



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Instituto de Estudos Sociais e Políticos

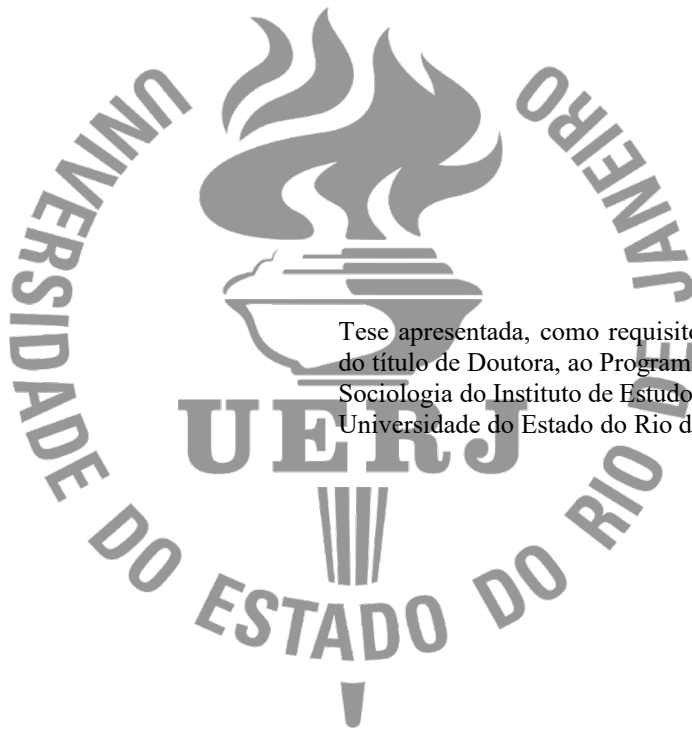
Natália Leão Siqueira

**Os “Guetos” ocupacionais no Brasil: uma análise da segregação
ocupacional por gênero e raça entre os anos de 1976 e 2015**

Rio de Janeiro
2023

Natália Leão Siqueira

Os “Guetos” Ocupacionais no Brasil: uma análise da segregação ocupacional por gênero e raça entre os anos de 1976 e 2015



Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora, ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Estudos Sociais e Políticos, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Antônio Costa Ribeiro

Coorientador: Prof. Dr. Rogério Jerônimo Barbosa

Rio de Janeiro

2023

CATALOGAÇÃO NA FONTE

UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CCS/D - IESP

S618 Siqueira, Natália Leão.
Os “guetos” ocupacionais no Brasil: uma análise da segregação ocupacional por gênero e raça entre os anos de 1976 e 2015 / Natália Leão Siqueira. – 2023.
300 f. : il.

Orientador: Carlos Antônio Costa Ribeiro.
Coorientador: Rogério Jerônimo Barbosa
Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Estudos Sociais e Políticos.

1.Trabalho - Aspectos sociais – Brasil – Teses. 2. Interseccionalidade – Brasil – Teses. 3.Negros - Mercado de trabalho – Teses. 4.Mulheres – Mercado de trabalho – Teses. 5. Gênero - Desigualdade social - Teses. 6.Discriminação racial – Teses. I. Ribeiro, Carlos Antônio Costa. II. Barbosa, Rogério Jerônimo. III. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Estudos Sociais e Políticos. IV. Título.

CDU 316.334.2(81)

Rosalina Barros CRB-7 / 4204 - Bibliotecária responsável pela elaboração da ficha catalográfica.

Autorizo para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Natália Leão Siqueira

Os “guetos” ocupacionais no Brasil: uma análise da segregação ocupacional por gênero e raça entre os anos de 1976 e 2015

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora, ao Programa de Pós-graduação em Sociologia Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 10 de março de 2023.

Banca examinadora

Prof. Dr. Carlos Antônio Costa Ribeiro (Orientador)
Instituto de Estudos Sociais e Políticos- UERJ

Prof. Dr. Rogério Jerônimo Barbosa (Coorientador)
Instituto de Estudos Sociais e Políticos- UERJ

Prof. Dr. Luiz Augusto Campos
Instituto de Estudos Sociais e Políticos- UERJ

Prof.^a Dra. Maira Covre Sussai Soares
Universidade do Estado do Rio de Janeiro- UERJ

Prof.^a Dra. Marcia Lima
Universidade de São Paulo

Prof.^a Dra. Joice Melo Vieira
Universidade Estadual de Campinas

Prof. Dr. Danilo França
Universidade Federal Fluminense

Rio de Janeiro

2023

DEDICATÓRIA

À minha amada tia Maria das Graças Leão (*in memoriam*). Mulher negra, mãe e pesquisadora. Minha primeira inspiração acadêmica. Vítima da Covid-19 devido à má gestão da pandemia pelo governo Jair Messias Bolsonaro.

AGRADECIMENTOS

À Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), em especial ao Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP), pela estrutura, capacitação e oportunidades oferecidas ao aprimoramento de meus estudos e minha vida profissional.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pela disponibilidade e incentivo à bolsa de pesquisa pela qual fui beneficiada.

Aos professores doutores Carlos Antônio Costa Ribeiro e Rogério Jerônimo Barbosa, meu orientador e co-orientador, pela leitura atenta, discussão e sugestões de melhoria a este trabalho. Por terem me proporcionado o aprofundamento e aperfeiçoamento no mundo da pesquisa social e por todo o aprendizado na área da Sociologia. E também por todo acolhimento nos momentos mais delicados e difíceis da construção da tese.

Aos meus mestres, de um modo geral, e particularmente à Nadya Araújo Guimarães e Nelson do Valle Silva, pela contribuição intelectual para este trabalho. Aos professores e professoras Marcia Lima, Joice Melo Vieira, Danilo França, Maira Covre Sussai e Luiz Augusto Campos, pela disponibilidade em participar da banca examinadora e por suas importantes contribuições a este trabalho.

Aos membros do Centro de Estudos da Riqueza e da Estratificação Social (CERES/IESP-UERJ) e do Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA/IESP-UERJ), por toda contribuição intelectual na elaboração deste trabalho.

Aos funcionários da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, particularmente aos atuantes no Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP).

A todos meus colegas de curso, pelo companheirismo e troca de aprendizagem, em especial a Raul, André, Ana Paula, Vinícius, Jana, Flávia, Gabi e Weverthon.

À toda equipe da Gênero e Número, pela compreensão e apoio na construção deste trabalho.

À minha família, pelo incentivo e credibilidade depositada em mim, além da paciência e apoio em todos os momentos. Ao meu companheiro Luiz Paulo Barreto, por estar ao meu lado em todos os momentos dessa jornada.

Aos amigos e amigas Isis, Mariana, Léo, Luna, Lui, Luana, Ana, Sávio, Sara, Luciana, dentre outros, que provavelmente não me recordo no momento, pelas infinitas leituras, correções e apoio emocional.

RESUMO

SIQUEIRA, Natália Leão. *Os “Guetos” ocupacionais no Brasil: uma análise da segregação ocupacional por gênero e raça entre os anos de 1976 e 2015*. Orientador: Carlos Antônio Costa Ribeiro. 2022. 300 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2022.

A presente pesquisa pertence aos campos de trabalho sobre Segregação Ocupacional e Interseccionalidade. É composta por um quadro de análises empíricas que encadeiam a segregação ocupacional por gênero e raça a teoria feminista e/ou interseccional no Brasil. A teoria interseccional é utilizada como meio explicativo das medidas de segregação ocupacional encontradas. Para esta investigação, utilizamos os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), dos anos de 1976, 1986, 1996, 2006, 2014 e 2015. Os dados foram corrigidos conforme a amostra de 1976 para que fosse possível uma comparação ao longo do tempo. Iniciamos a discussão com um diagnóstico da teoria feminista sobre mercado de trabalho, desde seus primórdios. Seguidos de uma exploração descritiva dos dados, demarcando suas continuidades e diferenças e apresentando os desafios e as adequações necessárias para uma análise ao longo do tempo. Posteriormente, com o uso de um novo índice de segregação que nos proporcionou medir o hiato ocupacional por gênero e raça de maneira mais detalhada e apresentar discussões já consolidadas na área da segregação ocupacional, em conjunção as teorias da interseccionalidade, mostramos a forma como esses campos de análise conversam e se inter cruzam. Por fim, com o uso de dois indicadores modernos de segregação, focamos o estudo no grande grupo ocupacional dos profissionais. De modo a averiguar se o padrão de segregação do mercado de trabalho como um todo se mantinha, olhamos de forma mais fragmentada para cada uma das ocupações deste grupo. Estudos e teorias brasileiras sobre profissionais com maiores qualificações, considerando as imbricações de gênero e raça, nos serviram como base argumentativa de discussão. Os resultados da tese demonstraram que mulheres e negros apresentam desvantagens no que tange a alocação dentro do mercado de trabalho, ao compararmos aos homens brancos. Ao considerarmos todas as ocupações existentes no mercado de trabalho, o demarcador de gênero tem maior impacto sobre a segregação, entretanto, quando filtramos apenas o grupo dos trabalhadores profissionais, esse padrão se inverteu: os grupos raciais apresentaram maiores desvantagens, mesmo controlando por todos os fatores anteriores à entrada no mercado de trabalho. Os achados também evidenciam que houve uma considerável queda da segregação ocupacional por gênero e raça ao longo dos 40 anos analisados, tornando a distribuição dos indivíduos mais equânime. Apesar de apresentar uma tendência de estagnação do processo de avanço igualitário em relação as desigualdades de gênero e raça nas ocupações do mundo laboral.

Palavras-chave: interseccionalidade; segregação ocupacional; desigualdade de gênero; desigualdade racial.

ABSTRACT

SIQUEIRA, Natália Leão. *The Occupational “Ghettos” in Brazil: an analysis of occupational segregation by gender and race from 1976 to 2015*. Orientador: Carlos Antônio Costa Ribeiro. 2022. 300 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2022.

The present research belongs to the fields of work on Occupational Segregation and Intersectionality. It consists of a framework of empirical analyzes that link occupational segregation by gender and race to feminist and/or intersectional theory in Brazil. The intersectional theory is used as a means of explaining the occupational segregation measures found. For this investigation, it was used data from the National Household Sample Survey (PNAD), from years 1976, 1986, 1996, 2006, 2014 and 2015. The data were corrected according to the 1976 sample so it could be possible a comparison over the time. We started the discussion with a diagnosis of feminist theory on the labor market, from its beginnings. Followed by a descriptive exploration of data, demarcating their continuities and differences and presenting the challenges and adjustments necessary for an analysis over time. Subsequently, with the use of a new segregation index that allowed us to measure the occupational gap by gender and race in a more detailed way and present already consolidated discussions in the area of occupational segregation, in conjunction with the theories of intersectionality, we display the way how these fields of analysis converse and intersect. Finally, using two modern indicators of segregation, we focused the study on the large occupational group of professionals. To find out if the pattern of segregation of the labor market was maintained, we observed in a more fragmented way for each of the occupations of this group. Brazilian studies and theories on professionals with higher qualifications, considering the imbrications of gender and race, served us as an argumentative basis for discussion. The results of the thesis demonstrated that women and blacks have disadvantages in reference to allocation within the hardware market, when compared to white men. When considering all the existing occupations in the labor market, the gender demarcative has a greater impact upon the segregation, however, when we filter only the group of professional workers, this pattern was inverted: racial groups presented greater disadvantages, even controlling by all the previous factors to entering the job market. The findings also evidence that there was a considerable drop of occupational segregation by gender and race over the 40 years analyzed, making the distribution of individuals more equitable. Despite presenting a tendency of stagnation of the process of egalitarian advancement in relation to gender and race inequalities in the occupations of the labor world.

Keywords: intersectionality; occupational segregation; gender inequality; racial inequality.

