação ocupacional na evolução das diferenças salariais por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro entre os anos 2005 e 2015. Para isso, utilizou o método de regressão de influência centrada (RIF) a partir dos microdados da PNAD de 2005 a 2015. Os resultados indicam que a

segregação ocupacional persistiu ao longo do tempo no Brasil, demonstrando que gênero e raça constituem critérios para a criação de espaços hierárquicos de trabalho, restringindo as oportunidades para mulheres e negros.

Quanto à segregação horizontal por gênero e raça, Maciel (2021) mostrou que entre as profissões dominadas pelos homens, há uma representação excessiva de homens negros em profissões pouco qualificadas, como as do setor da construção, transportes e mineração, enquanto em profissões semiqualficadas e qualificadas, como técnicos de TI, engenheiros, analistas de sistemas e programadores, predominam os homens brancos. Entre as profissões dominadas pelas mulheres, há uma prevalência de mulheres brancas em profissões qualificadas, como psicólogas, nutricionistas e fisioterapeutas, enquanto as mulheres negras são a maioria em profissões pouco qualificadas, em geral, serviços domésticos e pessoais. Já o comportamento da segregação vertical, aponta para uma participação bem maior de homens brancos e mulheres brancas. A participação de homens e mulheres negros aumentou ao longo do período, mas estas profissões ainda são ocupadas predominantemente por pessoas brancas, principalmente homens brancos. Por outro lado, as mulheres são maioria na categoria profissional social, que inclui ocupações qualificadas, como educação, saúde e serviços sociais. Nessa categoria, as mulheres negras apresentaram um crescimento de 34%, mas as mulheres brancas continuam sendo a maioria.

Outro aspecto explicitado por Maciel (2021) foi que os homens brancos recebem salários médios por hora mais altos do que outros grupos em todas as categorias profissionais. Entre 2005 e 2015, os salários médios por hora das mulheres brancas aumentaram de 77% para 84% em relação aos homens brancos, enquanto para homens negros esse percentual subiu de 56% para 61%, e para mulheres negras variou de 46% para 51%. O autor ainda destaca que as disparidades entre os grupos são mais acentuadas nos níveis mais altos das ocupações.

Silveira e Leão (2020) buscaram investigar as mudanças na segregação ocupacional por gênero e raça e o seu impacto na diferença de renda no Brasil. O estudo replicou os índices multigrupos desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015) a partir dos dados da PNAD entre os anos 1986 e 2015. Dentre os resultados encontrados pelos autores foi uma diminuição constante na segregação e nas desigualdades desde 1986, afetando os grupos de raça e gênero, entretanto as mulheres negras são as mais segregadas durante todo o período analisado, seguidas

das mulheres brancas. Os autores também mostraram uma melhora no índice pelo recorte dos trabalhadores que possuem ensino superior, indicando que a escolaridade leva a uma distribuição mais proporcional dos grupos nas ocupações, com destaque para as mulheres negras que atingem situação similar aos homens, e as mulheres brancas que têm a distribuição mais proporcional dentro da estrutura ocupacional. Em relação ao diferencial nos salários, de modo geral, houve melhorias importantes no período para todos os grupos, porém os homens brancos recebem um salário 40% acima da média e mesmo as mulheres negras conseguindo ganhos proporcionalmente maiores em relação aos outros grupos, elas permanecem tendo os piores índices em todas as análises, assim as mulheres negras recebiam um salário 32% abaixo da média em 2015. Outro ponto relevante apontado por Silveira e Leão (2020) foi que a raça teve uma maior contribuição para segregação nos anos de análise.

Para responder às perguntas: “a segregação ocupacional por gênero e raça é menor entre os mais jovens? Isso se reflete em menor desigualdade salarial?”, Silveira e Siqueira (2021) também empregaram como estratégia de análise os índices de segregação e decomposições salariais desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015). Os autores pegaram uma amostra de 3 grupos etários, 26 a 35 anos, 36 a 45 anos e 46 a 55 anos da base da PNAD de 2015. Os resultados revelaram que existe uma relação entre a segregação de gênero e raça e a idade no Brasil, sendo menor entre os indivíduos mais jovens. A análise por grupo etário também permitiu compreender que as variações do índice de segregação não são homogêneas dentro da estrutura etária brasileira, uma vez que os diferenciais salariais são maiores entre os mais velhos.

Salardi (2016) fez uma análise da evolução da segregação ocupacional racial e de gênero no mercado de trabalho formal e informal no Brasil, abrangendo o período de 1987 a 2006. O índice de dissimilaridade Duncan mostrou que a segregação de gênero é sempre maior que a segregação racial, embora ao longo do tempo a situação melhorou mais rapidamente para as mulheres do que para os negros. Outro resultado encontrado pela autora foi que a segregação diminuiu principalmente no mercado de trabalho formal, tanto a segregação por gênero como a segregação por raça foram mais elevadas no setor informal. A autora também mostrou que a segregação de gênero diminuiu numa velocidade maior entre os trabalhadores com maior escolaridade. Entretanto, não foi encontrada essa mesma relação entre educação e

segregação entre os grupos raciais. E por fim, Salardi mostra que o declínio da segregação foi impulsionado principalmente por mudanças na composição racial e de gênero nas ocupações.

King (2009) também investigou a segregação ocupacional entre raça e sexo no Brasil durante o período de 1989 e 2001, para isso utilizou o índice de dissimilaridade de Duncan. A pesquisa revelou uma maior segregação entre homens e mulheres (0,527) do que entre negros e brancos (0,224). O maior nível de segregação foi encontrado entre mulheres negras e homens brancos (0,601). Outro resultado encontrado pela autora é que a segregação racial é menor entre as pessoas com nível de escolaridade semelhante, mas ela aumenta à medida que a escolaridade se eleva, e o oposto ocorre com a segregação por gênero, esta diminui nos níveis mais elevados de escolaridade.

3 SEGREGAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO

Este capítulo tem o propósito de apresentar uma análise exploratória dos dados buscando compreender como a intersecção de gênero e raça refletem no mercado de trabalho e no diferencial de rendimentos entre os trabalhadores no Brasil e no Maranhão. Para isso, primeiramente, apresenta-se a base de dados e os procedimentos realizados na pesquisa, no tópico seguinte será apresentada um panorama do mercado de trabalho brasileiro e maranhense com o recorte de gênero e raça, e por último, apresenta-se uma análise da segregação ocupacional por gênero e raça.

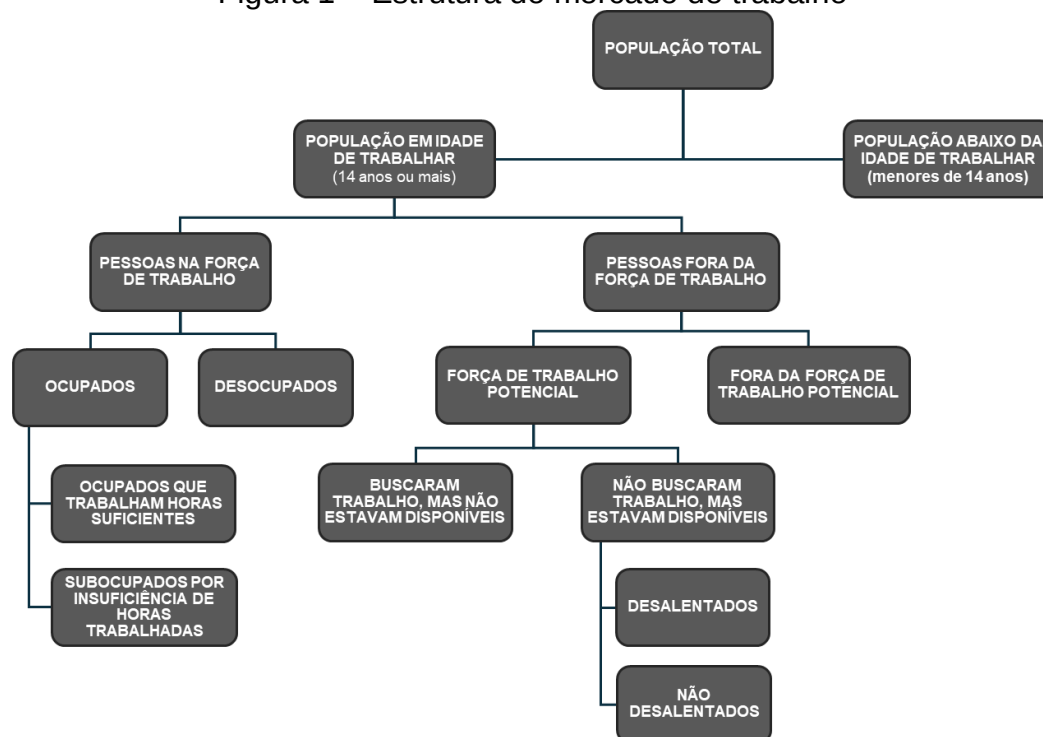
3.1 Método e dados

As informações utilizadas na análise descritiva são oriundas dos microdados da PNAD Contínua realizada pelo IBGE. A PNAD Contínua tem o intuito de acompanhar as flutuações e a evolução no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do Brasil. Para isso, a pesquisa foi planejada para produzir indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes, investigados em um trimestre específico ou aplicados em uma parte da amostra a cada trimestre e acumulados para gerar resultados anuais, sendo produzidos, também, com periodicidade variável, indicadores sobre outros temas suplementares (IBGE, 2024b).

A PNAD Contínua foi implantada, em caráter experimental, em outubro de 2011, e a partir de janeiro de 2012, foi implantada em caráter definitivo. A PNAD Contínua é uma pesquisa amostral feita a partir de um painel rotativo. Os domicílios selecionados para a amostra são pesquisados uma vez a cada trimestre, durante cinco trimestres sucessivos e, depois, são retirados da amostra. O esquema de rotação da amostra da pesquisa foi planejado de forma que, a cada trimestre, haja domicílios que estejam sendo pesquisados pela 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª vez (IBGE, 2024b).

Além de entender o funcionamento da PNAD Contínua, é importante compreender também, as divisões do mercado de trabalho. A Figura 1 mostra a estrutura do mercado de trabalho, de acordo com o IBGE.

Figura 1 – Estrutura do mercado de trabalho



Fonte: Agência de Notícias IBGE

Para melhor compreensão da estrutura acima, o Quadro 1 apresenta a definição de cada característica de trabalho.

Quadro 1 – Definição das características de trabalho

CARACTERÍSTICAS DE TRABALHO	DEFINIÇÃO
Pessoas na força de trabalho	As pessoas na força de trabalho na semana de referência compreendem as pessoas ocupadas e as pessoas desocupadas nesse período.
Pessoas ocupadas	São classificadas como ocupadas na semana de referência as pessoas que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.) ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou, ainda, as pessoas que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana.
Pessoas desocupadas	São classificadas como desocupadas na semana de referência as pessoas não ocupadas nesse período, que tomaram alguma providência efetiva para conseguir um trabalho no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para iniciar um trabalho na semana de referência. Também são classificadas como desocupadas

	as pessoas não ocupadas e disponíveis para iniciar um trabalho na semana de referência que, no entanto, não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias porque já haviam conseguido trabalho para começar após a semana de referência.
Pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas	São as pessoas que, na semana de referência, trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência.
Pessoas desalentadas	São as pessoas fora da força de trabalho na semana de referência que estavam disponíveis para assumir um trabalho na semana de referência, mas não tomaram providência para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias por não ter conseguido trabalho adequado, não ter experiência profissional ou qualificação, não haver trabalho na localidade em que residia ou não conseguir trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso.
Trabalho principal	Considera-se trabalho principal da semana de referência o único trabalho que a pessoa teve nessa semana. Para a pessoa com mais de um trabalho na semana de referência, isto é, ocupada em mais de um empreendimento, define-se como principal aquele em que a pessoa trabalha normalmente maior número de horas semanais. Havendo igualdade no número de horas normalmente trabalhadas, define-se como principal aquele que proporciona normalmente maior rendimento mensal. Em caso de igualdade, também, no rendimento mensal habitual, define-se como trabalho principal aquele em que a pessoa tinha mais tempo de permanência.