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|---------|---|
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| CBO | Classificação Brasileira de Ocupações ou Código Brasileiro de Ocupações |
| PEA | População Economicamente Ativa |
| ISCO-88 | International Standard Classification of Occupations |
| PIA | População em Idade Ativa |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|-----|
| Tabela 1 - Mecanismos de segregação horizontal e vertical | 72 |
| Tabela 2 - Segregação ocupacional (<i>M</i>) total, entreocupações e intraocupações e proporção (<i>p</i>) da população intraocupações (Brasil, 1976 a 2015) | 88 |
| Tabela 3 - Decomposição das mudanças nos índices <i>M</i> (Brasil, 1976 a 2015)..... | 91 |
| Tabela 4 - Proporção da população de profissionais por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2014) | 119 |
| Tabela 5 - Decomposição das mudanças nos índices <i>M</i> (Brasil, 1976 a 2014)..... | 125 |
| Tabela 6 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) | 156 |
| Tabela 7 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) | 167 |
| Tabela 8 - Razões de Chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) | 180 |
| Tabela 9 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) | 198 |
| Tabela 10 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) | 220 |
| Tabela 11 - Segregação local (<i>local segregation</i>) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976)..... | 253 |
| Tabela 12 - Segregação local (<i>local segregation</i>) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986)..... | 261 |
| Tabela 13 - Segregação local (<i>local segregation</i>) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996)..... | 270 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 14 - Segregação local (<i>local segregation</i>) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006)..... | 279 |
| Tabela 15 - Segregação local (<i>local segregation</i>) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015)..... | 287 |
| Tabela 16 - Segregação local (<i>local segregation</i>) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 1976) | 295 |
| Tabela 17 - Segregação local (<i>local segregation</i>) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 1996) | 297 |
| Tabela 18 - Segregação local (<i>local segregation</i>) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 2014) | 299 |

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 - Composição da População Economicamente Ativa (PEA) por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015) | 42 |
| Gráfico 2 - Razão do diferencial salarial por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015) | 43 |
| Gráfico 3 - Razão do diferencial salarial médio, por nível de escolaridade (Brasil, 1976 a 2015)..... | 44 |
| Gráfico 4 - Taxa de atividade por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015)..... | 45 |
| Gráfico 5 - Razão da PEA de Homens Brancos (HB) em relação as Mulheres Negras (MN) (Brasil, 1976 a 2015) | 46 |
| Gráfico 6 - Razão da PEA em 1976 em relação a 2015 (Brasil, 1976 e 2015) | 46 |
| Gráfico 7 - Taxa de atividade por gênero, raça e idade (Brasil, 1976 a 2015)..... | 48 |
| Gráfico 8 - Taxa de atividade por gênero, raça e anos de escolaridade (Brasil, 1976 a 2015) | 50 |
| Gráfico 9 - Proporção de mulheres em relação à média da PEA segundo grupos de idade (Brasil, 1976 e 2015) | 51 |
| Gráfico 10 - Distribuição da PEA por gênero, raça e idade (Brasil, 1976 e 2015) | 52 |
| Gráfico 11 - Proporção de mulheres em relação à média da PEA segundo anos de escolaridade (Brasil, 1976 e 2015) | 53 |
| Gráfico 12 - Distribuição da PEA por gênero, raça e anos de escolaridade (Brasil, 1976 e 2015)..... | 54 |
| Gráfico 13 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 1976)..... | 56 |
| Gráfico 14 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 1986)..... | 56 |
| Gráfico 15 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 1996)..... | 57 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico 16 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 2006)..... | 57 |
| Gráfico 17 - Razões de chances (<i>odds ratio</i>) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 2015)..... | 58 |
| Gráfico 18 - Participação por gênero e raça dos grandes grupos ocupacionais de acordo com a ISCO (Brasil, 1976 a 2015) | 61 |
| Gráfico 19 - Razão salarial por gênero e raça dos grandes grupos ocupacionais de acordo com a ISCO (Brasil, 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015) | 63 |
| Gráfico 20 - Segregação ocupacional por gênero e raça (Brasil 1976 a 2015) | 85 |
| Gráfico 21 - Segregação local para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015)..... | 90 |
| Gráfico 22 - Decomposição das mudanças nos índices <i>M</i> (Brasil, 1976 e 2015) | 93 |
| Gráfico 23 - Segregação ocupacional por gênero e raça (Brasil 1976 a 2014)..... | 122 |
| Gráfico 24 - Decomposição das mudanças nos índices <i>M</i> (Brasil, 1976 e 2014) | 126 |
| Gráfico 25 - Segregação local entre o grande grupo profissionais (Brasil, 1976 a 2014)..... | 128 |
| Gráfico 26 - Medidas de segregação <i>M</i> total, por gênero e por raça (Brasil 1976 a 2014).... | 129 |
| Gráfico 27 - Medidas de contribuição do grupo, por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2014).... | 130 |
| Gráfico 28 - <i>Egap</i> de renda para diferenças entre e intraocupações (Brasil, 1976 a 2014) ... | 132 |
| Quadro 1 - Ocupações, grupos e grande grupo profissionais ISCO-8..... | 116 |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|-----------|
| | INTRODUÇÃO..... | 15 |
| 1 | DESAFIOS TEÓRICOS E DEBATES SOBRE GÊNERO, RAÇA E TRABALHO NO BRASIL..... | 20 |
| 1.1 | Introdução..... | 20 |
| 1.2 | Desafios teóricos e debates sobre gênero e trabalho..... | 21 |
| 1.2.1 | <u>Exploração do trabalho, dominação e opressão das mulheres.....</u> | 22 |
| 1.2.2 | <u>A transversalidade do gênero.....</u> | 27 |
| 1.2.3 | <u>Interseccionalidade das relações sociais.....</u> | 31 |
| 1.3 | O debate teórico das imbricações das relações sociais de gênero, classe e raça no Brasil..... | 34 |
| 1.4 | Considerações finais..... | 36 |
| 2 | DIAGNÓSTICO DA SEGREGAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO..... | 38 |
| 2.1 | Introdução..... | 38 |
| 2.2 | Método e dados..... | 39 |
| 2.3 | Explorando os dados sobre segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil..... | 40 |
| 2.4 | Considerações finais..... | 64 |
| 3 | INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO BRASIL..... | 66 |
| 3.1 | Introdução..... | 66 |
| 3.2 | Segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil..... | 67 |
| 3.3 | O índice e os dados..... | 82 |
| 3.4 | O que mostram os dados sobre a segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil..... | 84 |
| 3.5 | Considerações finais..... | 94 |
| 4 | SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO E RAÇA ENTRE OS TRABALHADORES PROFISSIONAIS..... | 97 |
| 4.1 | Introdução..... | 97 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 4.2 | Segregação ocupacional por gênero e raça e efeitos discriminatórios entre trabalhadores com maiores qualificações no mercado de trabalho brasileiro..... | 99 |
| 4.3 | O desenho de pesquisa e a construção do índice..... | 109 |
| 4.4 | Até onde avançamos na segregação ocupacional por gênero e raça?..... | 118 |
| 4.5 | Considerações finais..... | 133 |
| | CONCLUSÃO..... | 137 |
| | REFERÊNCIAS..... | 144 |
| | ANEXO A – Tabelas suplementares do Capítulo 2..... | 156 |
| | ANEXO B – Tabelas suplementares do Capítulo 3..... | 253 |
| | ANEXO C – Tabelas suplementares do Capítulo 4..... | 295 |

INTRODUÇÃO

Apesar dos reconhecidos avanços sociais no sentido da redução das desigualdades de gênero e raça no Brasil ao longo das últimas décadas, séries históricas das pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que, mesmo sendo a maioria entre a população brasileira, as mulheres e a população negra seguem apresentando desvantagens no mercado de trabalho por meio de diversas frentes: maiores taxas de subutilização da mão de obra, empregos mais instáveis, piores remunerações e alocações na estrutura ocupacional.

Não é de se surpreender que diversos estudos sobre as especificidades das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho tenham sido amplamente documentados. Há tanto abordagens pioneiras sobre o trabalho das mulheres e suas funções cumulativas (HIRATA; KERGOAT, 2020; SAFFIOTI, 1984) quanto sobre o peso da discriminação racial que atravessa o posicionamento da população negra no mercado de trabalho (HASENBALG, 1979; LIMA, 2001; SILVA, 1988). Fontes adicionais que debatem os distintos temas relacionados ao mercado de trabalho e suas imbricações com as desigualdades raciais e de gênero são apresentadas e amplamente discutidas nesta tese.

A maioria dos estudos que abordam a segregação ocupacional de uma perspectiva de gênero se concentrou em elucidar as tendências de segregação entre mulheres e homens; alguns também destacam as consequências dessa segregação, principalmente nas disparidades raciais; e outros adicionam as diferenças raciais (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; CHARLES; GRUSKY, 2005; GUIMARÃES; BARONE, 2016; HERMETO, 1997; LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013; SILVEIRA; LEÃO, 2020; WAJNMAM; MACHADO, 2003). Entre aqueles que exploram a segregação ocupacional racial, a maior parte destaca os fatores anteriores ao mercado de trabalho como determinantes das disparidades entre negros e brancos no mercado de trabalho (LIMA, 2001; RIBEIRO, ROSANA; ARAÚJO, 2016).

As desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho podem se originar de diferentes fontes, desde características individuais até desigualdades de oportunidades. A teoria do capital humano, por exemplo, associa a segregação às diferenças de habilidade entre os grupos. No entanto, tais habilidades não são independentes das normas sociais, uma vez que mulheres e negros têm menos tempo para se dedicarem ao seu desenvolvimento e a sua capacitação de habilidades.

Às mulheres são delegadas maiores responsabilidades pelas tarefas domésticas, incluindo o cuidado de crianças e idosos. A entrada das pessoas negras no mercado de trabalho, na maior parte das vezes, é precoce, devido à urgência de contribuição da renda familiar. Estudiosos apontam os conflitos de identidade entre os grupos que trabalham em ocupações majoritariamente femininas, masculinas, negras ou brancas, mas que não apresentam tais características de gênero e raça. Isto é, homens brancos que estão em ocupações vistas como femininas e/ou negras, por exemplo, apresentam uma percepção de perda de *status* (BROWNE; MISRA, 2005).

A literatura também aborda as práticas discriminatórias em relação a carreiras e tipos de empregos ofertados às mulheres e negros (LIMA; ABDAL, 2007; SOARES, 2000). Em especial, os estereótipos que qualificam os indivíduos de acordo com características referentes a sua raça/cor e gênero acompanhados de instituições que qualificam os empregos de acordo com o grupo que os preenche e processos que alocam o grupo favorecido (homens brancos) nas ocupações mais desejáveis socialmente explicam grande parte da segregação ocupacional.

A segregação de negros e mulheres é tema de investigação para pesquisadores e formuladores de políticas públicas por um conjunto de razões. A segregação ocupacional resulta em significantes diferenças salariais uma vez que mulheres e negros tendem a se concentrar em empregos mal remunerados (SILVEIRA; LEÃO, 2021), além de incrementar a desvalorização racial e de gênero. O gênero, a raça e suas imbricações em um indivíduo são elementos fundamentais no valor de seu trabalho; uma vez que existe segregação, grupos socialmente desfavorecidos se encontram em posições menos resistentes à desvalorização, o que fortalece os estereótipos raciais e de gênero. A segregação ocupacional também reforça as desigualdades em termos de oportunidades. Assim, o desemprego pode afetar mais intensamente grupos específicos de raça e gênero, já que uns se concentram mais em tipos específicos de ocupações do que outros.

São muitas as consequências da limitação ou até mesmo exclusão de alguns grupos de ocupações específicas, como o não aproveitamento de recursos humanos quando não se considera pessoas altamente qualificadas devido a características individuais; o atraso da resposta do mercado às mudanças sociais e trabalhistas, reduzindo a eficiência e competitividade tão caras a economia global; e a restrição das redes criadas pela segregação de grupos que convivem apenas com aqueles que apresentam características semelhantes, limitando uma convivência plural e diversa entre os indivíduos.

Estudos que abordaram a segregação ocupacional, em sua maioria, basearam suas análises em comparações entre os grupos de gênero ou entre os grupos raciais; alguns até incluíram resultados que comparavam essas análises feitas separadamente. Mas pouco se sabe sobre as interseções dos grupos de raça e gênero nas ocupações por meio de índices modernos de segregação (algumas exceções são Del Río e Alonso-Villar (2015), Elbers (2020) e Silveira e Leão (2020; 2021)). Em parte, o que explica essa lacuna é a dificuldade de se ter uma visão geral da segregação ocupacional de cada grupo analisado quando há muitos grupos envolvidos, uma vez que esse tipo de abordagem exige comparações entre todos os pares possíveis.

O presente trabalho encontra uma analogia entre os campos teóricos da segregação ocupacional e da interseccionalidade. O termo interseccionalidade surge para conceituar aquelas investigações que se pautam nas imbricações das desigualdades socioeconômicas e demográficas. Não representa apenas uma simples junção das disparidades sociais que atingem os grupos sociais de diferentes formas, e sim a forma como elas se unem e se cruzam para formar uma categoria que atinja de forma desigual cada um desses grupos a depender de características sociais específicas.

Buscamos interpretar os resultados da segregação ocupacional por gênero e raça pautados na forma mais abrangente da teoria da interseccionalidade. Isso quer dizer que consideramos todas as formulações e estudos que investigaram esse intercruzamento entre as diversas formas de desigualdade que atingem os grupos raciais e de gênero, e não apenas aqueles que foram realizados após a elaboração do conceito “interseccional”.

Além desta introdução e da conclusão, a tese se divide em quatro capítulos. No capítulo 1, “Desafios teóricos e debates sobre gênero, raça e trabalho no Brasil”, discorremos sobre a produção teórica sobre o tema a partir de três vertentes centrais de análise. A primeira é a abordagem das relações entre gênero e trabalho a partir da conexão entre as categorias de exploração do trabalho, dominação e opressão das mulheres. A segunda apresenta o conceito de transversalidade de gênero e o legado de Danièle Kergoat e Helena Hirata (2020) pontuando a centralidade do trabalho nas relações sociais de gênero e a divisão sexual do trabalho. A terceira pontua a discussão mais atual sobre consubstancialidade e interseccionalidade de gênero, raça e classe social.

O segundo capítulo, “Diagnóstico da segregação por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro”, explora os dados por meio de análises descritivas em torno dos dados da PNAD dos anos de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015, além de apresentar justificativas para as

escolhas metodológicas feitas para dar prosseguimento ao estudo, como a agregação das ocupações de forma a torná-las comparáveis em todos os anos pesquisados. Os resultados mostraram que as mulheres continuam sendo o grupo majoritário no setor de cuidados, com duas modificações nos anos mais recentes: esse trabalho passou a ser assalariado por meio de cargos no mundo laboral e algumas ocupações de cuidado nos grupos de profissionais (que exigem maiores qualificações) se tornaram acessíveis a elas. Novas ocupações também surgiram nesse setor, ampliando a ocupação feminina na área. Os dados também demarcaram que a discriminação racial segue tendo um grande impacto nos retornos salariais, tanto para os homens, quanto para as mulheres.

O terceiro capítulo, “Interseccionalidade de gênero e raça na segregação ocupacional no Brasil”, aborda o debate teórico que ocorria em paralelo aos apresentados nos primeiros capítulos sobre segregação ocupacional, que vai da teoria neoclássica de Garry Becker (1985) passando pelas propostas de Paula England (1982) e chegando a um ponto de junção entre os capítulos 1, 2 e 3 que é a teoria da interseccionalidade e suas imbricações ao tema da segregação ocupacional. Os resultados que utilizam como base esse amplo campo teórico são pautados na reprodução de uma moderna medida de segregação desenvolvida por Benjamin Elbers (2020). A escolha desse índice se deu por ele permitir explorarmos de forma mais detalhada os padrões de segregação ocupacional. Dessa forma, os achados nos permitem visualizar e discutir a segregação total do mercado de trabalho, assim como entre e dentro de cada grupo ocupacional. Além disso, podemos observar quais fatores impactam mais a segregação ocupacional por gênero e raça, já que o índice pode ser submetido a uma decomposição. Os dados são os mesmos utilizados no capítulo anterior.

O último capítulo, “Segregação ocupacional por gênero e raça entre os trabalhadores profissionais”, buscou verificar se o padrão de segregação encontrado no mercado de trabalho como um todo se dá entre aqueles com maiores qualificações. De modo a controlar fatores externos ao mundo laboral que impactem as oportunidades dos indivíduos, realizamos um recorte etário (35 a 45 anos) e utilizamos apenas dados das pessoas que relataram terem pais com ensino superior de acordo com os microdados da PNAD de 1976, 1996 e 2014, anos que apresentam tal pergunta em seu questionário. O caminho metodológico utilizado nesse capítulo foi inverso aos anteriores já que primeiramente exploramos os dados dos grupos ocupacionais para depois encontrarmos uma vertente teórica que conversasse tanto com os resultados quanto com o tema geral da tese. Os resultados são apresentados por meio da reprodução de dois índices

modernos de segregação desenvolvidos por Elbers (2020) e Del Río e Alonso-Villar (2015, 2019). Dessa forma, adentramos os estudos sobre profissionais com maiores qualificações e os impactos de gênero e, principalmente, de raça na segregação desses indivíduos.

1 DESAFIOS TEÓRICOS E DEBATES SOBRE GÊNERO, RAÇA E TRABALHO NO BRASIL

1.1 Introdução

A segregação ocupacional é uma das desigualdades dentro do mercado de trabalho que afeta de forma diferenciada as pessoas de acordo com sua raça/cor e/ou gênero, criando hiatos ocupacionais e limitações de classe social para os indivíduos, de acordo com suas características pessoais. Como surgiu a abordagem desse tema dentro da sociologia brasileira? Quais são as teorias e conceitos que o permeiam? O objetivo deste primeiro capítulo é o de realizar uma imersão nas teorias feministas que discutem e discutiram o tema das desigualdades no mercado de trabalho brasileiro e seus impactos na vida dos indivíduos segundo gênero e raça/cor.

A singularidade da presente pesquisa consiste na sua abordagem sobre segregação ocupacional ao longo do tempo, considerando as imbricações de gênero e raça. Estudos encontrados em torno desse tema, baseiam-se na teoria clássica sobre segregação e desigualdade para explicar os diferenciais de gênero e de raça (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; SALATA, 2020). Sendo assim, torna-se importante abranger as diversas características presentes no mercado de trabalho que respaldam a segregação ocupacional por gênero e raça, analisando a disposição desses grupos ao longo da distribuição ocupacional, desde os níveis mais desagregados.

A análise de níveis mais desagregados das ocupações é importante, uma vez que a segregação pode se estruturar justamente nesses níveis, com o grau de vantagem masculina e dos brancos operando para alocá-los, de maneira esperada, nas ocupações com maior *status* social e econômico. Uma análise dos grupos ocupacionais agregados pode não captar tal nuance, sendo, portanto, necessária uma investigação que permita a percepção de perfis de segregação distintos também em níveis desagregados. Assim, é possível traçar uma linha explicativa ao longo da história que capte a segregação dentro e entre as principais categorias ocupacionais (CHARLES; GRUSKY, 2005).

A discussão estará ancorada em uma abordagem sobre a emergência e a consolidação do feminismo no Brasil, pautando questões importantes sobre a vida das mulheres em geral e

da mulher negra, e o seu impacto na construção e implementação de políticas públicas de família e de gênero no mercado de trabalho. Vale ressaltar que não se pretende realizar uma análise dessas políticas públicas, mas apenas conduzir uma abordagem sócio-histórica por meio do levantamento das pautas de teóricas feministas ao longo dos anos. Além disso, gênero será tratado nas categorias homem e mulher. As críticas à bi-categorização – homem/mulher; masculino/feminino – que partem da ideia de que há um *continuum* sexual (FAUSTO-STERLING, 1993) são conhecidas, mas, devido à limitação dos dados utilizados e com respaldo na argumentação de autoras como Judith Butler (2003) que, mesmo sendo contra a lógica binária, proclama que mulher e homem permanecem sendo categorias políticas importantes, foi feita essa escolha teórico-metodológica.

A discussão geral irá acompanhar e refletir sobre o campo dos estudos de gênero e trabalho no Brasil, suas especificidades e interconexões. Este capítulo visa percorrer a hipótese interpretativa de que a trajetória de constituição desse campo de estudos varia tanto segundo as configurações que o constituem e se diferenciam ao longo do tempo, como conforme os atributos próprios aos contextos sociais que fazem efeito na produção intelectual. O debate aqui proposto irá acompanhar as reconfigurações da pauta temática e das construções conceituais que se deram no Brasil nas últimas décadas.

1.2 Desafios teóricos e debates sobre gênero e trabalho

A produção teórica sobre gênero e trabalho no Brasil pode ser estruturada a partir de três grandes eixos. O primeiro versa sobre as relações entre gênero e trabalho a partir da conexão entre de exploração do trabalho, dominação e opressão das mulheres. O segundo está assentado no argumento da transversalidade do gênero como dimensão fundamental na compreensão das distintas esferas do trabalho e das relações sociais ali geradas. O terceiro consiste na perspectiva teórica que defende o maior valor investigativo da ideia de interseccionalidade de formas de relações sociais como sexo e raça. Dessa forma, as categorias exploração, dominação, opressão, transversalidade e interseccionalidade formam a base para a discussão sobre trabalho no Brasil.

1.2.1 Exploração do trabalho, dominação e opressão das mulheres

O ponto de partida do primeiro eixo de debate é a reflexão da embrionária sociologia do trabalho dos anos 1960 no Brasil e seus diálogos truncados com a teoria marxista e com os estudos sobre a condição feminina. O marxismo já permeava a academia e o feminismo já vivia a sua segunda onda, conquanto, a discussão desses temas ainda era muito inicial no Brasil.

Heleieth Saffioti (1984, 2013) é a principal autora naquele contexto. Ela busca unir a análise das formas de opressão e a dinâmica da exploração capitalista sob o prisma de uma teoria da reprodução do modo de produção e do funcionamento das relações em formações sociais histórico-concretas. Os pontos centrais de sua abordagem que aqui nos interessam são: a marginalização da mulher na sociedade capitalista; as mulheres nos países de “industrialização tardia”; a função da família, do parentesco e a ideologia da “mística feminina” na sociedade capitalista; e as relações entre sexo, raça e classe.

A marginalização da mulher na sociedade é substancial ao modo de produção capitalista. É fruto da incapacidade inerente ao modelo econômico de empregar todos os trabalhadores disponíveis, juntamente com a necessidade de produzir e reproduzir um exército de reserva. Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, ou seja, sua saída do aprisionamento das demandas familiares, sua marginalização ocorre por meio do “complexo da masculinidade” e da “mística feminina” na definição dos papéis sociais dos sexos, levando a mulher da sujeição do lar à exploração capitalista (SAFFIOTI, 2013).

Ao analisar a situação das mulheres nos chamados países de “industrialização tardia”, mais especificamente na América Latina e com foco no Brasil, a autora destaca que o processo de marginalização feminina dos espaços de produção públicos foi ainda maior. A justificativa, no caso brasileiro, seria herança de uma ordem senhoril escravocrata, moldando uma docilidade feminina (em especial das mulheres brancas de classe alta) submissa à autoridade masculina, a qual sustenta os lucros de grandes corporações com base na sub-remuneração do trabalho feminino (SAFFIOTI, 1984).

A família nuclear, apoiada na figura do provedor, é fundamental para a ordem capitalista, em três aspectos fundamentais: econômico, social e ideológico. No campo econômico, contribui para a perpetuação da mulher na condição de exército de reserva, uma vez que o trabalho doméstico não remunerado favorece a produtividade masculina e ampara gerações de trabalhadores homens. Na área social, a família nuclear ameniza a intensa

competição capitalista. Finalmente, na esfera ideológica, a “mística feminina” justifica a marginalização das mulheres na naturalização de uma ordem familiar que concilia atributos diferentes de homens e de mulheres argumentando que o salário do homem provedor é o suficiente para a reprodução de seu grupo familiar. Saffioti (2013) faz um esforço teórico para mostrar os efeitos da “mística feminina” entre os mais explorados, como as mulheres negras, ao analisar o caso brasileiro, já que aqui não há investimentos em atividades não produtivas, diferentemente do que ocorre em países capitalistas centrais.