Fonte: IBGE (2014, 2016)

Nesta dissertação foram utilizados os microdados da divulgação anual da 1ª visita para o ano 2012 e da 5ª visita para o ano 2022, conforme realizado pelo IBGE para os anos 2020-2022 devido à pandemia de Covid-19. Em relação à variável raça, a PNAD Contínua divide a população em brancos, pretos, pardos, amarelos e indígenas, porém nesta pesquisa foram analisados exclusivamente os dados das pessoas brancas e negras (que incluem pretas e pardas)². Na análise da renda foi

² De acordo com a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, na qual institui o Estatuto da Igualdade Racial, o artigo 1º, parágrafo único, inciso IV, considera-se: “população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto

utilizada a variável rendimento mensal efetivo do trabalho principal³. Dada a análise temporal que se pretende fazer, os dados de rendimento do ano de 2012 e 2022 foram deflacionados para o ano de 2023, o último ano disponível pelo IBGE.

Temporalmente, esse trabalho se concentra nos anos de 2012 e 2022. Restringimo-nos a esse período pelo fato de a PNAD Contínua ter sido iniciada em 2012 e como a coleta de dados foi iniciada no ano de 2023, o último ano disponível era 2022. Além disso, esse estudo tem o Brasil e o estado do Maranhão como localidades de análise. Dada a sua extensão geográfica, o Brasil é marcado por diferenças sociais e econômicas em seus estados e regiões, e no mercado de trabalho não é diferente. Dessa forma, fica evidente a importância de analisar mercados de trabalho locais, e especificamente o estado do Maranhão, possui uma composição racial muito diferente da encontrada para o Brasil, com uma população negra muito acima da média brasileira como será mostrado adiante.

É importante ressaltar que os dados do ano de 2022 devem ser analisados com cautela, devido a pandemia de Covid-19 deflagrada no início de 2020 que impactou drasticamente a dinâmica social em todo mundo. O estudo do Banco Mundial (2021) analisou como a pandemia afetou a economia global, com foco em desigualdade, pobreza e recuperação econômica. O relatório sugere que os efeitos da COVID-19 podem persistir por anos, especialmente em países em desenvolvimento. Além disso, os trabalhadores mais vulneráveis como, os jovens, mulheres, negros e com pouca escolaridade, foram os mais impactados pela perda de postos de trabalhos durante a pandemia (Corseuil *et al.*, 2021; Costa, Barbosa e Hecksher, 2021).

3.1.1 Ocupações segregadas e integradas por gênero e raça

Nesta subseção será exposto o método para a classificação das ocupações em integradas ou segregadas pelo gênero e que será utilizado para classificar as ocupações no Brasil e no Maranhão.

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga". Portanto, nessa dissertação, são considerados negros aqueles que são denominados pretos e pardos pelo IBGE.

³ Na PNAD Contínua existe o rendimento mensal habitual do trabalho principal e o rendimento mensal efetivo do trabalho principal. O rendimento habitual é quanto os trabalhadores costumam receber mensalmente pelo trabalho. Enquanto o efetivo é quanto de fato receberam. Nesta dissertação optou-se por este último.

Se homens e mulheres fossem dotados do mesmo conjunto de preferências e possibilidades de escolha profissional, a sua distribuição entre as ocupações deveria ser semelhante à sua participação na força de trabalho, com pequenas diferenças aleatórias (Araújo; Ribeiro, 2002; Ometto; Hoffmann; Alves, 1997). A partir dessas proporções, podemos ter indícios da existência de segregação entre os grupos ocupacionais.

Hakim (1992) propôs um intervalo de vinte pontos percentuais em torno da média da participação feminina na força de trabalho para considerar as ocupações integradas. Ometto, Hoffmann e Alves (1997) consideraram um intervalo de dez pontos percentuais em torno da média da participação masculina na força de trabalho para classificar as ocupações como masculinas, femininas ou integradas. Oliveira (2001) propôs que as ocupações segregadas ou integradas são definidas como as ocupações situadas num intervalo em torno da proporção entre os sexos da força de trabalho não agrícola como um todo, localizada na largura de 20 pontos percentuais em torno da participação média da força de trabalho feminina. Esse mesmo limite foi usado por Maciel (2021) também em torno da proporção média feminina na força de trabalho não agrícola.

Sendo assim, nesta dissertação será empregada a mesma classificação proposta por Oliveira (2001) e Maciel (2021). Então, a ocupação será classificada como feminina quando a proporção de mulheres nessa ocupação for maior que proporção de mulheres na força de trabalho acrescida de dez por cento $\left(\frac{M_i}{T_i} > \frac{M}{T} + 0,1\right)$, onde M_i é a proporção de mulheres na ocupação i ; M é a proporção de mulheres na força de trabalho total; T_i é o total de trabalhadores (homens e mulheres) na ocupação i , e T é o total da força de trabalho. A ocupação será considerada masculina quando a proporção de mulheres nessa ocupação for menor que a proporção de homens na força de trabalho subtraída de dez por cento $\left(\frac{M_i}{T_i} < \frac{M}{T} - 0,1\right)$. E a ocupação será considerada integrada quando estiver dentro do intervalo $\left(\frac{M}{T} - 0,1 \leq \frac{M_i}{T_i} \leq \frac{M}{T} + 0,1\right)$.

De acordo com a “Classificação de Ocupações para as Pesquisas Domiciliares” do IBGE, as ocupações podem ser agregadas por grande grupo, subgrupo principal, subgrupo e grupo de base. Nesse estudo foi utilizada a classificação por subgrupo, o segundo nível de agregação, que conforme Moraes (2023), permite agregar parcela considerável de empregos similares numa mesma categoria, ao mesmo tempo em

que permite observar uma certa variação entre os trabalhadores nos diferentes grupos ocupacionais considerados.

3.2 Panorama geral do mercado de trabalho brasileiro e maranhense

De acordo com a PNAD Contínua de 2022, a proporção da população negra no Brasil era de 55,9% e de 42,8% de brancos, enquanto no Maranhão esse valor era de 80,2% e 18,3%, respectivamente. Nesse ano, o Maranhão possuía a 4ª maior proporção de negros no país. Quanto a distribuição da população por sexo, as mulheres eram a maioria tanto no Brasil (51,1%) como no Maranhão (50,7%).

As Tabelas 1 e 2 apresentam a distribuição da população em idade de trabalhar e da população na força de trabalho por gênero e raça no Brasil e no Maranhão nos anos 2012 e 2022 e observa-se que a composição do primeiro não reflete a composição do segundo. A proporção de homens, tanto brancos como negros, na força de trabalho é maior quando comparada a sua proporção na idade de trabalhar, enquanto ocorre o oposto com as mulheres. No Brasil, as mulheres são maioria na população em idade de trabalhar, 51,2% em 2012 e 51,0% em 2022, entretanto a sua participação da força de trabalho é de 42,4% e 43,8%, respectivamente (Tabela 1).

Tabela 1 – Proporção de pessoas na idade de trabalhar e na força de trabalho por gênero e raça no Brasil em 2012 e 2022

Gênero e raça	Pessoas na idade de trabalhar		Pessoas na força de trabalho	
	2012	2022	2012	2022
Homem Branco	22,3	20,4	26,6	23,8
Mulher Branca	24,9	22,9	21,2	20,0
Homem Negro	25,7	27,4	30,5	31,8
Mulher Negra	26,3	28,1	20,9	23,3

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Pode-se observar na Tabela 2, que no Maranhão, as mulheres também representam o maior contingente de pessoas na idade de trabalhar, 50,9% e 51,2% em 2012 e 2022, mas representam 39,2% e 41,4% da força de trabalho em 2012 e 2022, respectivamente. É importante observar que para as mulheres negras essa diferença na proporção de pessoas na idade de trabalhar e na força de trabalho é

maior, e mais acentuada no Maranhão, que em 2022 foi de 8,1 pontos percentuais (p.p.), enquanto no Brasil foi de 4,8 pontos percentuais (p.p.).

Tabela 2 – Proporção de pessoas na idade de trabalhar e na força de trabalho por gênero e raça no Maranhão em 2012 e 2022

Gênero e raça	Pessoas na idade de trabalhar		Pessoas na força de trabalho	
	2012	2022	2012	2022
Homem Branco	8,8	8,1	11,2	9,8
Mulher Branca	10,4	9,3	8,2	7,6
Homem Negro	39,9	39,7	49,2	48,0
Mulher Negra	40,5	41,9	31,0	33,8

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Consequentemente, essa diferença entre os gêneros vista acima vai ser reproduzida na taxa de participação na força de trabalho. As mulheres, tanto negras como brancas, possuem uma taxa bem menor que a dos homens, embora quando comparamos os anos 2012 e 2022, no Brasil houve aumento dessa taxa para as mulheres brancas de 53,4% para 53,9% e para as mulheres negras de 49,8% para 51,3%. Entretanto, no Maranhão houve redução da taxa de participação, tanto para as mulheres como para os homens, de 44,3% para 41,5% para as mulheres brancas e de 43,0% para 40,8% para as mulheres negras, ou seja, em 2022, 59,2% das mulheres negras estavam fora da força de trabalho no Maranhão (Tabela 3).

Este cenário reforça a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres, tratada na seção 2, que confina as mulheres à esfera privada como responsáveis pela reprodução e trabalhos domésticos, enquanto os homens são designados à esfera pública e produtiva.

Tabela 3 – Taxa de participação na força de trabalho por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%)

Gênero e Raça	Brasil		Maranhão	
	2012	2022	2012	2022
Homem Branco	74,9	72,0	71,3	61,3
Mulher Branca	53,4	53,9	44,3	41,5
Homem Negro	74,4	71,9	69,2	61,2
Mulher Negra	49,8	51,3	43,0	40,8

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Em relação ao nível de ocupação, também se observa um valor bem mais elevado para os homens. No entanto, percebe-se que no Brasil, houve uma redução nesse indicador entre os anos 2012 e 2022 para todos os grupos de gênero e raça, para os homens a redução foi de 3,8 p.p., tanto para os homens brancos como para os homens negros, de 0,4 p.p. para as mulheres brancas e de 0,2 p.p para as mulheres negras. No Maranhão, a redução do nível de ocupação também ocorreu em todos os grupos de gênero e raça, sendo maior para os homens negros (9,8 p.p.), seguido dos homens brancos (9,6 p.p.), mulheres negras (3,8 p.p.) e mulheres brancas (2,8 p.p.) (Tabela 4).

Tabela 4 – Nível de ocupação por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%)

Gênero e Raça	Brasil		Maranhão	
	2012	2022	2012	2022
Homem Branco	71,2	67,4	66,2	56,6
Mulher Branca	49,4	49,0	39,7	36,9
Homem Negro	69,2	65,4	65,2	55,4
Mulher Negra	44,3	44,1	38,4	34,6

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Outro indicador relevante para análise do mercado de trabalho é a taxa de desocupação. De acordo com a Tabela 5, o fator gênero também é predominante para esse indicador, pois as taxas verificadas para as mulheres são mais elevadas que as encontradas para os homens. No Brasil, as mulheres negras e as mulheres brancas, em 2022, apresentaram taxas de desocupação de 14,0% e 9,2%, respectivamente,

superiores às dos homens brancos e homens negros de 6,3% e 9,0%, respectivamente. No Maranhão, os homens brancos possuem a menor taxa de desocupação, 7,8%, seguido dos homens negros (9,5%), mulheres brancas (11,0%) e mulheres negras (15,2%).

Tabela 5 – Taxa de desocupação por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%)

Gênero e Raça	Brasil		Maranhão	
	2012	2022	2012	2022
Homem Branco	4,9	6,3	7,3	7,8
Mulher Branca	7,5	9,2	10,3	11,0
Homem Negro	7,0	9,0	5,8	9,5
Mulher Negra	11,0	14,0	10,7	15,2

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

A Tabela 6 apresenta a taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Essa taxa é maior entre as mulheres negras, no Brasil esse valor foi de 8,1% em 2022 e no Maranhão, 9,6%. Entre os anos 2012 e 2022, todos os grupos de gênero e raça apresentaram redução na subocupação, tanto no país como no Estado, entretanto no Maranhão, essa redução foi mais acentuada para as mulheres brancas, 3,6 p.p.

Tabela 6 – Taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022 (%)

Gênero e Raça	Brasil		Maranhão	
	2012	2022	2012	2022
Homem branco	4,0	3,6	6,8	5,3
Mulher branca	5,9	5,4	9,9	6,4
Homem negro	6,7	5,7	8,7	7,5
Mulher negra	9,7	8,1	11,0	9,6

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Quanto ao percentual de desalentados, esse valor também é maior entre as mulheres negras e menor para os homens brancos, para o biênio da análise, tanto para o Brasil como para o Maranhão. No Brasil, 6,8% das mulheres negras desistiram

de buscar um emprego em 2022, frente a 1,9% dos homens brancos. Entre as mulheres negras maranhenses, esse percentual foi de 21,6% no mesmo ano, e de 10,9% para os homens brancos maranhenses. Destaca-se também, a elevação do percentual de desalentados para todos os grupos de gênero e raça no Brasil e ainda mais intensa no Maranhão (Tabela 7).

Fica claro que as mulheres e negros, sobretudo as mulheres negras, estão em situação de maior vulnerabilidade, sendo maioria entre os desocupados, subocupados e desalentados. O crescimento das médias nacionais e estaduais de desocupados e, especialmente, de desalentados para todos os grupos de gênero e raça em 2022 sugere que a pandemia de Covid-19 ainda provoca impactos significativos no mercado de trabalho.

Tabela 7 – Percentual de desalentados sobre a força de trabalho no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022

Gênero e Raça	Brasil		Maranhão	
	2012	2022	2012	2022
Homem branco	0,8	1,9	2,2	10,9
Mulher branca	1,8	3,1	4,3	15,4
Homem negro	1,9	4,0	3,1	14,2
Mulher negra	3,8	6,8	5,8	21,6

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

As pessoas ocupadas segundo a posição na ocupação são apresentadas nas Tabelas 8 e 9, que evidenciam como a questão da informalidade⁴ se faz pujante entre as pessoas negras, colocando essa população em situação vulnerável devido à falta de proteção trabalhista. Em 2012, 48,1% de todo efetivo brasileiro de homens negros ocupados são trabalhadores informais, enquanto 36,1% dos homens brancos encontravam-se nessa situação, ou seja, uma diferença de 12,0 p.p. O mesmo pode ser verificado entre as mulheres, pois 50,6% das mulheres negras estão na informalidade e entre as mulheres brancas esse valor foi de 36,7%, ou seja, 13,9 p.p

⁴ Não existe um consenso a respeito da definição de informalidade ou trabalho informal. De acordo com Oliveira, Vieira e Baeta (2021), no Brasil habitualmente são usados dois critérios para medir a informalidade: i) os trabalhadores sem carteira assinada, os empregadores e os contas-própria sem CNPJ e os trabalhadores familiares; ii) todos os trabalhadores sem carteira assinada e que não contribuem para Previdência Social. Nesta dissertação foi utilizado o primeiro critério.

a menos que as mulheres negras. Quando comparado o ano de 2022 em relação a 2012, percebe-se um aumento da formalidade para todos os grupos de gênero e raça no Brasil, as mulheres negras tiveram o maior aumento, 3,0 p.p., seguido das mulheres brancas, 1,0 p.p., dos homens brancos, 0,8 p.p. e dos homens negros, apenas 0,1 p.p. (Tabela 8).

Tabela 8 – Pessoas ocupadas pela posição na ocupação, segundo gênero e raça no Brasil em 2012 e 2022

Posição na ocupação	2012				2022			
	HB	MB	HN	MN	HB	MB	HN	MN
Empregado com carteira assinada	45,9	41,2	41,9	31,7	41,4	39,0	38,2	33,5
Trabalhador doméstico com carteira assinada	0,3	3,6	0,4	5,4	0,3	2,4	0,4	3,7
Empregador com CNPJ	5,5	3,1	1,7	1,0	6,1	3,7	2,4	1,5
Conta-própria com CNPJ	5,4	3,6	2,3	1,8	9,9	7,7	5,2	4,3
Militar e servidor estatutário	6,7	11,8	5,5	9,6	7,0	11,5	5,7	9,3
Trabalhadores Formais	63,9	63,3	51,9	49,4	64,7	64,2	52,0	52,3
Empregado sem carteira assinada	13,3	11,8	19,3	14,4	13,3	12,5	20,2	15,6
Trabalhador doméstico sem carteira assinada	0,3	7,2	0,6	14,4	0,4	6,4	0,6	12,4
Empregador sem CNPJ	1,3	0,5	1,3	0,4	1,1	0,4	1,1	0,4
Conta-própria sem CNPJ	19,5	12,7	24,8	16,6	19,6	14,1	24,8	16,5
Trabalhador familiar auxiliar	1,6	4,5	2,2	4,8	0,9	2,4	1,3	2,7
Trabalhadores Informais	36,1	36,7	48,1	50,6	35,3	35,8	48,0	47,7

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Legenda: HB – Homens brancos; MB – Mulheres brancas; HN – Homens negros; MN – Mulheres negras

No Estado do Maranhão a informalidade é bem mais acentuada, houve uma pequena redução entre os anos 2012 e 2022, mas a maioria dos trabalhadores ainda estão distribuídos em posições do setor informal. Em 2022, a proporção de mulheres negras no setor informal da economia foi maior que a proporção de mulheres brancas, 66,3% contra 54,1%, uma diferença de 12,2 p.p., menor que a diferença encontrada para o Brasil (13,9 p.p.). Situação similar ocorre para os homens, onde o setor informal

absorve 67,5% dos homens negros e 61,7% dos homens brancos, a diferença racial entre os homens é de 5,8 p.p., também é menor que a verificada no país (Tabela 9).

É importante ressaltar que no setor formal, as mulheres negras são maioria na categoria de militares e servidores estatutários, tanto no Brasil como no Maranhão. No Brasil, 11,5% das mulheres brancas e 9,3% das mulheres negras estão nessa categoria, apesar da pequena redução ocorrida entre os anos 2012 e 2022 (Tabela 8). Para o Maranhão, o cenário é bem parecido, 15,2% das mulheres brancas e 12,7% das mulheres negras são militares ou servidoras estatutárias, também com uma pequena redução para as mulheres brancas (0,4 p.p.) entre os anos 2012 e 2022, enquanto as mulheres negras apresentam aumento de 1,0 p.p. (Tabela 9).

Tabela 9 – Pessoas ocupadas pela posição na ocupação, segundo gênero e raça no Maranhão em 2012 e 2022

Posição na ocupação	2012				2022			
	HB	MB	HN	MN	HB	MB	HN	MN
Empregado com carteira assinada	25,5	20,8	21,5	14,8	23,5	21,5	23,2	16,4
Trabalhador doméstico com carteira assinada	0,2	0,8	0,0	1,8	-	0,7	0,2	1,9
Empregador com CNPJ	2,7	1,8	1,0	0,6	4,7	4,6	1,6	0,9
Conta-própria com CNPJ	2,4	2,7	1,7	1,5	2,9	3,9	2,0	1,9
Militar e servidor estatutário	5,7	15,6	5,3	11,7	7,3	15,2	5,5	12,7
Trabalhadores Formais	36,4	41,7	29,5	30,3	38,3	45,9	32,5	33,7
Empregado sem carteira assinada	21,4	17,5	21,1	16,2	29,8	19,5	31,3	23,9
Trabalhador doméstico sem carteira assinada	0,2	9,6	0,3	13,9	0,2	5,9	0,5	14,0
Empregador sem CNPJ	2,2	0,4	0,9	0,2	2,9	1,7	1,8	0,7
Conta-própria sem CNPJ	35,4	24,0	42,2	30,5	25,6	23,8	32,1	24,8
Trabalhador familiar auxiliar	4,4	6,9	6,0	8,8	3,2	3,1	1,9	3,0
Trabalhadores Informais	63,6	58,3	70,5	69,7	61,7	54,1	67,5	66,3

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Legenda: HB – Homens brancos; MB – Mulheres brancas; HN – Homens negros; MN – Mulheres negras

A Tabela 10 descreve a alocação dos trabalhadores segundo os grupamentos de atividades para o Brasil nos anos 2012 e 2022. No Brasil, observa-se de forma

evidente, a forte presença das mulheres nos setores de Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; Educação, saúde humana e serviços sociais; e Serviços domésticos. Contudo, quando a análise é realizada com recorte racial, percebe-se proporções diferentes entre brancas e negras, por exemplo, no ano de 2022, nos Serviços domésticos estão 16,3% das mulheres negras e 8,8% das mulheres brancas, e na Educação, saúde humana e serviços sociais, as mulheres negras são 19,8% e as mulheres brancas 22,9%.

Mincato (2013, p. 11) adverte para a ligação dessas atividades econômicas exercidas majoritariamente pelas mulheres com a “construção histórica da identidade feminina, vinculada às atividades domésticas, educacionais e assistenciais no seio da família”. Assim, os setores ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho são um prolongamento das funções domésticas: ensino, cuidado e serviço.

Quanto aos homens, também percebe-se uma diferenciação quando o fator racial é incluído, pois em 2022 os homens brancos são maioria entre os setores: Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (19,8%); Indústria geral (15,9%); e Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (15,1%); enquanto os homens negros estão mais presentes no Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (19,3%); Construção (14,7%); Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (13,9%); e Indústria geral (13,9%).

Tabela 10 – Pessoas ocupadas por gênero e raça segundo grupamentos de atividades no Brasil em 2012 e 2022

Grupamentos de atividades	2012				2022			
	HB	MB	HN	MN	HB	MB	HN	MN
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	12,4	4,9	18,0	6,8	10,2	3,7	13,9	4,4
Indústria geral	17,9	13,1	15,2	10,6	15,9	10,7	13,9	9,4
Construção	10,8	0,9	16,8	0,8	9,7	0,8	14,7	0,7
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	20,3	19,2	18,0	18,7	19,8	18,5	19,3	19,3
Transporte, armazenagem e correio	7,5	1,4	7,0	1,1	8,3	1,3	8,5	1,5
Alojamento e alimentação	3,0	5,1	3,1	6,4	3,7	6,2	4,4	8,1
Inform., comunic. e ativ. financeiras, imobiliárias, profissionais e admin.	13,2	12,5	8,6	8,3	15,1	14,5	9,6	9,1
Administração pública, defesa e seguridade social	6,4	7,1	5,9	6,5	5,8	5,5	5,4	4,4
Educação, saúde humana e serviços sociais	4,7	19,1	3,1	14,8	6,7	22,9	5,0	19,8
Outros Serviços	3,1	5,8	3,0	6,2	4,0	7,1	4,3	7,1
Serviços domésticos	0,7	10,8	1,0	19,8	0,7	8,8	1,0	16,3

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Legenda: HB – Homens brancos; MB – Mulheres brancas; HN – Homens negros; MN – Mulheres negras

Um quadro semelhante pode ser percebido em relação ao Estado do Maranhão, a presença mais acentuada das mulheres nos mesmos setores observados no Brasil e assim como, distintas proporções entre as raças (Tabela 11). Em 2022, enquanto 15,9% das mulheres negras encontram-se empregadas no setor de Serviços domésticos, apenas 6,6% das mulheres brancas estavam nesse setor, uma diferença de 9,3 p.p. Para Browne e Misra (2003), o trabalho doméstico ilustra diretamente as ligações entre privilégio e desvantagem. Contar com trabalhadoras domésticas (geralmente mulheres negras) que ganham salários baixos permite que homens e mulheres de classe média (geralmente brancos) ganham mais no mercado de trabalho. Nesse sentido, Gonzalez (2020) destaca que existe uma dupla vantagem das mulheres brancas em relação às mulheres negras no mercado de trabalho:

liberação do trabalho doméstico e de cuidado e domínio das ocupações mais bem remuneradas.