Esse debate reafirma que apenas uma mudança estrutural do capitalismo, principalmente nos modos coletivos de produção, pode transformar a sujeição feminina. Nesse sentido, a proposição de Saffioti (1984) encontra o marxismo, segundo o qual o trabalho doméstico não remunerado garantiria a produção direta de mais-valia.

A discussão em torno das relações entre sexo, raça e classe já se fazia presente aqui. Raça e sexo eram entendidos como categorias inatas aos indivíduos que exerciam o papel não apenas de aumentar a produção do lucro, mas também, de desviar a atenção da natureza de classe, fundamental para o processo de exploração. Assim, a pensadora marxista alerta para a condição em que sexo e raça podem contrapor indivíduos similares em sua condição de classe. Seu desafio analítico é a busca por interpretar as imbricações entre as formas de opressão de classe, raça e sexo, em diferentes situações, de modo a emergir o potencial revolucionário da luta que seja comum a essas três formas de opressão.

Saffioti (2013) não considera nenhum modo de opressão secundário ao modo de produção: a dupla opressão vivida pelas mulheres trabalhadoras e a tripla opressão vivida pelas mulheres trabalhadoras negras seguem sendo fundamentais para a exploração capitalista. Contudo, vale destacar que a autora debate raça sobre a armadilha biológica, considerando que a estratificação racial poderia desaparecer com a miscigenação, enquanto a estratificação de gênero sempre existirá.

O debate francês dos anos 1960 e 1970 sobre mulheres e relações de gênero teve uma grande influência nos estudos sobre mulheres feitos no Brasil, naquela época. Nota-se uma evolução na conceituação sobre o objeto de estudo: enquanto os primeiros trabalhos se referem à “mulher” e à “condição feminina”, aos poucos despontam noções de “repartição de sexo” e “categorias de sexo”. A introdução de uma perspectiva comparativa entre homens e mulheres prevê o conceito de gênero – apesar de não o introduzir – questionando a sociologia do trabalho

e suas teorias hegemônicas, que viam o modelo de trabalhador no operário branco, do sexo masculino, da grande empresa industrial.

Os estudos presentes aqui, apesar de tratarem indiretamente da relação entre trabalho doméstico e trabalho assalariado ao abordar a inserção da mulher casada e da mulher com filhos no mercado de trabalho, não chegam a constituir um campo de debate sobre o tema. As mulheres passam a ter alguma visibilidade, mas parte das atividades realizadas por elas ainda não era considerado como trabalho: o trabalho doméstico. Tais estudos apontam a confirmação da precariedade do trabalho feminino, o duplo encargo na vida das mulheres com o trabalho assalariado e as atividades domésticas (CHOMBART DE LAUWE *et al.*, 1963), e o aspecto marginal de sua inserção no mercado (SAFFIOTI, 2013).

Chombart de Lauwe *et al.* (1963) confirmam o papel do salário da mulher como complementar e a ajuda do homem no âmbito doméstico (e não da divisão de tarefas). Guilbert e Isambert-Jamati (1973) destacam a preferência dos empregadores por alocar mulheres em atividades específicas, como o setor de limpeza. Entretanto, não articulam o trabalho doméstico das operárias e sua relação com o trabalho profissional. Ou seja, a centralidade de sua pesquisa está nas características do trabalho das operárias, e não na análise das relações sociais. A correlação entre trabalho e qualificação, a relação entre a maior chance de ausência no trabalho e a baixa qualificação, a quantidade de filhos e a idade são achados importantes dessa corrente. Observa-se que o debate francês dos anos 1960 e 1970 se ausenta da discussão racial, mesmo quando se propõe a categorizar as diferentes relações de trabalho.

Mathieu (1978) inaugura o feminismo materialista, enfatizando a importância do estudo das duas categorias de sexo (ou ao menos suas definições na estrutura social) para a compreensão da totalidade do campo social. Kergoat (1982) trata da autonomia das categorias homem e mulher e muda o conceito de trabalho – em relação ao feminismo marxista – ao inserir nele, o serviço doméstico, considerando o trabalho profissional e o doméstico como indissociáveis na análise da atividade feminina. Aqui, outras características, além de sexo, são incluídas na análise devido ao reconhecimento da heterogeneidade da classe operária: origem nacional (imigrantes) e idade.

A especificidade dessa corrente do feminismo em relação às teorias diferencialistas e culturalistas, dentre outras, é que para a teoria materialista o trabalho é central em sua materialidade e enquanto prática social (HIRATA; KERGOAT, 2009). A divisão sexual do trabalho profissional e do trabalho doméstico, latente à divisão sexual do poder e do saber,

também são centrais para essa corrente. Aqui serão destacadas três características principais do feminismo materialista: a epistemologia do ponto de vista situado; as similaridades, disparidades e rupturas entre marxismo e feminismo; e o feminismo materialista e *queer*.

A epistemologia do ponto de vista situado, propõe-se a realizar estudos alicerçados em um ponto de vista feminista ou a partir de um conhecimento situado (HARDING, 1988). A ideia é experimentar a ciência através de um ponto de vista próprio à experiência e ao lugar que as mulheres ocupam uma vez que “[...] as definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, na verdade frequentemente incorporam a visão de mundo das pessoas que criaram essa ciência: homens – os machos – ocidentais, membros da classe dominante” (LÖWY, 2009, p. 40) e, pode-se acrescentar, brancos.

A possibilidade de utilizar a epistemologia feminista do conhecimento situado para analisar a opressão de negros e negras e de outras categorias colocadas em posições sociais subalternas é levantada. Entretanto, o feminismo negro impõe a essa corrente a mesma crítica que ela faz à ciência dominante: as mulheres brancas não teriam conhecimento e experiência para tratar das pessoas negras.

As ideias marxistas foram a base para os principais conceitos feministas adotados tanto pela teoria materialista como pelo feminismo marxista. A formação marxista das teóricas dessas duas correntes contribuiu para a existência de proximidades entre os conceitos como: relações de classe e relações de sexo (HIRATA; KERGOAT, 2007); modo de produção capitalista (SAFFIOTI, 2013) e modo de produção doméstico; classe das mulheres e classe dos homens (DELPHY, 2013); ciência burguesa e ciência masculina (LÖWY, 2009).

Holmstrom (2014) especifica quatro pontos em que a teoria marxista contribuiu para o campo de gênero: (i) desconstrução de hierarquias sociais antes postas como naturais; (ii) a teoria da ideologia, versando em torno da “mística feminina”; (iii) a ideia de consciência do lugar que ocupamos na sociedade (“consciência de classe” inspirando a “consciência de gênero”); (iv) a metodologia relacional do marxismo possibilitando uma compreensão de gênero melhor que a proposta pelo individualismo liberal.

As pesquisas sociológicas nos anos 1980 demarcam quatro disparidades fundamentais com relação ao marxismo, compostas por críticas às seguintes categorias: classe social; exército industrial de reserva; força de trabalho; e trabalho – no caso, o doméstico.

O conceito de classes sociais foi reinterpretado pelas pesquisas sobre as relações sociais de gênero, pois não alcança a compreensão do lugar das mulheres na produção e reprodução

social. Delphy (2013) elaborou tal crítica, demonstrando que as contribuições teóricas até então sempre citavam as mulheres em referência aos homens, não considerando suas vidas e atividades próprias. Marx não considera o sexo enquanto uma construção social e, assim, trata as classes como se fossem internamente homogêneas. Contudo, elas, assim como outras categorias sociais, formam o exército industrial de reserva. A crítica vai no sentido de o autor não problematizar o lugar secundário que as mulheres ocupavam dentro do sistema de produção capitalista.

A teoria do exército industrial de reserva não complexifica os efeitos que as flutuações de emprego podem gerar sobre as mulheres podendo assim subestimá-las. As teorias materialistas que abordam a vulnerabilidade, a instabilidade e até o desemprego feminino versam sobre o aumento da taxa de atividade entre as mulheres, as consequências da recessão econômica nessa mão de obra e sua manutenção na atividade produtiva (WALBY, 1991; HIRATA, 2009). A complexidade em torno do tema se dá na complementariedade existente entre as teorias de mercados de trabalho, processos de trabalho e de “sujeito sexuado” (HIRATA; KERGOAT, 2007). A autonomia e a independência na vida de uma mulher são tão importantes quanto os processos ligados ao mercado de trabalho e a sua atividade. Dessa forma, não podemos atribuir as mudanças no processo de organização do trabalho à conjuntura do mercado de trabalho ou à subjetividade feminina enquanto trabalhadoras. É preciso fazer uma análise ampla de todas essas características.

A crítica relativa à força de trabalho se dá a partir da teoria das relações sociais de gênero. A análise acerca dos modos de subordinação e dependência do indivíduo no capitalismo passa a ser assimilada com base no tipo de uso pessoalizado que se faz do trabalhador e não apenas considerando-o como “a força de trabalho”. Os estudos sobre as diferentes formas de emprego doméstico no Brasil, são exemplos que consideram as conexões entre o indivíduo e a força de trabalho.

A disparidade existente na análise das feministas marxistas e de teóricos marxistas em relação ao trabalho doméstico é a consideração por aquelas de que esse tipo de trabalho é produtivo, uma vez que ele produz a força de trabalho. O indivíduo é formado por meio do trabalho de cuidado, de alimentação, entre outros aspectos do trabalho doméstico e só a partir daí se torna força de trabalho que produz valor. Com essa problematização, funda-se um campo de estudos em torno das categorias de trabalho produtivo e trabalho improdutivo, valor e valor de uso.

O contraste entre os conceitos feministas sobre relações de gênero, independência e não hierarquização entre as desigualdades de classe social, raça e gênero demarca o rompimento com a determinação da classe social presente no pensamento marxista. Contudo, a oposição entre capital e trabalho teve grande influência sobre as feministas marxistas dos anos 1980, e é presente ainda hoje.

1.2.2 A transversalidade do gênero

As teorias aqui presentes criticam a separação entre a produção social de bens e serviços para o mercado e a produção de seres humanos, ou seja, a reprodução da vida no dia a dia e da espécie. Isso condiz com uma distinção hierárquica a qual valoriza a produção para o mercado e desvaloriza a reprodução. A proposta é que essas dimensões da vida sejam analisadas de forma articulada.

As críticas em relação à separação entre trabalho produtivo e reprodutivo se dão a partir de quatro argumentos principais. O primeiro se refere à atribuição hierárquica que se dá às atividades, sendo menos valorizado o trabalho reprodutivo e não produtivo destinado às mulheres, preservando uma dominação masculina. Seria, portanto, necessária uma reestruturação da análise sobre as relações sociais. A ineficiência dessas categorias em abranger as relações e interrelações entre as esferas produtivas e reprodutivas assim como a recusa no reconhecimento do valor de atividades produtivas realizadas pelas mulheres e do trabalho relacionado a emoções e afetos configuram o segundo grupo de argumentos críticos. Já o terceiro lança luz à não consideração de uma gama de atividades sociais realizadas especialmente por mulheres nas categorias de trabalho produtivo e reprodutivo.

Nancy Fraser (2009) é uma das principais autoras a discorrer sobre uma relação entre a crítica da mercantilização e da dominação, demarcando um quarto argumento que problematiza a separação entre trabalho produtivo e reprodutivo. A autora exemplifica formas de dominação características dessa separação. A consideração da força de trabalho como mercadoria fictícia e do trabalho reprodutivo como não mercadoria só se torna possível a partir da dominação de uma sobre a outra, sendo o trabalho reprodutivo essencialmente feminino. Com a reivindicação do movimento feminista em prol a participação das mulheres no mercado de trabalho – no trabalho produtivo –, essa separação por gênero é rompida. Contudo, a solução

encontrada é a mercantilização de parte do trabalho de cuidado (*care*) a outras pessoas dominadas – no Brasil, às mulheres negras. Fraser (2009) vê essa mercantilização da esfera reprodutiva como uma ameaça às condições de possibilidade do mercado.

O debate das décadas de 1970 e 1980 é marcado pelas ideias das intelectuais brasileiras no exílio e pelo surgimento de movimentos sindicalistas, negros e feministas. As mulheres brancas foram tiradas do – invisível – trabalho doméstico e se fixaram no mercado de trabalho às custas do trabalho doméstico remunerado das mulheres negras (GONZALEZ, 2017). Passa-se, então, a olhar para a temática da qualificação profissional e do trabalho, pois vê-se a desqualificação do trabalho via fragmentação das tarefas, e a polarização das qualificações por meio da concentração dos saberes nos postos de gerência e de mando.

A base da divisão sexual do trabalho é a associação das mulheres ao trabalho de reprodução e dos homens ao de produção. Sua definição está associada a uma ampliação do próprio conceito, que passa a abranger o trabalho profissional e doméstico; formal e informal; remunerado e não remunerado. Além disso, a divisão sexual do trabalho deve ser vinculada à separação do saber e do poder entre os sexos, tanto na sociedade, quanto na família. Por fim, a hierarquização entre o masculino e o feminino presente no conceito inferioriza o feminino, acentuando as desigualdades sociais.

Duas teorias sobre a divisão sexual do trabalho são concomitantes nesse campo de pesquisa: a complementariedade entre os sexos, ou seja, uma conciliação dos papéis onde o vínculo social e a integração social são evidentes; e a teoria da divisão sexual do trabalho como conflito, fortemente demarcada pela dimensão de opressão/dominação e pela ideia de desvantagens múltiplas. Kergoat (2010) traz ao conceito as ideias de divisão social e técnica do trabalho, somando-se a uma hierarquia de poder. De início, considera a existência de consubstancialidade entre as relações de sexo e raça e, posteriormente, inclui em sua teorização as imbricações entre sexo, classe e raça.

A teoria que trata da complementariedade entre os sexos se pauta na ideia de uma divisão do trabalho, tanto profissional quanto doméstico, entre homens e mulheres. No âmbito profissional, há também uma divisão entre os tipos de emprego, sendo possível, assim, a reprodução dos papéis de gênero (SINGLY, 2007). Parceria também é um termo encontrado nessa literatura (SINGLY, 2007), evidenciando sua maior proximidade à ideia de conciliação que ao conflito a partir da crença numa possível cooperação entre homens e mulheres, tratando

essa relação mais em termos de igualdade, sem relações de poder, do que de desigualdade e opressão.

O trabalho é a esfera de referência da *divisão sexual do trabalho como conflito*, mas, as *relações sociais de sexo* perpassam todas as esferas do social. Kergoat (2016) demonstra que em diversos lugares e espaços de tempo, a divisão sexual do trabalho é permanente, mesmo que em formas distintas. A autora destaca que os “dois conceitos são indissociáveis: é exatamente a análise em termos de divisão sexual do trabalho que permite demonstrar a existência de uma relação social específica entre os grupos de sexos e o fato de que esta relação social repousa sobre bases materiais” (KERGOAT, 2018, p. 176). As relações sociais de sexo são desiguais, hierárquicas e assimétricas, a divisão sexual do trabalho se configura nelas.

A divisão social do trabalho é fundamental para este capítulo, uma vez que houve um aumento das taxas de atividade feminina, mas persistiram as desigualdades, tanto sexuais quanto raciais, entre as ocupações. Um indício dessa persistência está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas ocupações que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades e têm poucas perspectivas de promoção. Alguns temas caros à divisão sexual do trabalho perpassam a vulnerabilidade e a precariedade do trabalho, o desemprego, o subemprego – ou seja, de jornada parcial – e a disparidade salarial. E todas essas questões se agravam quando olhamos internamente para o grupo das mulheres, no qual as mulheres negras estão em situação de vulnerabilidade muito maior.

A difusão e a inércia da divisão sexual do trabalho levam ao aprofundamento e ao amadurecimento dos estudos no campo, com novas metodologias e identificação de padrões específicos no mercado de trabalho. Isso é, a discussão sobre a divisão sexual do trabalho sai da separação entre a esfera privada e a esfera pública com a consolidação das mulheres brancas no mercado de trabalho. Agora, o debate emerge a partir do mapeamento do masculino e do feminino dividindo um mesmo espaço público: o mercado de trabalho (GUIMARÃES, 1990).

O mercado de trabalho é tratado como o reflexo dos padrões de gênero e raça presentes nas relações sociais. Assim, a relação de trabalho é sexuada porque é social. Não sendo a divisão sexual do trabalho uma mera divisão técnica, o desafio analítico está não só em desvendar os critérios que atribuem qualificações segundo características das próprias tarefas, mas também segundo as características daqueles que as executam. Novos temas são inseridos na agenda de

debate: a dupla jornada de trabalho;¹ a desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres; a ideia de que são os homens, e não as mulheres, os principais atores sociopolíticos; e a exigência de que as mulheres continuem a exercer sozinhas o trabalho de reprodução e cuidado da vida. Em suma, as fronteiras se modificam, mas a divisão sexual do trabalho persiste (SOUZA-LOBO, 2011).

Lélia Gonzalez (2020) destaca que o feminismo hegemônico não evidenciava que a emancipação das mulheres brancas se deveu à exploração das mulheres negras no trabalho doméstico, precário, com baixos salários e sem direitos trabalhistas ou previdenciários. O tema da exploração do trabalho doméstico e da exploração sexual da mulher negra não fazia parte do debate feminista naquela década e, assim, não houve estudos relacionados ao mercado de trabalho, gênero e raça entre as pesquisadoras citadas.

Os anos 1990 são marcados pelos estudos sobre a precariedade, como uma noção politicamente construída, do trabalho. Segundo Hirata (2009), pesquisas realizadas sobre trabalho e desemprego propõem três indicadores de trabalho precário: a ausência de proteção social e direitos sociais; horas reduzidas de trabalho, resultando em baixos salários; e baixos níveis de qualificação, o que também leva a baixos salários. Dessa forma, consolidam-se os estudos que olham para o papel das mulheres no setor de serviços e o seu trabalho emocional e de cuidado, colocando em questão a dicotomia entre as esferas do amor e do trabalho.

Sueli Carneiro (2003) destaca que o movimento feminista alcançou importantes ganhos referentes ao mercado de trabalho no final da década de 1980 e início da década de 1990. Contudo, não houve avanços nas desigualdades raciais, principalmente para as mulheres negras, apesar das já conhecidas disparidades raciais existentes no mercado de trabalho brasileiro.

Teorias mais recentes, como os estudos *queer*, levantam problemáticas em torno do conceito de divisão sexual do trabalho. A principal crítica está pautada no caráter binário e dicotômico de gênero. A divisão do trabalho entre homens e mulheres é questionada enquanto categoria social ao considerar a existência de um pertencimento múltiplo ao gênero, havendo identidades localizadas no espectro entre eles (FAUSTO-STERLING, 1993). Entretanto, existe um reconhecimento da importância dos termos homem e mulher enquanto categorias políticas (BUTLER; AGUIAR, 2003).

¹ Termos como “dupla jornada”, “acumulação” e “conciliação de tarefas” foram revistos pela literatura. Atualmente considera-se que apresentam uma ideia errônea de que o trabalho doméstico seria um apêndice do trabalho assalariado (HIRATA *et al.*, 2009).

1.2.3 Interseccionalidade das relações sociais

No fim da década de 1970 o feminismo negro na França² já pontuava as imbricações entre classe, sexo e raça, assim como, em 1980, teóricas feministas negras como Angela Davis, Patrícia Hill Collins, bell hooks e Audre Lorde destacam o teor interseccional da opressão das mulheres negras. Essas autoras apontam a experiência histórica da escravidão como a essência e a origem das lutas e teorias feministas negras. Sua crítica ao feminismo branco, de classe média e heteronormativo demarca as imbricações das relações de poder de raça, sexo e classe social, sendo esse a base para a construção teórica da interseccionalidade.

Contudo, Kimberlé Crenshaw (1989, 1991) foi quem elaborou o conceito de interseccionalidade com o objetivo de defender as mulheres negras contra a discriminação de raça, gênero e classe social, em termos jurídicos.³ Para melhor compreender a elaboração da autora sobre interseccionalidade, destacamos um trecho de um de seus artigos:

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, freqüentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. As mulheres racializadas freqüentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. (CRENSHAW, KIMBERLÉ, 2002, p. 177).

Crenshaw (1989, 1991) trabalha principalmente com as intersecções entre raça e gênero, deixando a questão de classe mais à margem. Ela propõe uma definição que se apresenta em dois termos: a interseccionalidade estrutural e a interseccionalidade política. A primeira diz respeito à posição das mulheres negras na intersecção da raça e do gênero, tornando suas experiências de opressão, quantitativamente distintas das mulheres brancas. Já a segunda expõe

² Cf.: Combahee River Collective (2000 [1977]). “The Combahee River Collective Statement”. In: Smith, Barbara (ed.), *Home Girls: A Black Feminist Anthology*, New Jersey: Rutgers University Press, 264-274.

³ A autora utiliza como exemplo o caso da empresa General Motors (GM), a qual não reconhecia as discriminações de raça e sexo em seu processo de recrutamento, alegando que contratava tanto mulheres quanto negros. Todavia, os negros recrutados pela GM não eram mulheres e as mulheres recrutadas não eram negras. A empresa dissociava a discriminação de gênero e raça, sendo compreensível apenas numa perspectiva interseccional.

o quanto essa opressão, em relação às mulheres negras, é colocada à margem em decorrência das políticas feministas e antirracistas, que não consideram as imbricações da raça e do gênero.

Um conceito que, a meu ver, está na mesma linha do debate teórico sobre as imbricações das desigualdades que permeiam a vida dos indivíduos é o de consubstancialidade, elaborado por Danièle Kergoat (2010). Apesar de a autora estar ligada ao eixo teórico da transversalidade de gênero, o conceito de consubstancialidade se aproxima muito ao eixo da interseccionalidade, uma vez que considera a existência de uma ligação inseparável entre as relações de raça, gênero e classe social.

O conceito de consubstancialidade considera que as três relações são estruturantes para a produção e reprodução do sistema capitalista, interagindo de forma a se intercruzarem, construindo experiências e vivências interdependentes e únicas. Isto é, as relações sociais de raça, gênero e classe direcionam o modo operacional do sistema patriarcal, racista e capitalista, baseado em opressões e explorações. Nessa perspectiva, não se considera haver uma sobreposição ou adição de uma relação social sobre a outra. Seu pressuposto fundamental é a imbricação entre gênero, raça e classe, não sendo possível uma hierarquização. Contudo, é reconhecido que em algumas circunstâncias, uma dimensão pode estar mais aparente que outra, sem que haja a exclusão de nenhuma.

Neste ponto, acho importante explicar o motivo pelo qual interpreto consubstancialidade e interseccionalidade como conceitos sinônimos. Teóricas da consubstancialidade demarcam que a principal divergência entre esse conceito e o de interseccionalidade é que, na consubstancialidade, nenhuma dimensão das relações sociais é excluída, mesmo nos momentos em que alguma delas ganhe uma dimensão mais aparente. Segundo argumentam, essa exclusão ocorre na teoria interseccional.

Teóricas interseccionais como Patrícia Hill Collins e Sirma Bilge (2021) reconhecem que pode haver primazia de uma categoria sobre outras a depender do contexto, do local ou da situação em análise. Entretanto, enfatizam que raça, etnicidade, religião, gênero, classe social, idade, deficiência e orientação sexual são categorias de análise que estruturam todas as relações sociais. Para as autoras, a interseccionalidade vai além da simples identificação da complexidade dos sistemas de opressão que agem a partir das categorias sociais e direcionam a produção e reprodução das desigualdades sociais. Interseccionalidade é uma teoria transdisciplinar que busca compreender a multiplicidade das identidades e das desigualdades

sociais através de uma abordagem integrada. Assim, ambos os conceitos caminham na mesma direção.

As relações sociais consideradas essenciais, transversais e indispensáveis, que se interseccionam, são diversas entre as autoras que teorizam sobre o tema. Kergoat (2010), por exemplo, considera: classe, raça e gênero, enquanto Collins e Bilge (2021) destacam, para além dessas três, idade, religião, etnicidade, orientação sexual e deficiência. Crenshaw (1989, 1991) atribui peso fundamental ao sexismo e ao racismo nas experiências vividas pelas mulheres negras, contudo acrescenta que as categorias de classe e sexualidade são tão decisivas quanto raça e sexo na estruturação das experiências sociais.