Tabela 11 – Pessoas ocupadas por gênero e raça segundo grupamentos de atividades no Maranhão em 2012 e 2022

Grupamentos de atividades	2012				2022			
	HB	MB	HN	MN	HB	MB	HN	MN
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	28,3	11,7	35,7	21,2	18,4	2,3	19,1	5,7
Indústria geral	6,1	5,9	6,9	4,7	7,0	3,8	7,5	4,0
Construção	12,7	0,7	16,3	0,7	11,2	0,5	16,4	0,2
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	22,7	24,1	17,4	19,8	24,1	34,0	24,4	24,2
Transporte, armazenagem e correio	6,8	0,4	5,6	0,5	6,1	0,0	6,5	0,7
Alojamento e alimentação	3,1	5,6	2,1	5,3	4,5	7,7	3,5	8,2
Inform., comunic. e ativ. financeiras, imobiliárias, profissionais e admin.	5,8	5,3	4,0	3,2	7,0	8,2	6,1	3,7
Administração pública, defesa e seguridade social	6,5	11,0	5,2	8,3	8,4	10,0	5,8	6,8
Educação, saúde humana e serviços sociais	5,4	20,1	3,5	15,8	8,2	21,8	5,6	25,4
Outros Serviços	2,3	4,7	3,0	4,8	5,0	5,1	4,4	5,4
Serviços domésticos	0,4	10,4	0,3	15,7	0,2	6,6	0,7	15,9

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Legenda: HB – Homens brancos; MB – Mulheres brancas; HN – Homens negros; MN – Mulheres negras

Outro setor com significativa desigualdade de proporções raciais é o de Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, que emprega 34,0% das mulheres brancas e 24,2% das mulheres negras, um diferencial de 9,8 p.p. A respeito dos homens maranhenses, estes são maioria nos setores do Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (negros 24,4% e brancos 24,1%); Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (negros 19,1% e brancos 18,4%); e Construção (negros 16,4% e brancos 11,2%). Outra questão que precisa ser ressaltada para o Maranhão é a redução significativa de trabalhadores empregados no setor de Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura,

de 10,0 p.p. para os homens brancos, 9,5 p.p. para as mulheres brancas, 16,6 p.p. para os homens negros e 15,5 p.p. para as mulheres negras (Tabela 11).

As diferenças apontadas anteriormente sobre a inserção de homens e mulheres, negros e brancos nos setores de atividades podem explicar a enorme diferença salarial existente entre esses grupos. No Brasil, o rendimento médio dos homens brancos sofreu uma pequena redução em 2022 quando comparado com o ano 2012, entretanto, este grupo é quem detinha o maior rendimento, seguido pelas mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. E esta mesma ordem pode ser observada no cenário estadual (Tabela 12).

Tabela 12 – Rendimento médio real por gênero e raça no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022

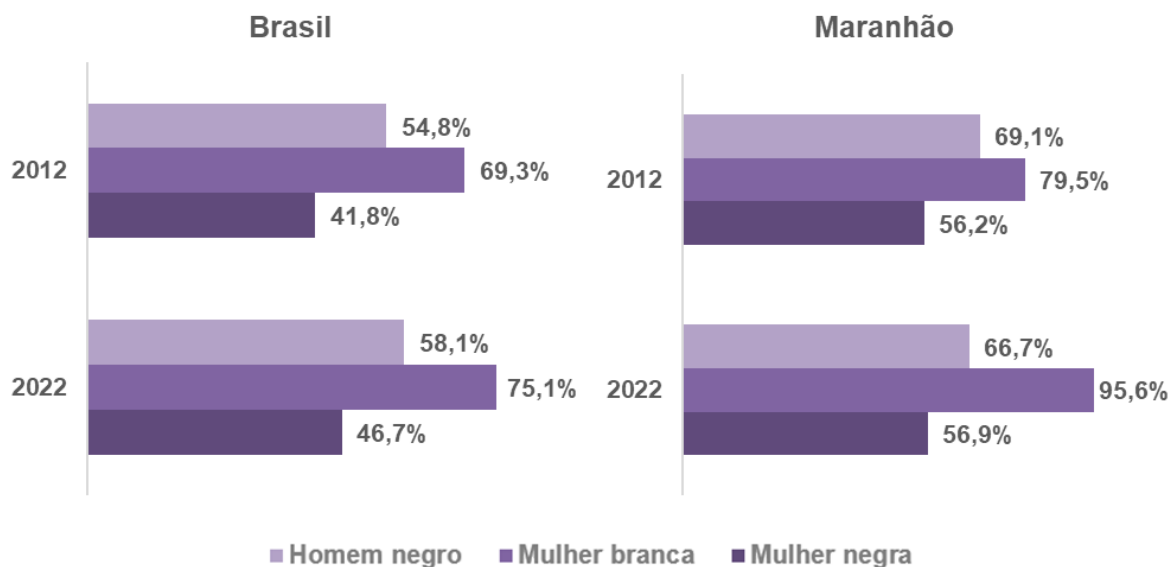
Gênero e raça	Brasil		Maranhão	
	2012	2022	2012	2022
Homem branco	R\$ 4.035,03	R\$ 4.022,85	R\$ 2.039,25	R\$ 2.343,98
Homem negro	R\$ 2.211,08	R\$ 2.338,92	R\$ 1.409,73	R\$ 1.562,43
Mulher branca	R\$ 2.795,38	R\$ 3.019,20	R\$ 1.620,90	R\$ 2.240,07
Mulher negra	R\$ 1.687,50	R\$ 1.879,31	R\$ 1.146,14	R\$ 1.333,96

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

De acordo com a Tabela 12, em 2022, os homens brancos brasileiros recebiam em média R\$4.022,85, enquanto as mulheres negras recebiam R\$1.879,31, ou seja, uma diferença de 53,3%. No Maranhão, apesar da média de renda ser menor que a média nacional, o *gap* salarial era menor, as mulheres negras recebiam R\$1.333,96 e os homens brancos, R\$2.343,98, uma diferença de 43,1%.

Conforme o Gráfico 1, observa-se uma redução da diferença de rendimento médio dos grupos de gênero e raça no Brasil entre os anos 2012 e 2022, principalmente para as mulheres brancas, que passaram de 69,3% para 75,1% da média de rendimento dos homens brancos, enquanto as mulheres negras passaram de 41,8% para 46,7%. No Maranhão, as mulheres brancas também foram o grupo com maior redução do *gap* salarial, cujo rendimento médio passou de 79,5% para 95,6% do rendimento médio dos homens brancos, resultado que pode ser explicado pelo forte aumento da renda das mulheres brancas de 38,2%, enquanto a renda média dos homens brancos subiu 14,9%.

Gráfico 1 – Razão de rendimento por gênero e raça em relação aos homens brancos no Brasil e no Maranhão em 2012 e 2022



Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

As intersecções entre gênero, raça e classe constituem um componente fundamental na estruturação das relações sociais, exacerbando as desigualdades econômicas e sociais que afetam, mulheres e negros, e mais intensamente mulheres negras no Brasil. A análise dos indicadores do mercado de trabalho apresentada nesta seção revela que, estes grupos enfrentam inserções laborais precárias, com uma notável sobrerrepresentação no setor informal, menores rendimentos e uma maior taxa de desocupação, subocupação e desalento.

É amplamente reconhecido que fatores históricos desempenham um papel crucial na explicação desse cenário desfavorável para esses grupos mais vulneráveis. No entanto, existem outros motivos que também contribuem para essa realidade. Assim, a próxima seção se propõe a investigar de que forma a segregação ocupacional afeta a alocação desses grupos no mercado de trabalho.

3.3 Segregação no mercado de trabalho brasileiro e maranhense

Como mencionado na subseção de Métodos e dados, as ocupações podem ser classificadas em segregadas ou integradas segundo o gênero. Essa tipologia permite captar a segregação por gênero e raça a partir da distribuição de homens e mulheres, segundo o grupo racial, em cada ocupação. A Tabela 13 mostra a distribuição das ocupações integradas e segregadas por gênero em 2012 e 2022.

Observa-se que o número de ocupações integradas e segregadas permaneceu praticamente inalterado para o Brasil. Já para o Maranhão, houve aumento das ocupações predominantemente masculinas e redução das ocupações predominantemente femininas.

É importante ressaltar que o número de ocupações dominadas por mulheres é quase a metade do número de ocupações dominadas por homens, isso ocorre tanto no Brasil como no Maranhão nos dois anos de análise. Consequentemente as mulheres estão mais concentradas em poucas ocupações, enquanto os homens estão em um conjunto mais amplo de ocupações.

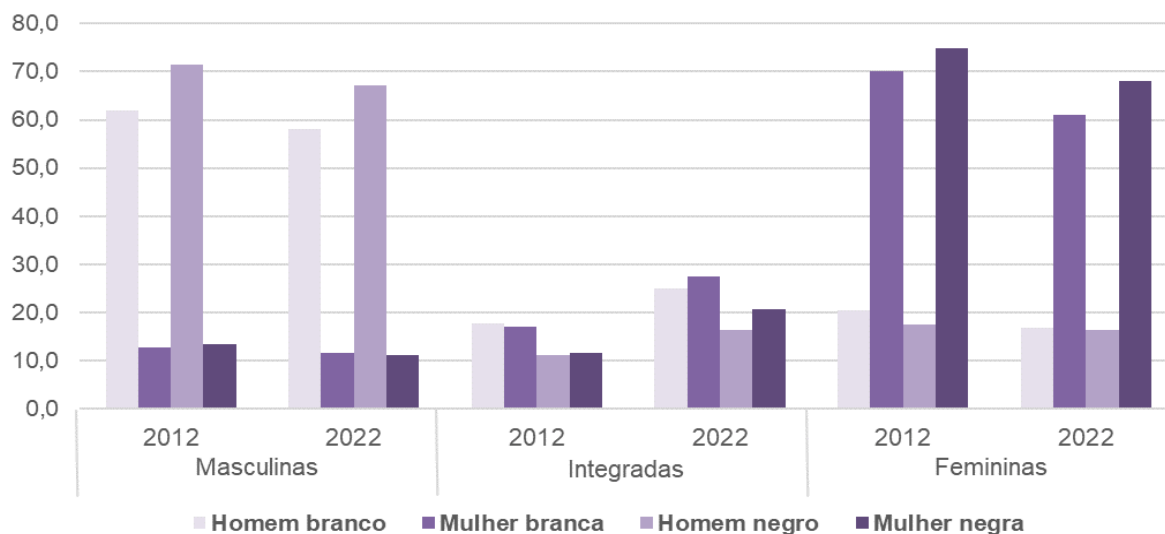
Tabela 13 – Distribuição das ocupações pela tipologia de integração das ocupações para o Brasil e o Maranhão em 2012 e 2022

Tipologia de integração das ocupações	Brasil		Maranhão	
	2012 Nº (%)	2022 Nº (%)	2012 Nº (%)	2022 Nº (%)
Masculinas	60 (48,0)	62 (49,6)	60 (51,7)	66 (56,9)
Integradas	32 (25,6)	31 (24,8)	21 (18,1)	20 (17,2)
Femininas	33 (26,4)	32 (25,6)	35 (30,2)	30 (25,9)
Total	125 (100,0)	125 (100,0)	116 (100,0)	116 (100,0)

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Os Gráficos 2 e 3 ilustram a distribuição dos grupos de gênero e raça entre as ocupações conforme a tipologia de integração para o Brasil e o Maranhão, respectivamente. Comparando os anos 2012 e 2022, o Brasil apresentou um aumento da participação em ocupações integradas para todos os grupos de gênero e raça. Essa elevação foi maior entre as mulheres, que passou de 17,0% para 27,5% para as mulheres brancas e de 11,7% para 20,6% para as mulheres negras. Nota-se também que, nas ocupações integradas é maior a participação dos brancos, tanto homens como mulheres, o que sugere potenciais diferenças de gênero e raça na composição das ocupações. Além disso, a participação masculina em ocupações dominadas por mulheres é maior que a participação feminina em ocupações dominadas por homens.

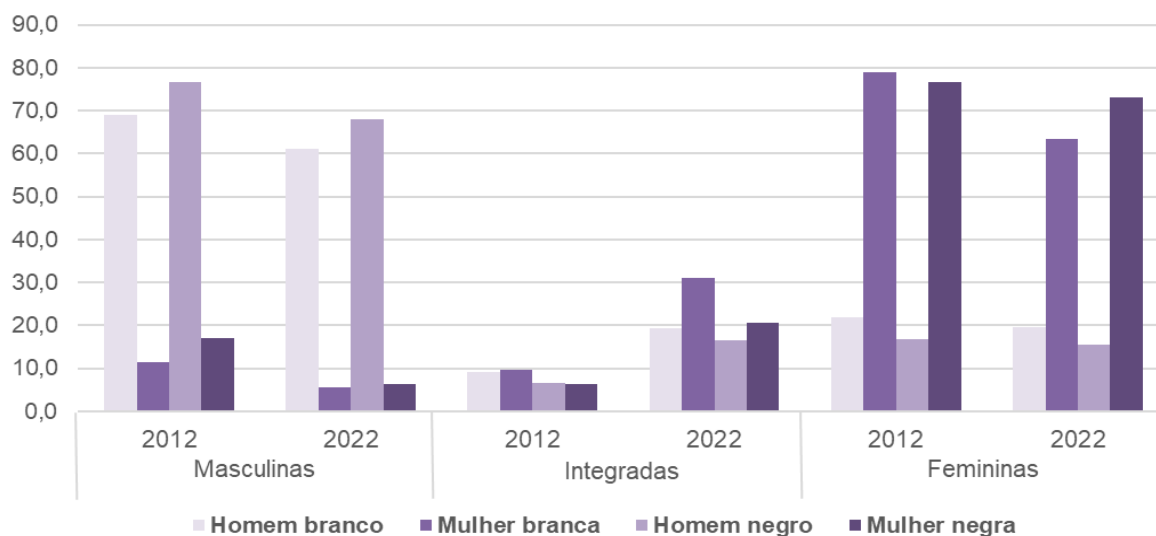
Gráfico 2 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022 (%)



Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Para o Maranhão observa-se um cenário bem parecido ao nacional. Em 2022, o Estado também apresentou aumento da participação em ocupações integradas quando comparado ao ano de 2012 e que, assim como no Brasil, foi mais elevado entre as mulheres, especialmente para as mulheres brancas que passaram de 9,5% para 30,9%, enquanto para as mulheres negras mudou de 6,3% para 20,6%. Concomitantemente, houve uma redução da participação das mulheres brancas em ocupações dominadas por mulheres de 15,5 p.p., assim como os demais grupos de gênero e raça também apresentaram redução nesse tipo de ocupação. Observa-se também uma maior participação masculina em ocupações dominadas por mulheres quando comparada à participação feminina em ocupações dominadas por homens (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Maranhão em 2012 e 2022 (%)



Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Uma forma de tornar mais evidente a segregação horizontal por gênero e raça é analisando as principais ocupações predominantemente masculinas e femininas. De maneira geral, as ocupações com predominância masculina costumam ser manuais ou intensivas em tecnologia. Em contrapartida, as áreas com maior representação feminina estão frequentemente ligadas a serviços, saúde, cuidados pessoais e domésticos. Entretanto, quando realizada uma análise mais detalhada das ocupações dominadas por gênero, fica evidente a existência de uma diferenciação racial.

No Brasil, os homens brancos estão concentrados em ocupações da área da ciência, engenharia, tecnologia da informação e educação, enquanto há uma sobrerrepresentação de homens negros na área da construção civil, metalurgia, mecânica e transporte. Entre as ocupações femininas, as mulheres brancas predominam na área da saúde, administrativo, direito e ciências sociais, enquanto as mulheres negras são maioria na área de cuidados pessoais, serviços domésticos, saúde e serviços pessoais⁵.

Situação bem semelhante a encontrada para o Maranhão, onde os homens brancos são maioria entre os profissionais da ciência, engenharia, saúde e administração, enquanto entre os profissionais de tecnologia da informação, operadores de instalações e máquinas, construção civil e metalurgia, predominam os homens negros. Entre as ocupações femininas, as mulheres brancas se sobressaem

⁵ As tabelas com informações mais detalhadas sobre essas informações estão no Apêndice: Tabelas 18 e 19.

na área de finanças, ensino, saúde, comércio e ciências sociais, e as mulheres negras estão sobrerrepresentadas entre as profissionais de cuidados pessoais e domésticos, saúde, ensino e serviços pessoais⁶.

O cenário apresentado está em conformidade com a análise realizada por Melo e Thomé (2018). De acordo com as autoras, as mulheres estão concentradas em atividades relacionadas ao papel tradicional feminino, como o cuidado de crianças, idosos e doentes, e nos setores de educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos, que estão ligados à reprodução da vida. À medida que os homens estão alocados nos setores agropecuário, industrial e na construção civil, diretamente relacionados à produção dos bens materiais.

Em relação à segregação vertical, é possível evidenciá-la olhando as categorias de ocupações agregadas pelo nível hierárquico. A Tabela 14 mostra que para o Brasil, os homens representam a maioria no grupo de “Dirigentes e gerentes”, mas há uma diferença significativa em relação à raça. Os homens brancos são os mais numerosos e há uma quantidade maior de mulheres brancas em comparação com homens negros. Em contrapartida, as mulheres predominam entre os “Profissionais das ciências e intelectuais”, que abrange ocupações qualificadas, como educação, saúde e ciências sociais, entretanto a participação de mulheres brancas é superior à das mulheres negras, uma diferença de 13,2 p.p. em 2022.

Esse resultado vai de encontro à pesquisa realizada por Silva (2020) sobre a existência de teto de vidro para cargos de liderança, no qual aponta que em 2017 as mulheres tinham uma probabilidade 8% menor de estar em um cargo de gerência e 31% menor de estar em um cargo de diretoria.

O grupo “Técnicos e profissionais de nível médio” é predominantemente masculino, especialmente homens brancos, mas a participação das mulheres cresceu significativamente, assim como diminuiu a diferença racial nessa categoria. Da mesma forma, os homens predominam nos grupos com ocupações manuais, como “Trabalhadores, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios” e “Operadores de instalações e máquinas e montadores”, com maior presença de homens negros e inclusive, observa-se crescimento da sua participação nessas categorias. Em relação ao grupo “Ocupações elementares”, que inclui trabalhadores domésticos, trabalhadores de limpeza e trabalhadores ambulantes, nota-se que o fator

⁶ As tabelas com informações mais detalhadas sobre essas informações estão no Apêndice: Tabelas 20 e 21.

raça é determinante, há uma sobrerrepresentação de homens negros e mulheres negras nesse grupo. Além disso, houve um crescimento da participação de negros nessa categoria no período.

Tabela 14 – Composição dos grandes grupos ocupacionais por gênero e raça no Brasil em 2012 e 2022 (%)

Grandes grupos ocupacionais	2012				2022			
	HB	MB	HN	MN	HB	MB	HN	MN
Força de trabalho	26,6	21,2	30,5	20,9	23,8	20,0	31,8	23,3
Diretores e gerentes	42,4	24,7	19,8	11,7	38,2	26,7	20,1	13,2
Profissionais das ciências e intelectuais	28,1	39,1	11,3	20,2	27,0	35,4	13,9	22,2
Técnicos e profissionais de nível médio	34,1	22,5	26,5	16,2	29,7	23,8	25,1	19,9
Trabalhadores de apoio administrativo	19,7	34,9	19,3	25,3	17,7	31,4	20,7	28,9
Trab. dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	20,6	26,6	23,1	29,0	18,0	24,0	24,7	32,3
Trab. da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	34,8	10,6	43,8	10,0	33,8	10,0	45,2	10,2
Trab., operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	37,3	7,3	48,8	6,0	32,3	7,7	50,5	8,6
Operadores de instalações e máquinas e montadores	36,9	11,9	40,4	10,3	35,4	6,3	50,5	7,2
Ocupações elementares	16,6	18,4	34,2	30,3	14,7	16,4	36,1	32,2

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Legenda: HB – Homens brancos; MB – Mulheres brancas; HN – Homens negros; MN – Mulheres negras

Os dados da Tabela 15 devem ser analisados com cautela para não ocorrer equívocos, pois no Maranhão a proporção de negros na força de trabalho é muito superior aos brancos. Dessa forma, deve-se ter sempre a composição da força de trabalho como referência. No Estado, os homens também representam a maioria no grupo de “Dirigentes e gerentes”, com diferença significativa em relação à raça. A proporção de homens brancos nessa categoria é superior à sua participação na força de trabalho, enquanto a proporção de homens negros é inferior.

As categorias “Profissionais das ciências e intelectuais”, “Trabalhadores de apoio administrativo” e “Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados” têm predominância feminina. Por outro lado, os homens são predominantes nas categorias “Trabalhadores, operários e artesões da construção,

das artes mecânicas e outros ofícios”, “Trabalhadores da agropecuária, florestais, da caça e da pesca” e “Operadores de instalações e máquinas e montadores”, com uma diferença racial significativa, pois a proporção de homens negros é bem acima da sua média na força de trabalho, enquanto para os homens brancos esse valor fica mais próximo. Quanto ao grupo “Ocupações elementares”, assim como apontado no cenário brasileiro, no cenário estadual o fator raça também é determinante, os negros, homens e mulheres, estão sobrerrepresentados neste grupo.

Tabela 15 – Composição dos grandes grupos ocupacionais por gênero e raça no Maranhão em 2012 e 2022 (%)

Grandes grupos ocupacionais	2012				2022			
	HB	MB	HN	MN	HB	MB	HN	MN
Força de trabalho	11,2	8,2	49,2	31,0	9,8	7,6	47,9	33,7
Diretores e gerentes	25,2	10,9	34,6	28,4	21,9	13,4	35,8	28,6
Profissionais das ciências e intelectuais	9,4	19,5	24,1	46,6	8,8	17,3	23,4	50,2
Técnicos e profissionais de nível médio	8,7	12,3	45,3	33,1	8,4	8,4	39,8	43,1
Trabalhadores de apoio administrativo	12,9	17,3	27,7	42,0	12,1	10,6	32,2	44,3
Trab. dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	9,9	11,8	37,3	40,6	8,3	11,7	38,9	40,5
Trab. da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	13,4	2,6	69,2	14,5	15,9	1,0	72,8	9,7
Trab., operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	13,8	2,5	75,3	7,9	13,3	2,8	72,4	10,0
Operadores de instalações e máquinas e montadores	18,2	2,9	67,4	10,7	14,0	0,4	83,2	1,9
Ocupações elementares	8,9	5,2	53,4	32,4	8,7	3,8	51,2	35,5

Fonte: PNAD Contínua (2012; 2022), elaboração própria

Legenda: HB – Homens brancos; MB – Mulheres brancas; HN – Homens negros; MN – Mulheres negras

A literatura evidencia que as desigualdades de gênero e de raça se manifestam tanto na segregação horizontal quanto na vertical (Paula, 2012; Maciel, 2021; Oliveira, Vieira e Baeta, 2021). Isso significa que, as mulheres não têm acesso às mesmas ocupações que os homens, assim como negros não tem acesso às mesmas ocupações que os brancos, encontrando-se restritos a um número limitado de setores ou ramos de atividade, e apresentam reduzidas expectativas de promoção no ambiente de trabalho.