Kergoat (2010) aponta algumas críticas ao conceito de interseccionalidade, como a “noção geométrica” defendida por Crenshaw (1989, 1991). Ela destaca:

O próprio título do artigo [‘Mapeamento das margens’] é um resumo da crítica que faço a ele: pensar em termos de cartografia nos leva a naturalizar as categorias analíticas.[...] Dito de outra forma, a multiplicidade de categorias mascara as relações sociais.[...] A noção de multiposicionalidade apresenta, portanto, um problema, pois não há propriamente ‘posições’ ou, mais especificamente, estas não são fixas; por estarem inseridas em relações dinâmicas, estão em perpétua evolução e renegociação (KERGOAT, 2010, p. 98).

Para a autora, considerar diversas categorias de análise (religião, etnia, idade, etc.) e não somente classe, raça e gênero pode levar a um perigo de fragmentação das práticas sociais mesmo porque tais categorias não deveriam pertencer a um mesmo plano, já que nem sempre fazem referência a relações sociais. Essa imprecisão se daria, principalmente, pelo fato de a análise de Crenshaw (1989, 1991) realizar-se em termos de categorias e não de relações sociais, onde uma se destaca sobre a outra, sem contextualizar e historicizar tais relações e, às vezes, sem considerar as dimensões materiais da dominação (KERGOAT, 2012).

A principal diferença entre o debate francês e o debate norte-americano sobre interseccionalidade é que o primeiro tem como origem o feminismo marxista e materialista, onde a questão de classe ganha maior ênfase, e são consideradas apenas as relações sociais de gênero, raça e classe. Já o segundo se baseia no feminismo negro e no olhar para a experiência de opressão vivida pelas mulheres negras, ampliando a gama de relações sociais a serem consideradas nas imbricações que geram a opressão.

1.3 O debate teórico das imbricações das relações sociais de gênero, classe e raça no Brasil

No Brasil, a sociologia do trabalho mergulha nesse campo teórico a partir dos anos 2000. O cenário daquele período é marcado pela mercantilização do trabalho feminino, que se consolida num contexto de crise econômica, e uma crescente integração da economia às cadeias produtivas globais, flexibilizando o que já era estruturalmente flexível. Além disso, a consolidação dos movimentos feministas e o crescimento do movimento negro marcam uma nova agenda política.

Os primeiros estudos dessa abordagem teórica consideraram as imbricações fundamentais entre classe, raça e gênero, pois eram essas as relações sociais cuja diferença estava em maior evidência. Entretanto, a análise de outras relações que também apresentam caráter estruturante na formação de identidades e na cristalização de desigualdades tem ganhado relevância, como idade e sexualidade. O princípio fundamental de interseccionalidade é, então, o de não hierarquizar os distintos aspectos da opressão e considerar a *imbricação* das diversas relações de poder de acordo com os objetivos da pesquisa e com o contexto. Considerados esses princípios, é possível utilizar “interseccionalidade” e “consustancialidade” como sinônimos.

Ina Kerner (2012) realiza um estudo comparativo que busca compreender e problematizar se todas as relações sociais são de fato interseccionais. A autora propõe quatro modos, não excludentes, de relação entre racismo e sexismo: semelhanças, diferenças, ligações e interseções.

As abordagens de raça e de gênero consideram os mesmos aspectos centrais em seus mecanismos de funcionamento: (I) criam disparidades categóricas; (II) atribuem a opressão de alguns grupos por outros por meio da elaboração de mitos sociais que naturalizam e fundamentam as desigualdades; (III) evidenciam a invisibilidade das mulheres negras (KERNER, 2012). Já a diferença principal entre elas está na escolha do padrão de estratificação e segregação utilizado: partem ou das relações de gênero ou das relações raciais.

Kerner (2012) destaca que dois aspectos são relevantes ao tratarmos segregação de gênero e segregação de raça e suas imbricações: “O primeiro diz respeito aos padrões de estratificação e de segregação que são produzidos em contextos de racismo e sexismo. O segundo aspecto se refere ao valor da reprodução [sexual] em discursos racistas e sexistas e em seus respectivos arranjos institucionais” (KERNER, 2012, p. 50-51).

No tocante aos padrões de segregação e suas diferenças, que conformam o primeiro aspecto, tanto gênero quanto raça operam na subordinação de mulheres e negros/as na arena do trabalho e da política. Contudo, gênero exclui as mulheres a partir da esfera da família e da vida doméstica; já raça exclui os negros/as a partir do Estado e da nação. A diferenciação entre a esfera pública e a esfera privada é mais relevante no sexismo que no racismo, uma vez que os negros – incluindo as mulheres negras – sempre estiveram presentes no mercado de trabalho.

Já o segundo aspecto se refere ao valor da reprodução. A norma sexista inclui aqui tanto as sexuais quanto a própria classificação de gênero, naturalizando tudo o que possibilita e facilita a reprodução (sexual), como por exemplo a consideração de apenas dois gêneros. A norma reforça a heteronormatividade como única forma de reprodução humana e relega outras variações de sexo, gênero e desejo à não normalidade, criando uma dependência sexista entre homem e mulher, segundo a qual os homens precisam das mulheres como protagonistas da esfera privada para manter os padrões de reprodução. Já os discursos e instituições racistas atribuem outro valor à reprodução. Kerner (2012) ressalta que a homogeneização e a segregação, como o impedimento da mistura entre “raças” no que tange a família e descendência, são predominantes. Contudo, a literatura brasileira sobre questões raciais demonstra que, em muitos momentos, a miscigenação nos serviu como forma de diminuir ou até negar a discriminação e a segregação racial aqui existentes, além de legitimar diversas formas de violência.

A ligação entre as perspectivas de gênero e raça se dá a partir da racialização dos discursos de gênero, marcando as diferenças de opressão sofrida pelos distintos grupos de mulheres: as pertencentes a grupos raciais mais sexistas (que podem ser as diferentes classes sociais, religiões ou etnias) são mais vítimas do que outras. Tais evidências consolidaram-se a partir do avanço da globalização, o que também ocorreu no mercado de trabalho, revelando a diferença de tratamento dentro do grupo de mulheres, de acordo com as características raciais. Dessa forma, a interseção entre gênero e raça se dá a partir de três dimensões: epistêmica, relacionada a discursos e saberes a partir de símbolos e imagens; institucional, produzindo estruturas de hierarquização e de discriminação; e pessoal, presentes nas ações e interações sociais pelas atitudes, subjetividades e formação de identidades. Como afirma Kerner (2012):

Nesse sentido, intersecções significam: primeiro, normas de gênero pluralizadas e normas que dizem respeito aos pertencentes de uma ‘raça’ ou de um grupo definido etnicamente; segundo, cruzamentos institucionais com

efeitos que diferenciam grupos sociais; e, em terceiro lugar, processos multifatoriais de formação de identidades. (KERNER, 2012, p. 58).

O eixo teórico acerca da interseccionalidade das relações sociais, funcionará como a noção-chave para organizar as reconfigurações que serão acompanhadas ao longo da discussão dessa agenda de pesquisa que aqui se inaugura. Compreendo que a análise sobre a segregação ocupacional no mercado de trabalho deve levar em consideração a não-hierarquização e as imbricações que se estabelecem entre categorias como classe (ocupações), raça, gênero e idade. Mas não desconsidero o legado deixado pelas feministas marxistas sobre o aspecto marginal que a mulher ocupa no mundo laboral e a precariedade de suas relações de trabalho, e pelas feministas materialistas sobre como gênero é transversal às esferas do trabalho uma vez que hierarquizam: trabalho profissional e trabalho doméstico; masculino e feminino; e os empregos do trabalho profissional.

1.4 Considerações finais

A emergência e a consolidação do feminismo no Brasil, que passou a pautar questões importantes sobre a vida das mulheres em geral e da mulher negra, e seu impacto na construção e implementação de políticas públicas de família e de gênero no mercado de trabalho foram o palco do debate neste capítulo. Mesmo sem a realização de uma análise das políticas públicas de família/gênero, realizamos uma abordagem sócio-histórica por meio do levantamento das pautas de teóricas feministas ao longo dos anos analisados.

A argumentação geral acompanhou e refletiu sobre o campo dos estudos de gênero e trabalho no Brasil, suas especificidades e interconexões. O objetivo foi percorrer a hipótese interpretativa de que a trajetória de constituição desse campo de estudos variou tanto segundo as configurações que o constituem e se diferenciam ao longo do tempo, como conforme os atributos próprios aos contextos sociais que fazem efeito na produção intelectual. Em outras palavras, sua constituição acompanhou as reconfigurações da pauta temática e as construções conceituais que se deram no Brasil nas últimas décadas.

Ao percorrer, como em uma linha cronológica, a discussão teórica feminista sobre o mercado de trabalho conseguimos acompanhar a progressão do pensamento em torno do tema,

ficando nítida a crescente importância não apenas da interseção entre gênero e classe social, mas também da raça. Percebe-se que existem pontos de permanência e descontinuidade, assim como espaço para divergências e convergências. O objetivo aqui foi o de apresentar todos os caminhos e demarcar o que iremos seguir: a interpretação da segregação ocupacional por gênero e raça através das imbricações das relações sociais conforme apontam as teorias da consubstancialidade e da interseccionalidade. A opção pelo uso regular do termo interseccionalidade se deu pela sua maior difusão e entendimento do público em geral

2 DIAGNÓSTICO DA SEGREGAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

2.1 Introdução

A segregação ocupacional é o ordenamento de trabalhadores entre e dentro de ocupações baseado em características sociodemográficas que se inter cruzam dentro do mercado de trabalho. Ao passo que um trabalho significa a posição que se tem em uma empresa, indústria ou qualquer outro ramo de atividade, uma ocupação se refere a um agrupamento de empregos que se assemelham e requerem habilidades e qualificações similares.

Para medir a segregação ocupacional, são comparados os distintos grupos e suas ocupações dentro de toda a força de trabalho, considerando o poder e prestígio social dos empregos. Diversas ocupações são segregadas entre si devido aos diferentes empregos que as compõem. Podemos dividir, idealmente, a segregação em dois opostos: segregação perfeita e integração perfeita. A segregação perfeita é quando uma ocupação específica ou grupos de ocupações empregam apenas um grupo sociodemográfico específico. Já a perfeita integração se estabelece quando cada grupo sociodemográfico ocupa a mesma proporção de empregos em uma ocupação que ocupa no mercado de trabalho (HERMETO, 1997).

A segregação demonstra tendências de mudança ou permanência em dois sentidos: horizontal, que é a segregação entre as ocupações e vertical, que é a segregação dentro da hierarquia ocupacional (CHARLES; GRUSKY, 2005). Diversos fatores sociodemográficos podem ser considerados ao se estudar os padrões de segregação: idade, gênero, raça, etnia, espaço/local de residência, origem socioeconômica, etc. Antes de entrarmos, de fato, nas medidas utilizadas para analisar o comportamento da segregação ao longo do tempo, faz-se necessário entender as ocupações que estruturam o mercado de trabalho em cada um dos anos estudados e a distribuição dos grupos de gênero e raça em cada uma delas. O enfoque nas imbricações de gênero, raça e classe social por meio das ocupações parte do pressuposto de que o mercado de trabalho é uma instância da vida que produz e reproduz as desigualdades e discriminações sociais. É importante considerar a não hierarquização dessas categorias sociais e utilizar o campo teórico da interseccionalidade como base para análise dos dados.

O objetivo deste capítulo é realizar um diagnóstico introdutório da segregação ocupacional⁴ por gênero e raça no Brasil ao longo de 40 anos. Para isso, são aplicadas medidas estatísticas descritivas aos dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD-IBGE) dos anos de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015. Pretende-se, dessa forma, captar onde as mudanças e permanências da segregação ocupacional por gênero e raça encontram-se no Brasil ao longo daqueles anos. Pauto-me, principalmente, no seguinte questionamento: quais são as semelhanças e diferenças na segregação ocupacional por gênero e raça ao longo do tempo?

2.2 Método e dados

Foi utilizada uma amostra da população em idade ativa dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD dos anos de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015. A natureza dos dados impõe duas limitações ao estudo: como destaca Cardoso (2010), a amostra varia conforme os anos, ou seja, não são os mesmos indivíduos entrevistados em cada ano; e o universo amostral varia ao longo do tempo conforme as variações das taxas de mortalidade e das migrações. Assim, o que podemos fazer é analisar individualmente cada ano proposto e fazer uma comparação das permanências e mudanças ocorridas ao longo do tempo.

Através desses dados, pode-se ter um panorama da segregação ocupacional brasileira em momentos distintos da história, marcados pelo aumento contínuo da incorporação das mulheres no mercado de trabalho e por mudanças importantes no sistema educacional, com impactos na participação e nas chances de acesso ao ensino superior (ALVES DE BRITO, 2017; MARTELETO; MARSCHNER; CARVALHAES, 2016).

As pesquisas realizadas pelo IBGE sofreram mudanças quanto a sua representatividade. Somente a partir de 2004 a amostra passou a contemplar todo o território nacional (BARBOSA, 2014). Por conta disso, a análise foi feita para todas as regiões, com exceção de áreas rurais das regiões norte e centro-oeste. Já a estrutura ocupacional foi analisada por meio das categorias da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que também variou ao longo dos anos

⁴ Aqui, ocupação refere-se à atividade principal em que se trabalha, a ocupação profissional principal do indivíduo de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações ou Código Brasileiro de Ocupações (CBO) relativa a cada ano da PNAD estudado. Ao longo do trabalho, serão utilizadas tanto as ocupações em níveis mais desagregados, ou seja, exatamente como se apresentam na CBO referente ao ano de análise, quanto em níveis agregados, acoplando grupos ocupacionais ou utilizando outras classificações ocupacionais.

contemplando 288 ocupações em 1976, 361 em 1986, 371 em 1996, 486 em 2006 e 482 em 2015. Tais variações, no entanto, não influem no objetivo deste capítulo, que é apenas apresentar os dados.

Além das variáveis de raça, gênero, idade e ocupação, também foi utilizada a renda horária (rendimento do trabalho principal dividido pelo número de horas trabalhadas e multiplicado por 44), que serve de medida para analisar o retorno salarial para cada uma das categorias de gênero e raça. Por meio dela, é possível responder em que medida as diferenças salariais se devem à segregação ocupacional e em que medida indivíduos de grupos raciais e de gênero recebem a mais ou a menos, mesmo estando na mesma ocupação. A variável gênero é dividida entre homens e mulheres, conforme a PNAD, e a variável raça⁵ foi agrupada em brancos e negros (pretos e pardos), sendo excluídas as demais.

Neste capítulo, a análise foi realizada através da elaboração de medidas descritivas dos dados, com o objetivo central de observar as mudanças e tendências da segregação ocupacional por gênero e raça ao longo de 40 anos.

2.3 Explorando os dados sobre segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil

Nos anos 1960, a questão da marginalização da mulher na sociedade e no mercado de trabalho já permeava a discussão sociológica, como discutido anteriormente. Essa desigualdade era apontada como uma incapacidade da economia de empregar todos os trabalhadores disponíveis somada à necessidade de produção de um exército de reserva da força de trabalho. A racionalização da marginalização feminina é dada a partir de dois pontos fundamentais que naturalizam os papéis de sexo e fundamentam a exploração: a primazia masculina e a “mística feminina” (SAFFIOTI, 2013). Esse cenário se complexifica ao considerarmos as imbricações das relações sociais de gênero e raça.

As mulheres negras sempre estiveram inseridas no mercado de trabalho – nas posições mais marginalizadas. A extensiva entrada das mulheres brancas no mercado de trabalho a partir da década de 1970 deveu-se, em grande parte, ao trabalho doméstico remunerado das mulheres negras (GONZALEZ, 2017). Em contrapartida, as mulheres brancas sempre ficavam a margem

⁵ Nos microdados das PNAD de 1976 e de 1986, a variável raça/cor não apresenta a categoria indígena.

na competição dentro do mundo laboral se comparadas aos homens brancos. O aumento da escolaridade da população brasileira ao longo dos anos é acompanhado por maiores exigências de qualificações no mercado de trabalho, modificando, assim, as formas de segregação racial ali existentes (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; CARNEIRO, 2015).

As inúmeras conquistas alcançadas no que tange à diminuição da segregação ocupacional de gênero e raça no período analisado são reconhecidas. Mas, a “libertação” feminina não foi alcançada com a sua entrada no mercado de trabalho, pois isso exigiria uma participação de gênero mais igualitária na produção e na socialização das tarefas domésticas. Antes disso, devemos compreender que o Brasil é um país que toma como referência as formações sociais dos países capitalistas centrais, no entanto, o processo de marginalização de alguns grupos dos espaços públicos de produção foi historicamente maior aqui. Somando-se a isso, a ideia de docilidade feminina – principalmente das mulheres brancas de classe média, obedientes à autoridade masculina, foi moldada a partir de uma ordem senhoril escravocrata e foi naturalizada, sustentando sua subocupação e sub-remuneração.

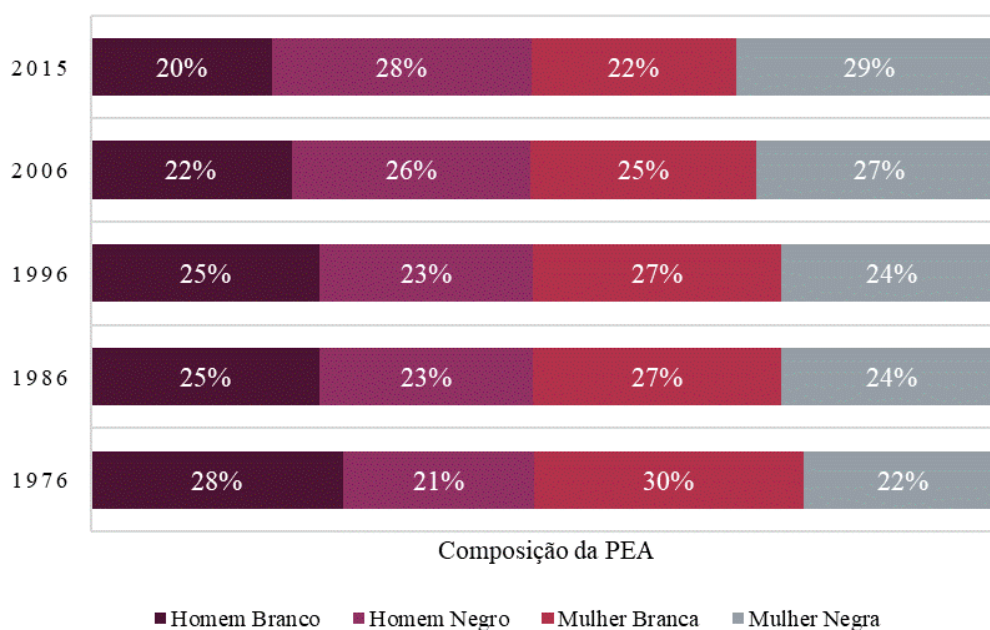
O debate sobre as relações entre gênero, raça e trabalho a partir das categorias de exploração do trabalho, dominação e opressão de um grupo entende raça e sexo como categorias naturalizadas, que funcionam, para além de aumentar o lucro, para mascarar a natureza de classe. Assim, podem contrapor indivíduos semelhantes em sua condição de classe. Saffioti (2013) já buscava interpretar a maneira como se relacionam as opressões de raça, classe e gênero. Em seus estudos, a opressão aos negros não é colocada à margem do modo de produção. Aqui, analisaremos as inúmeras desvantagens vividas pelas mulheres trabalhadoras e suas imbricações raciais.

A teoria feminista materialista contemporânea apresenta pesquisas que discutem a situação familiar da mulher trabalhadora. A quantidade de mulheres casadas e de mulheres com filhos pequenos pertencentes à População Economicamente Ativa (PEA) cresceu (BRUSCHINI, 2007; GUIMARÃES et al., 2016). Além disso, os ramos de atividade e as ocupações se modificaram, surgindo, por exemplo, a categoria de socioprofissionais, o que levou a uma divisão interna do trabalho feminino. Contudo, a disparidade salarial em relação aos homens permanece em todas as categorias ocupacionais (GUIMARÃES, 2002).

As estatísticas descritivas aqui apresentadas buscam auxiliar na compreensão do cenário ocupacional por gênero e raça no Brasil entre 1976 e 2015, identificando suas modificações e permanências. O Gráfico 1 apresenta a composição da População Economicamente Ativa

(PEA) entre os grupos de gênero e raça. No intervalo de 40 anos, houve uma redistribuição da composição da PEA entre os grupos, principalmente com o aumento da participação dos negros (homens e mulheres), demarcando um enegrecimento da população economicamente ativa, ao longo dos anos. Houve, portanto, uma considerável queda do *gap* de racial.

Gráfico 1 - Composição da População Economicamente Ativa (PEA) por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015)

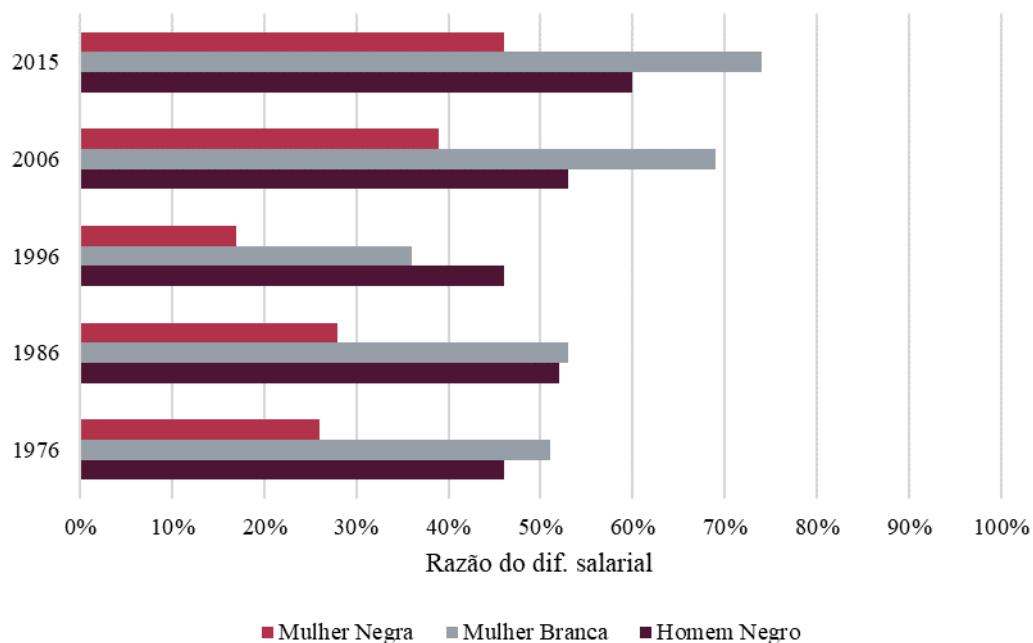


Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

É percebida uma queda da desigualdade salarial média entre os grupos analisados ao passar das décadas, como já pontuado em estudos anteriores (PEGGY, 2000, 2006). Esse resultado pode ser observado no Gráfico 2.

Em 1976, os homens negros recebiam 46% do salário médio de um homem branco, enquanto as mulheres brancas recebiam 51% e as mulheres negras 26%, sempre em comparação ao total recebido pelos homens brancos. O diferencial do salário médio dos grupos de gênero e raça vai diminuindo gradativamente ao longo dos anos, com exceção de 1996. Naquele ano, os homens negros apresentaram a mesma média salarial de 1976 em comparação aos homens brancos, enquanto as mulheres, brancas e negras, tiveram ganhos ainda menores: 36% para as brancas e 17% para as negras. O padrão de queda volta em 2006 e os valores observados em 2015 são: 60%, 74% e 46%, respectivamente. Assim como na participação da PEA, o *gap* salarial entre os grupos diminuiu, mas a desigualdade segue persistente.