A educação tem um papel fundamental na segregação ocupacional horizontal e vertical. O estudo de Carvalhaes e Ribeiro (2019) aponta que pessoas com origem nos estratos mais altos tinham probabilidade significativamente maior de entrar nos cursos de maior prestígio e em instituições públicas do que pessoas com origem nas classes mais baixas. Além disso, os homens têm maior probabilidade de entrar em cursos de ciências exatas e mulheres em cursos relacionados ao ensino e aos cuidados. Ainda, segundo os autores, o processo que geram esses padrões caracteriza-se por escolhas e preferências individuais e pelas distintas oportunidades que dependem das suas condições de vida. Outro estudo realizado por Marteleto, Marschner e Carvalhaes (2016) acrescentam que brancos apresentam mais chances de acessar os cursos mais privilegiados e negros, os cursos com menor prestígio.

Dessa forma, não basta apenas expandir o acesso de negros e mulheres ao ensino superior, pois a elevação do nível de escolaridade não reduz necessariamente a segregação ocupacional. Como aponta a pesquisa realizada por Ribeiro e Araújo (2016), que identificaram uma elevação dos índices de segregação entre os homens negros e brancos com 15 anos ou mais de estudo no período de 2002 e 2012 e no caso das mulheres brancas e negras, o aumento da escolaridade não se traduziu em queda generalizada nos valores dos diferentes índices de segregação ocupacional.

Cabe mencionar que a qualidade da educação formal a que as pessoas negras têm acesso pode contribuir para esse resultado, à medida que tais indivíduos têm maior participação entre a população pobre, que, por sua vez, tem acesso às escolas de pior qualidade. Além do que, a maior incidência da pobreza entre a população negra se conjuga com maior déficit de capitais cultural e social (Ribeiro; Araújo, 2016, p. 174).

Em termos de rendimento, o Gráfico 4 expõe a existência de diferenças salariais significativas conforme a tipologia de integração das ocupações, embora essas diferenças tenham diminuído no período analisado. No Brasil, as ocupações integradas estão associadas a um maior rendimento médio. No geral, os homens brancos têm rendimentos médios superiores aos dos outros grupos em todos os tipos de ocupações, e no outro extremo, as mulheres negras têm os piores rendimentos médios.

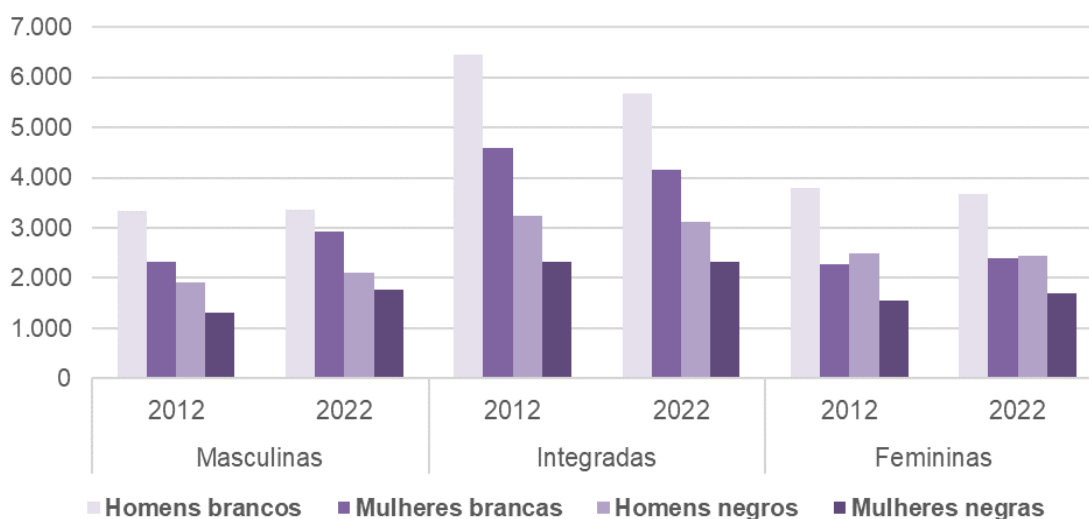
As mulheres brancas têm a menor diferença salarial em todos os tipos de ocupação em relação aos homens brancos, exceto nas ocupações femininas, onde o

rendimento médio dos homens negros é um pouco maior. Para as mulheres negras e os homens negros, a maior diferença de rendimento em relação aos homens brancos está nas ocupações integradas. Entre 2012 e 2022, o rendimento médio dos homens negros variou de 50,2% para 55,0% do ganho dos homens brancos nas ocupações integradas, enquanto para as mulheres negras essa parcela passou de 36,1% para 40,7%.

É importante destacar ainda, que o rendimento médio dos homens é maior em ocupações predominantemente femininas do que em ocupações dominadas pelos homens. E o contrário ocorre para as mulheres brancas, que possuem rendimentos médios superiores em ocupações masculinas. Para as mulheres negras, essa situação ocorreu somente em 2022.

Esse resultado é consistente ao encontrado por Madalozzo, Martins e Lico (2015), que mostrou que o rendimento médio dos homens é superior ao das mulheres tanto em ocupações integradas como ocupações tipicamente masculinas ou femininas. O estudo também encontrou uma diferença salarial maior em favor dos homens em ocupações dominadas por mulheres, de 60%, e menor em ocupações dominadas por homens (30%). Enquanto, as mulheres também experimentam rendimentos maiores em ocupações masculinas. Para os autores, uma possível explicação é que nesse tipo de ocupação as mulheres são remuneradas conforme seus atributos produtivos, uma vez que as ocupações masculinas valorizam mais os atributos produtivos e essas características individuais são favoráveis às mulheres.

Gráfico 4 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022

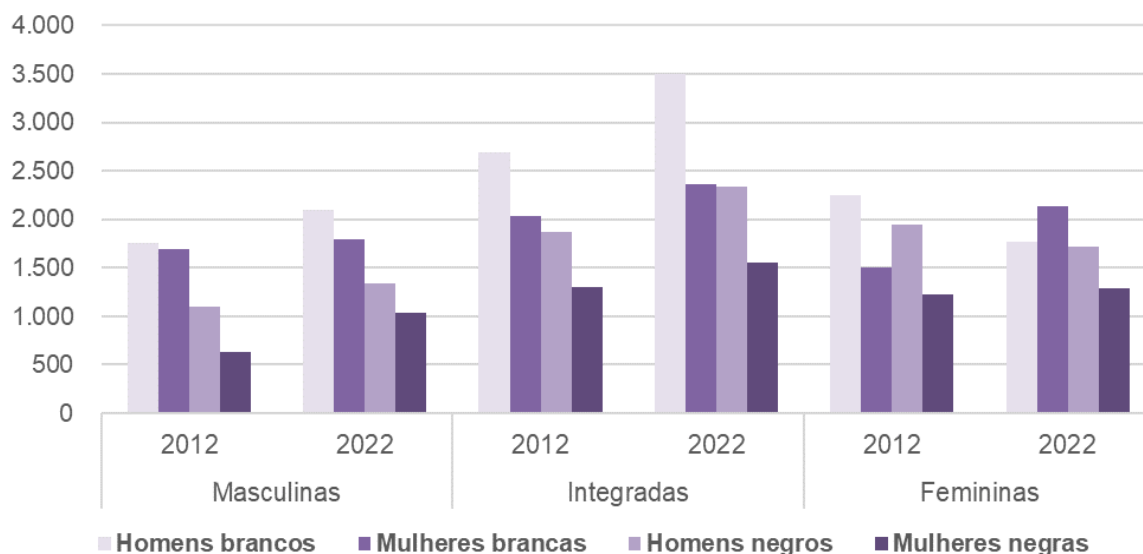


Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Quando a análise é realizada para o Maranhão percebe-se que também existem diferenças relevantes entre os tipos de ocupações e um quadro semelhante ao visualizado para o Brasil. De forma geral, as ocupações integradas também possuem salários médios maiores em relação às outras categorias. Os homens brancos têm rendimentos médios superiores aos dos demais grupos em todos os tipos de ocupação para os dois anos de análise, exceto em 2022 para ocupações dominadas pelas mulheres, quando o seu rendimento médio foi superado pelo das mulheres brancas. Em compensação, as mulheres negras têm os menores rendimentos médios (Gráfico 5).

Quanto às diferenças de rendimento entre os grupos de gênero e raça, no Estado, diferentemente do apresentado para o Brasil, a redução das diferenças entre os anos 2012 e 2022 não se deu de maneira uniforme. O diferencial salarial das mulheres negras em relação aos homens brancos reduziu em todos os tipos de ocupação, mas essa diferença ainda é considerável, principalmente em ocupações masculinas e integradas, que a diferença em 2022 foi de 50,6% e 55,4%, respectivamente. Para os homens negros, houve crescimento dessa diferença em ocupações integradas, que passou de 30,3% para 33,3%, por outro lado, em ocupações femininas houve uma redução significativa, variou de 13,4% para 2,6%. Já para as mulheres brancas, a diferença salarial cresceu em relação aos ganhos dos homens brancos nas ocupações masculinas e integradas, porém nas ocupações femininas em 2022, seu rendimento médio ultrapassou o dos homens brancos 17,6%.

Gráfico 5 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Maranhão em 2012 e 2022



Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

O estudo de Fonseca e Jorge (2021) corrobora esses resultados, no sentido que aponta para existência de retornos salariais distintos entre gênero e raça. A partir de uma decomposição salarial, os autores mostraram que a diferença de rendimento entre homens brancos e mulheres negras foi de 20,9% em 2015 no estado da Bahia, sendo que a discriminação é o principal elemento dessa desvantagem, respondendo por 41,0% deste, enquanto para o Brasil a diferença salarial encontrada foi de 64,4%, com coeficiente de discriminação de 58,9%.

As evidências empíricas apresentadas neste trabalho demonstram que, apesar dos avanços nas últimas décadas, as desigualdades persistem de forma alarmante. Mulheres e negros continuam a enfrentar barreiras significativas no acesso a empregos de qualidade e em posições de liderança. A segregação ocupacional não é apenas uma questão de escolha individual, mas sim um reflexo de estruturas sociais e econômicas que favorecem determinados grupos em detrimento de outros. Essa realidade exige uma reflexão crítica sobre as políticas públicas e as práticas institucionais que perpetuam essas desigualdades.

4 CONCLUSÃO

Com objetivo de compreender como a intersecção de gênero e raça influencia a alocação e o rendimento dos trabalhadores no mercado de trabalho, a presente dissertação buscou analisar os principais indicadores de mercado de trabalho e a segregação ocupacional, tanto em amplitude nacional, quanto especificamente no estado do Maranhão. Para atingir esse propósito, utilizou a base da PNAD Contínua de 2012 e de 2022 para classificar as ocupações em integradas ou segregadas segundo o gênero, o que permitiu captar a segregação por gênero e raça a partir da distribuição de homens e mulheres, segundo o grupo racial, em cada ocupação. Também foi calculado o rendimento médio para cada grupo de gênero e raça e por tipologia de integração de ocupação, com intuito de verificar a discrepância de rendimento entre esses grupos.

Os resultados encontrados nesta pesquisa evidenciam, como preconizado pela literatura especializada, a existência de segregação no mercado de trabalho, tanto em nível nacional quanto no contexto maranhense. A quantidade de ocupações femininas é quase metade das ocupações masculinas, dando aos homens um leque muito maior de ocupações. Já a quantidade de ocupações integradas é muito pequena e se manteve estável no período analisado. Entretanto, nota-se um crescimento do percentual de empregados nesse tipo de ocupação, maior para as mulheres, especialmente as mulheres brancas.

A divisão sexual do trabalho pode ser constatada, refletindo a continuidade dos estereótipos de gênero no mercado de trabalho. Isso pode ser observado a partir da análise das ocupações com predominância feminina e masculina. Observa-se que as ocupações tipicamente femininas estão frequentemente relacionadas a áreas de serviços, saúde, cuidados pessoais e atividades domésticas. Por outro lado, as ocupações predominantemente masculinas tendem a ser caracterizadas por atividades manuais ou intensivas em tecnologia.

Além disso, o fator raça também é um determinante da posição dos trabalhadores na estrutura ocupacional, os brancos estão concentrados em ocupações de maior *status* social e do topo da hierarquia ocupacional, enquanto as ocupações da base hierárquica e com menor prestígio são sobrerrepresentadas por negros. Consequentemente, isso afeta a renda desses trabalhadores, provocando diferenças significativas de rendimento entre os grupos de gênero e raça. No geral, os

homens brancos têm rendimentos médios superiores aos dos outros grupos em todos os tipos de ocupações, e no outro extremo, as mulheres negras têm os piores rendimentos médios.

Também é relevante salientar que as mulheres negras são as mais afetadas pelo fenômeno do piso pegajoso, enfrentando obstáculos significativos para avançar em suas carreiras, permanecendo em posições de baixo salário e baixa qualificação. Essa situação evidencia a interseção do sexismo e do racismo que persistem na sociedade.

A concentração de gêneros e de raças em ocupações e atividades econômicas específicas evidencia um fenômeno mais abrangente, que se manifesta em diversas esferas da sociedade e possui um caráter histórico. Esse processo resulta na atribuição de um papel social específico às mulheres e aos negros, apresentando essa atribuição como uma condição natural. Contudo, é fundamental reconhecer que tais características são, na verdade, construídas socialmente.

A análise das intersecções entre gênero e raça revela um panorama complexo das desigualdades presentes no mercado de trabalho brasileiro, especialmente no contexto maranhense. Este estudo, ao abordar as perspectivas teóricas e as evidências empíricas sobre a segregação ocupacional, destaca a importância de uma abordagem interseccional para compreender as dinâmicas de discriminação que afetam mulheres e pessoas negras. A segregação horizontal e vertical observada não apenas limita as oportunidades de emprego, mas também perpetua ciclos de desigualdade que impactam a vida social e econômica desses grupos.

Os conceitos fundamentais de gênero e raça são essenciais para a compreensão das relações sociais e das estruturas de poder que moldam o mercado de trabalho. A discriminação e a segregação, tanto em termos de acesso a ocupações quanto em oportunidades de ascensão, são fenômenos que não podem ser analisados isoladamente. Assim, a interseccionalidade surge como uma ferramenta essencial para expor as diversas camadas de opressão que se sobrepõem, revelando como as experiências de discriminação são amplificadas quando gênero e raça se cruzam.

Dessa forma, a importância de um olhar interseccional no mercado de trabalho não pode ser subestimada. Políticas públicas que visem a inclusão de gênero e raça devem ser implementadas de forma a abordar as desigualdades estruturais, promovendo a equidade e a justiça social.

REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Interseccionalidade_\(Feminismos_Plurais\)_-_Carla_Akotirene.pdf?1599239359](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Interseccionalidade_(Feminismos_Plurais)_-_Carla_Akotirene.pdf?1599239359).
- ALBUQUERQUE, W. R. DE; FRAGA FILHO, W. **Uma história do negro no Brasil**. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/uma-historia-do-negro-no-brasil.pdf>.
- ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.
- ALVES, B. M.; PITANGUY, J. **O que é o feminismo**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 33, n. 2, p. 196–217, 2002.
- ARCAND, J.; D’HOMBRES, B. Racial discrimination in the Brazilian labour market: wage, employment and segregation effects. **Journal of International Development**, v. 16, n. 8, p. 1053–1066, 2004.
- ARROW, K. The Theory of Discrimination. In: REE, A.; ASHENFELTER, O. E. (ed.). **Discrimination in Labour Markets**. Princeton: Princeton University Press, 1973.
- BAHIA, L. D.; COELHO, D.; SILVA, A. M.; SOARES, S. **A evolução da segregação por qualificação profissional ao nível das firmas**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2009. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/91208>.
- BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BIROLI, F. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **Dados**, v. 59, n. 3, p. 719–754, 2016.
- BIROLI, F.; QUINTELA, D. F. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Política & Trabalho: revista de ciências sociais**, n. 53, p. 72 – 89, 2020.
- BOTASSIO, D. C.; VAZ, D. V. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004–2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, 2020.
- BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 329–376, 2006.

BROWNE, I.; MISRA, J. The Intersection of Gender and Race in the Labor Market. **Annual Review of Sociology**, v. 29, n. 1, p. 487–513, 2003. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.soc.29.010202.100016>.

CARNEIRO, A. S. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://negrasoulblog.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/04/a-construc3a7c3a3o-do-outro-como-nc3a3o-ser-como-fundamento-do-ser-sueli-carneiro-tese1.pdf>.

CARNEIRO, A. S. **Enegrecer o feminismo**: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. 2013. Disponível em: <https://www.patriciamagno.com.br/wp-content/uploads/2021/04/CARNEIRO-2013-Enegrecer-o-feminismo.pdf>.

CARVALHAES, F.; RIBEIRO, C. A. C. **Estratificação horizontal da educação superior no Brasil**: Desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. *Tempo Social*, v. 31, n. 1, p. 195–233, abr. 2019.

CHADAREVIAN, P. C. Elementos para uma crítica da teoria neoclássica da discriminação. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, v. 1, n. 25, 2009.

CHADAREVIAN, P. C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 31, n. 2, p. 283–304, 2011.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Intersectionality**. 1. ed. [s.l.] Polity, 2016.

CORSEUIL, C.H.; FRANCA, M.; PADILHA, G.; RAMOS, L.; RUSSO, F. **Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões**: análise do período 2015-2016 e da pandemia de Covid-19. Brasília: Ipea, 2021. (Nota Técnica, n. 92). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10469/1/NT_92_Disoc_Comportamentomercadotrabalhobrasileiroduasrecess%C3%B5es.pdf.

COSTA, J. S.; BARBOSA, A. L. N. H.; HECKSHER, M. **Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da Covid-19**. Rio de Janeiro: Ipea, 2021. (Texto para Discussão, n. 2684).

CRENSHAW, K. W. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002.

CRENSHAW, K. W. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **U. Chi. Legal F.**, v. 1989, p. 139, 1989.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOMINGUES, P. O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil (1889-1930). **Diálogos Latinoamericanos**, v. 10, 2005. Disponível em: <https://tidsskrift.dk/dialogos/article/view/113653>.

FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. *In: Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FONSECA, E. S.; JORGE, M. A. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho: uma análise comparativa do rendimento no trabalho de Bahia versus Brasil, nos anos de 2001 e 2015. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 60, p. 265–302, 2021.

GARCIA, A. K. DE O. Interseccionalidade ou consubstancialidade. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 10, n. 18, p. 103–129, 2022.

GOIS, E. L. P. Gênero e Economia dos Cuidados no Âmbito da Divisão Sexual do Trabalho: Uma Discussão Introdutória. **Revista Eletrônica Mutações**, v. 8, n. 15, p. 3–17, 2017.

GOMES, N. L. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. *In: BRASIL. Educação anti-racista: caminhos abertos pela lei federal nº 10.639/03*. Brasília: MEC, Secretaria de Educação Continuada e Alfabetização e Diversidade, 2005. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2009/10/me000376.pdf>.

GONZALEZ, L. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica. *In: RIOS, F.; LIMA, M. (Org.) Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras-digitalizadas/teorias_explicativas_da_violencia_contra_a_mulher/por_um_feminismo_afro-latino-americano_by_levia_gonzalez_gonzalez_levia_z-lib.org_.mobi_.pdf.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *In: RIOS, F.; LIMA, M. (Org.) Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras-digitalizadas/teorias_explicativas_da_violencia_contra_a_mulher/por_um_feminismo_afro-latino-americano_by_levia_gonzalez_gonzalez_levia_z-lib.org_.mobi_.pdf.

GROSSI, M. P. Identidade de gênero e sexualidade. **Antropologia em Primeira Mão**, p. 1–18, 1998.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 1999.

HAKIM, C. **Explaining trends in occupational segregation**: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labor. *European Sociological Review*, vol. 8, n. 2, p. 127-152, 1992.

HADDAD, Y; PERO, V. Mulheres no comando? Segregação hierárquica e disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. In: *Anais do 50º Encontro Nacional de Economia – ANPEC*, Fortaleza, 2022. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2022/submissao/files_l/i13-c0f2fe50086905491767580d2ec0d8a9.pdf.

HIRATA, H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, n. 21, p. 24–41, 2009.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, p. 61–73, 2014.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007.

HOOKS, B. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, p. 193–210, 2015.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2022**. Microdados. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, v. 41 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, n.38, 3ª ed., 2024a.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. O que é**. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2024b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2012**. Microdados. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2012.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2022**. Microdados. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: notas metodológicas. Rio de Janeiro: IBGE, Vol. 1. 2014.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Medidas de subutilização da força de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

KERGOAT, D. De la relación social de sexo al sujeto sexuado. **Revista Mexicana de Sociología**, 2003.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos - CEBRAP**, n. 86, p. 93–103, 2010.

KERGOAT, D. Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Org.) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, p.67-75, 2009. Disponível em: https://poligen.polignu.org/sites/poligen.polignu.org/files/adivisaosexualdotrabalho_0.pdf.

KERGOAT, D. **Lutar, dizem elas...** Tradução Eliana Aguiar. Recife: SOS Corpo, 2018. Disponível em: https://soscorpo.org/wp-content/uploads/Lutar_DizemElas_Ed_SOS_Corpo.pdf.

KERNER, I. Tudo é interseccional?: Sobre a relação entre racismo e sexismo. **Novos Estudos - CEBRAP**, n. 93, p. 45–58, 2012.

KILOMBA, G. **Memórias de plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KING, M. C. Occupational Segregation by Race and Sex in Brazil, 1989–2001. **The Review of Black Political Economy**, v. 36, n. 2, p. 113–125, 2009.

KYRILLOS, G. M. Uma Análise Crítica sobre os Antecedentes da Interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, n. 1, 2020.

LEAL, H. M. A interseccionalidade como base do feminismo negro. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, v. 39, n. 2, p. 21–32, 2021.

LIMA, J. L. S. **O lugar da população negra no mercado de trabalho e repercussões no seu acesso à previdência social**. Dissertação (Mestrado em Política Social). Brasília: Universidade de Brasília (UnB), 2020.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 125–157, 2003.

LOURO, G. L. Gênero, História e Educação: construção e desconstrução. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 101–132, 1995.

MACIEL, F. T. Occupational segregation and wage differentials by gender and race in Brazil: evidence from a quantile decomposition. **International Journal of Manpower**, v. 42, n. 5, p. 810–841, 2021.

MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 2, 2010. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502010000200002&lng=en&nrm=iso&tlng=en.

MANDALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. R. **Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros**. Insper, 2015. Disponível em: <https://repositorio-api.insper.edu.br/server/api/core/bitstreams/0c4b00d3-e61f-4f5d-975c-622a108fcd60/content>

MARINI, M. M. Sex Differences in Earnings in The United States. **Annual Review of Sociology**, v. 15, p. 343–380, 1989.

MARTELETO, L.; MARSCHNER, M.; CARVALHAES, F. **Educational stratification after a decade of reforms on higher education access in Brazil**. Research in Social Stratification and Mobility, v. 46, n. Part B, p. 99–111, 2016.

MELO, H. P. D.; THOMÉ, D. **Mulheres e Poder**: histórias, ideias e indicadores. São Paulo: FGV Editora, 2018.

MINCATO, R.; DORNELLES FILHO, A. A.; SOARES, L. M. P. C. **Desigualdades de gênero**: disparidade salarial e segregação ocupacional. In: XII Encontro sobre os aspectos econômicos e sociais da região nordeste do RS. Caxias do Sul, 2013.

MBEMBE, A. **Crítica da razão negra**. Lisboa: Antígona, 2014. Disponível em: <https://www.ppgcspa.uema.br/wp-content/uploads/2020/11/MBEMBE-Achille.-Cr%C3%ADtica-da-raz%C3%A3o-negra1.pdf>.

MORAIS, N. L. D. F. **Desigualdade de gênero em rendimentos no mercado de trabalho mineiro**. Dissertação (Mestrado em Economia) – Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, 2023.

MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Seminário Nacional Relações Raciais e Educação, PENESB, Rio de Janeiro. 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-noco-es-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>.

NADER, M. B. A condição masculina na sociedade. **Dimensões**, n. 14, 20, 2002.

OLINTO, M. T. A. Reflexões sobre o uso do conceito de gênero e/ou sexo na epidemiologia: um exemplo nos modelos hierarquizados de análise. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 1, n. 2, p. 161–169, 1998.

OLIVEIRA, A. M. H. C. **A segregação ocupacional por sexo no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Demografia). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 1997.

OLIVEIRA, A. M. H. C. **Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil**. XXIV IUSSP General Population Conference, Salvador, 2001.

OLIVERA, M.; VIEIRA, C.; BAETA, F. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista**. UFRJ - Instituto de Economia, Texto para discussão, n. 18, 2021.

OMETTO, A. M. H.; HOFFMANN, R.; ALVES, M. C. A segregação por gênero no mercado de trabalho nos estados de São Paulo e Pernambuco. **Economia Aplicada**, v. 1, n. 3, p. 393–423, 1997.

PASCHOALINO, P. A. T.; PLASSA, W.; DOS SANTOS, M. P. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.

PAULA, B. G. C. DE. **Segregação ocupacional e discriminação segundo cor no mercado de trabalho brasileiro: abordagem regional**. Dissertação (Mestrado em Economia). Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2012.

PEDRO, J. M. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História (São Paulo)**, v. 24, n. 1, p. 77–98, 2005.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American economic review**, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

PISCITELLI, A. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, 18 dez. 2008.

PRESTON, J. A. Occupational gender segregation Trends and explanations. **The Quarterly Review of Economics and Finance**, v. 39, n. 5, p. 611–624, 1999.

QUEIROZ, D. M. **Raça, gênero e educação superior**. Tese (Doutorado em Educação). Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2001.

RANGEL, P. S. Apenas uma questão de cor? As teorias raciais dos séculos XIX e XX. **Revista Simbiótica**, v. 2, n. 1, 2015.

RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo a cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n. 1, p. 147–177, 2016.

RIOS, F.; PEREZ, O.; RICOLDI, A. Interseccionalidade nas mobilizações do Brasil contemporâneo. **Lutas Sociais**, v. 22, n. 40, p. 36–51, 2019.

SACHDEVA, L.; BHARTI, K.; MAHESHWARI, M. A five-decade review of gender-based occupational segregation: A bibliometric study of influential authors, institutions, and research clusters. **Australian Journal of Career Development**, v. 30, n. 2, p. 117–128, 2021. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10384162211006951>.

SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. (3ª ed.). São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013.

SALARDI, P. The Evolution of Gender and Racial Occupational Segregation Across Formal and Non-Formal Labor Markets in Brazil, 1987 to 2006. **Review of Income and Wealth**, v. 62, n. S1, 2016.

SALATA, A. Race, Class and Income Inequality in Brazil: A Social Trajectory Analysis. **Dados**, v. 63, n. 3, p. e20190063, 2020.

SANTOS, D. J. D. S.; PALOMARES, N. B.; NORMANDO, D.; QUINTÃO, C.C.A. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. **Dental Press Journal of Orthodontics**, v. 15, n. 3, p. 121–124, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?format=pdf&lang=pt>.

SCHUCMAN, L. V. Branquitude e poder: revisitando o “medo branco” no século XXI. **Revista da ABPN**, v. 6, n. 13, p. 134 – 147, 2014.

SCHWARCZ, L. M. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930**. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 1993.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, 1995.

SILVA, P. E. D. O conceito de branquitude: reflexões para o campo de estudo. In: MÜLLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço (org). **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. Curitiba: Appris, 2017.

SILVA, T. P. D. **Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança**: uma análise do fenômeno de teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro. Dissertação (Mestrado em Economia). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2020.

SILVA, Y. G. D.; VAZ, D. V. Por que as ocupações “femininas pagam menos? Um estudo longitudinal. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. 1-28, e0212, 2022.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, n. 27, p. 41–76, 2020.

SILVEIRA, L. S.; SIQUEIRA, N. L. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. 1–22, 26, 2021.

SIQUEIRA, N. L. **Os “Guetos” ocupacionais no Brasil: uma análise da segregação ocupacional por gênero e raça entre os anos de 1976 e 2015**. Tese (Doutorado em Sociologia). Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2023.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. Tese

(Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2017.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790. Campinas, 2013.

WORLD BANK. Global Economic Prospects. Washington, DC: World Bank, 2021.

APÊNDICE

Tabela 16 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022 (%)

Tipologia de integração das ocupações	2012				2022			
	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
Masculinas	61,8	12,8	71,4	13,4	58,1	11,5	67,1	11,2
Integradas	17,8	17,0	11,1	11,7	25,0	27,5	16,5	20,6
Femininas	20,4	70,2	17,5	74,9	16,9	61,0	16,4	68,1

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Tabela 17 – Distribuição dos ocupados pela tipologia de integração das ocupações por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022 (%)

Tipologia de integração das ocupações	2012				2022			
	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
Masculinas	69,0	11,5	76,6	17,1	61,1	5,6	68,1	6,2
Integradas	9,1	9,5	6,5	6,3	19,4	30,9	16,4	20,6
Femininas	21,9	79,0	16,9	76,5	19,5	63,5	15,5	73,1

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Tabela 18 – 10 subgrupos com maior proporção de homens no Brasil em 2022

Subgrupos	Homem branco	Subgrupos	Homem negro
Matemáticos, atuários e estatísticos	100,0	Trabalhadores elementares da mineração e da construção	72,8
Paramédicos	100,0	Trabalhadores da construção civil em obras estruturais	64,9
Engenheiros eletrotécnicos	71,8	Marinheiros de coberta e afins	62,9
Engenheiros (exclusive eletrotécnicos)	59,8	Pintores, limpadores de fachadas e afins	61,8
Maquinistas de locomotivas e afins	59,7	Trabalhadores elementares da agropecuária, da pesca e florestais	60,7
Desenvolvedores e analistas de programas e aplicativos (software) e multimídia	54,8	Trabalhadores dos serviços de proteção e segurança	60,0
Técnicos e controladores da navegação marítima e aeronáutica	52,1	Trabalhadores qualificados da construção (acabamento)	59,1
Técnicos em controle de processos	45,8	Operadores de equipamentos móveis pesados	58,7
Técnicos em ciências físicas e da engenharia	45,3	Condutores de automóveis, caminhonetes e motocicletas	58,3
Professores de universidades e do ensino superior	45,0	Trabalhadores elementares do transporte e armazenamento	57,7

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Tabela 19 – 10 subgrupos com maior proporção de mulheres no Brasil em 2022

Subgrupos	Mulher branca	Subgrupos	Mulher negra
Profissionais da medicina tradicional e alternativa	59,4	Cuidadores de crianças e ajudantes de professores	56,7
Técnicos e assistentes veterinários	53,9	Trabalhadores domésticos e outros trabalhadores de limpeza de interior de edifícios	56,4
Outros profissionais da saúde	48,7	Trabalhadores de cuidados pessoais nos serviços de saúde	52,9
Profissionais de nível médio de medicina tradicional e alternativa	46,4	Profissionais de nível médio de enfermagem e partos	48,4
Profissionais de enfermagem e partos	46,1	Cozinheiros	47,2
Secretários (geral)	45,3	Caixas e expedidores de bilhetes	45,8
Escritores, jornalistas e linguistas	43,1	Ajudantes de preparação de alimentos	43,7
Veterinários	42,3	Cabeleireiros, especialistas em tratamento de beleza e afins	42,5
Especialistas em ciências sociais e teologia	40,5	Outros profissionais de nível médio da saúde	35,1
Profissionais de nível médio de serviços jurídicos, sociais e religiosos	40,0	Trabalhadores ambulantes dos serviços e afins	34,0

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Tabela 20 – 10 subgrupos com maior proporção de homens no Maranhão em 2022

Subgrupos	Homem branco	Subgrupos	Homem negro
Profissionais em ciências biológicas	93,2	Desenvolvedores e analistas de programas e aplicativos (software) e multimídia	100,0
Médicos	77,7	Operadores de instalações mineradoras e de extração e processamento de minerais	100,0
Operadores de instalações de processamento e recobridoras de metais	74,9	Operadores de instalações e máquinas de produtos químicos e fotográficos	100,0
Engenheiros eletrotécnicos	56,7	Operadores de instalações para a preparação de papel e de processamento de madeira	100,0
Profissionais de vendas, comercialização e relações públicas	54,1	Montadores	100,0
Outros trabalhadores de apoio administrativo	44,1	Marinheiros de coberta e afins	100,0
Técnicos em controle de processos	43,2	Operadores de máquinas para fabricar produtos de borracha, de papel e de material plástico	94,7
Maquinistas de locomotivas e afins	42,9	Trabalhadores qualificados da construção (acabamento)	91,2
Artistas criativos e interpretativos	34,7	Moldadores, soldadores, chapistas, caldeireiros, montadores de estruturas metálicas e afins	90,0
Técnicos em telecomunicações e radiodifusão	30,3	Outros trabalhadores qualificados e operários da indústria e do artesanato	89,8

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Tabela 21 – 10 subgrupos com maior proporção de mulheres no Maranhão em 2022

Subgrupos	Mulher branca	Subgrupos	Mulher negra
Especialistas em finanças	40,9	Arquivologistas, curadores de museus, bibliotecários e afins	100,0
Gerentes de hotéis e restaurantes	33,1	Outros gerentes de serviços	92,4
Professores de universidades e do ensino superior	32,2	Cuidadores de crianças e ajudantes de professores	83,1
Profissionais em direito	30,7	Secretários (geral)	82,4
Outros profissionais da saúde	29,4	Profissionais de nível médio de enfermagem e partos	81,5
Professores de formação profissional	25,4	Trabalhadores domésticos e outros trabalhadores de limpeza de interior de edifícios	75,4
Caixas e expedidores de bilhetes	24,2	Outros profissionais do ensino	68,5
Profissionais de enfermagem e partos	22,8	Ajudantes de preparação de alimentos	68,2
Operadores de máquinas para fabricar produtos de têxteis e artigos de couro e pele	22,5	Professores do ensino fundamental e pré-escolar	68,0
Especialistas em ciências sociais e teologia	21,8	Trabalhadores qualificados e operários da confecção de roupas, calçados e acessórios	67,5

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Tabela 22 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Brasil em 2012 e 2022

Tipologia de integração das ocupações	2012				2022			
	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
Masculinas	3.328,64	2.325,83	1.926,74	1.306,15	3.355,49	2.926,26	2.104,03	1.764,64
Integradas	6.453,98	4.583,70	3.237,01	2.331,10	5.689,36	4.169,68	3.129,46	2.316,57
Femininas	3.801,23	2.274,48	2.488,16	1.552,81	3.686,12	2.396,68	2.438,64	1.697,46

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria

Tabela 23 – Rendimento médio pela tipologia de integração das ocupações e por gênero e raça para o Maranhão em 2012 e 2022

Tipologia de integração das ocupações	2012				2022			
	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
Masculinas	1.757,62	1.695,21	1.098,33	628,67	2.097,51	1.797,56	1.332,28	1.036,31
Integradas	2.685,23	2.030,68	1.870,36	1.303,90	3.493,54	2.359,59	2.331,51	1.559,28
Femininas	2.251,06	1.503,02	1.949,30	1.227,39	1.761,83	2.138,56	1.715,94	1.283,56

Fonte: PNAD Contínua (2012 e 2022), elaboração própria