Gráfico 2 - Razão do diferencial salarial por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015)

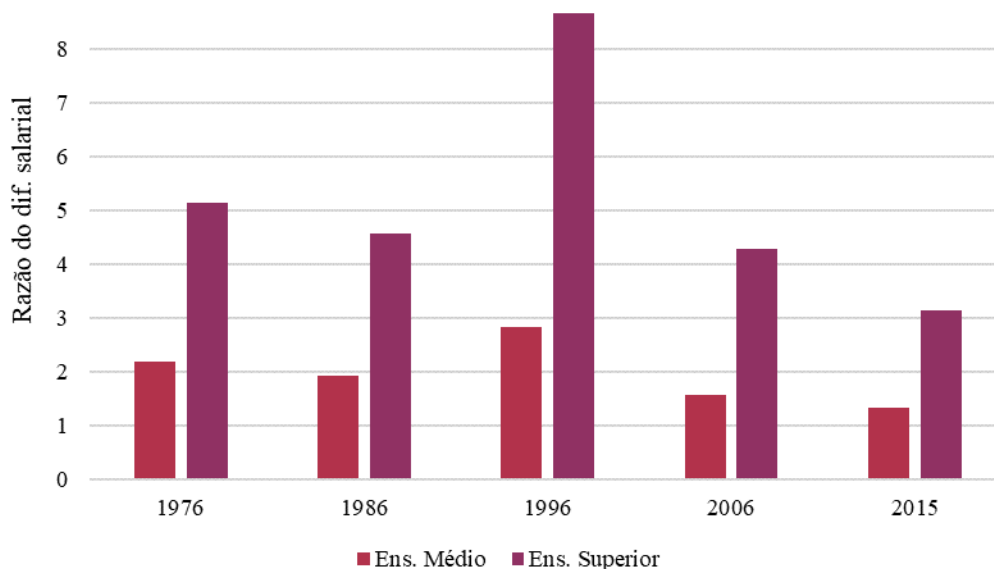


Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

A escolaridade da população brasileira aumentou com o passar das décadas: o percentual das pessoas com ensino médio completo passou de 7,2% em 1976 para 32,9% em 2015. Em relação ao ensino superior, esse aumento foi de 13,5% entre 1976 e 2015, achados já presentes na literatura (PRATES; COLLARES, 2014).

Analisando a razão do diferencial salarial médio em relação à escolaridade da população, o Gráfico 3 mostra que, quanto maior a escolaridade, mais elevados os salários. Em 1976, um indivíduo com ensino superior completo recebia um salário médio 5,14 vezes maior que alguém que tivesse apenas o ensino fundamental. Nos anos de 1986 e 1996, essa razão foi de 4,57 e 8,65, havendo uma considerável queda nos anos 2000, sendo de 4,27 em 2006 e 3,15 em 2015, o que em parte se deve à ampliação do acesso ao ensino superior (PRATES; COLLARES, 2014).

Gráfico 3 - Razão do diferencial salarial médio, por nível de escolaridade (Brasil, 1976 a 2015)



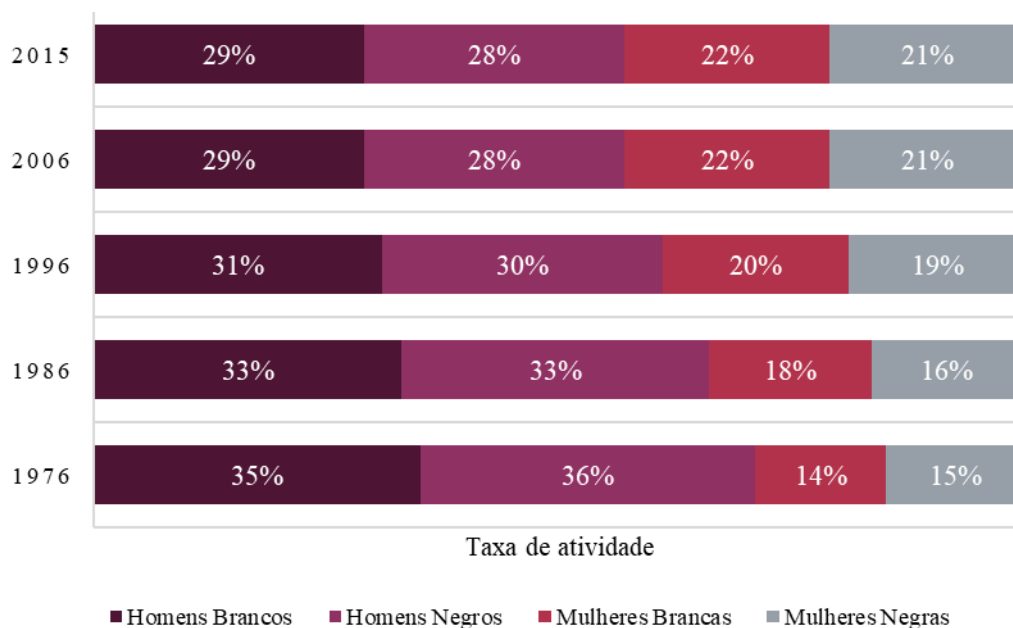
Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

A taxa de atividade⁶ nos grupos de gênero e raça é apresentada no Gráfico 4. A tendência de crescimento da inserção feminina no mercado de trabalho também se confirma aqui, com o aumento da taxa de mulheres (brancas e negras), enquanto os homens mantiveram sua taxa praticamente inalterada. Houve, portanto, uma considerável queda do *gap* de gênero. Como destacado por Gonzalez (2020), essa inclusão é maior entre as mulheres brancas, já que a necessidade de ter um rendimento sempre esteve presente na vida das mulheres negras. Contudo, as mulheres negras também apresentam um aumento na taxa de atividade com o passar dos anos, ficando cada vez mais próximas das brancas.

Entre os homens, tal medida tende a uma equiparação ao longo do tempo, apesar de os homens brancos continuarem a ser a maioria no mundo laboral. Já na comparação entre homens e mulheres, eles seguem sendo maioria em todos os anos analisados. Mas devemos reconhecer a diminuição dessa desigualdade, que passou de 42% em 1976 para 14% em 2015, demonstrando o considerável avanço rumo à equidade de gênero na taxa de participação no mercado de trabalho.

⁶ A taxa de atividade é calculada pela divisão entre a proporção dos grupos de gênero e raça presentes na População Economicamente Ativa (PEA) sobre a proporção dos mesmos grupos presentes na População em Idade Ativa (PIA). Por exemplo: mulheres negras PEA/mulheres negras PIA .

Gráfico 4 - Taxa de atividade por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015)



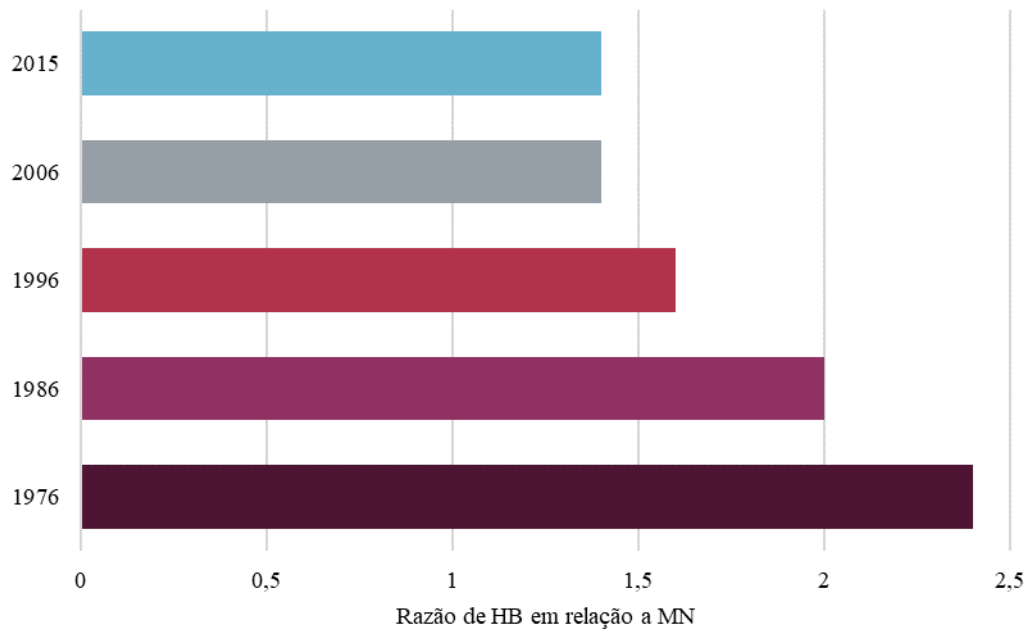
Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

O Gráfico 5 apresenta o coeficiente de razão de gênero e raça, que se dá na comparação entre as mulheres negras e os homens brancos.⁷ Ele sofre influência da variação de mulheres na força de trabalho pois, enquanto em 1976 havia em torno de 2,4 homens brancos para cada mulher negra da PEA, em 2015 essa relação passou a ser de 1,4.

A situação das mulheres (brancas e negras) melhorou no decorrer das décadas examinadas, mas ainda há certa persistência da desigualdade interseccional (Gráfico 6). O crescimento da presença das mulheres brancas é maior que o das mulheres negras quando comparamos 2015 com 1976. Em relação aos homens que compõem a PEA nos dois pontos extremos dos anos analisados, houve uma equiparação quanto à participação no mercado de trabalho.

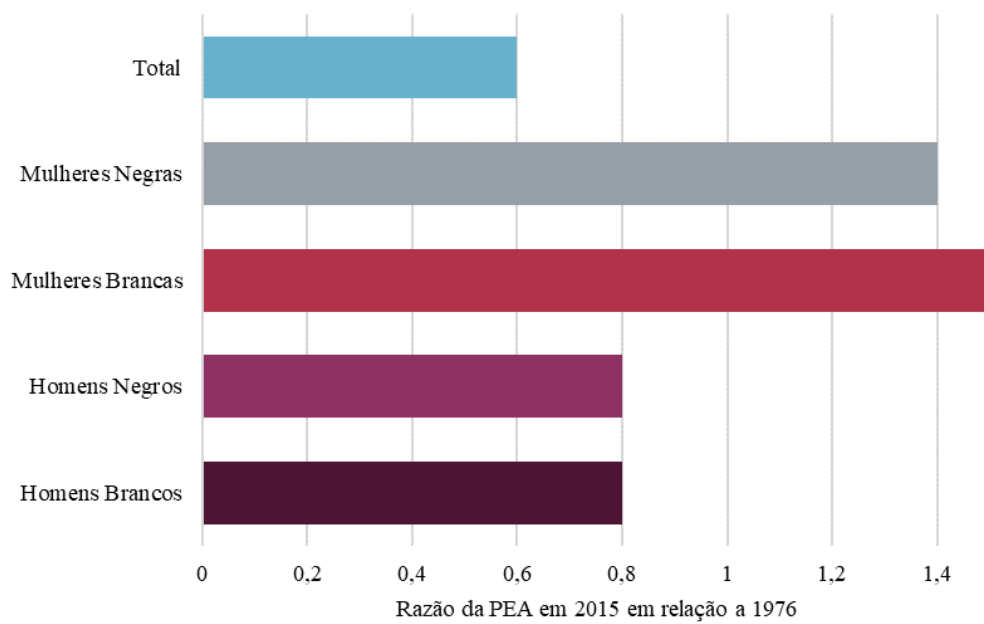
⁷ O coeficiente de razão de gênero e raça também foi calculado levando em consideração a razão entre outros grupos de gênero e raça, mas houve ínfima variação entre os resultados, com exceção de quando calculamos o coeficiente de razão racial nos grupos intra-gênero, em que a razão é de 1 para 1.

Gráfico 5 - Razão da PEA de Homens Brancos (HB) em relação as Mulheres Negras (MN) (Brasil, 1976 a 2015)



Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

Gráfico 6 - Razão da PEA em 1976 em relação a 2015 (Brasil, 1976 e 2015)



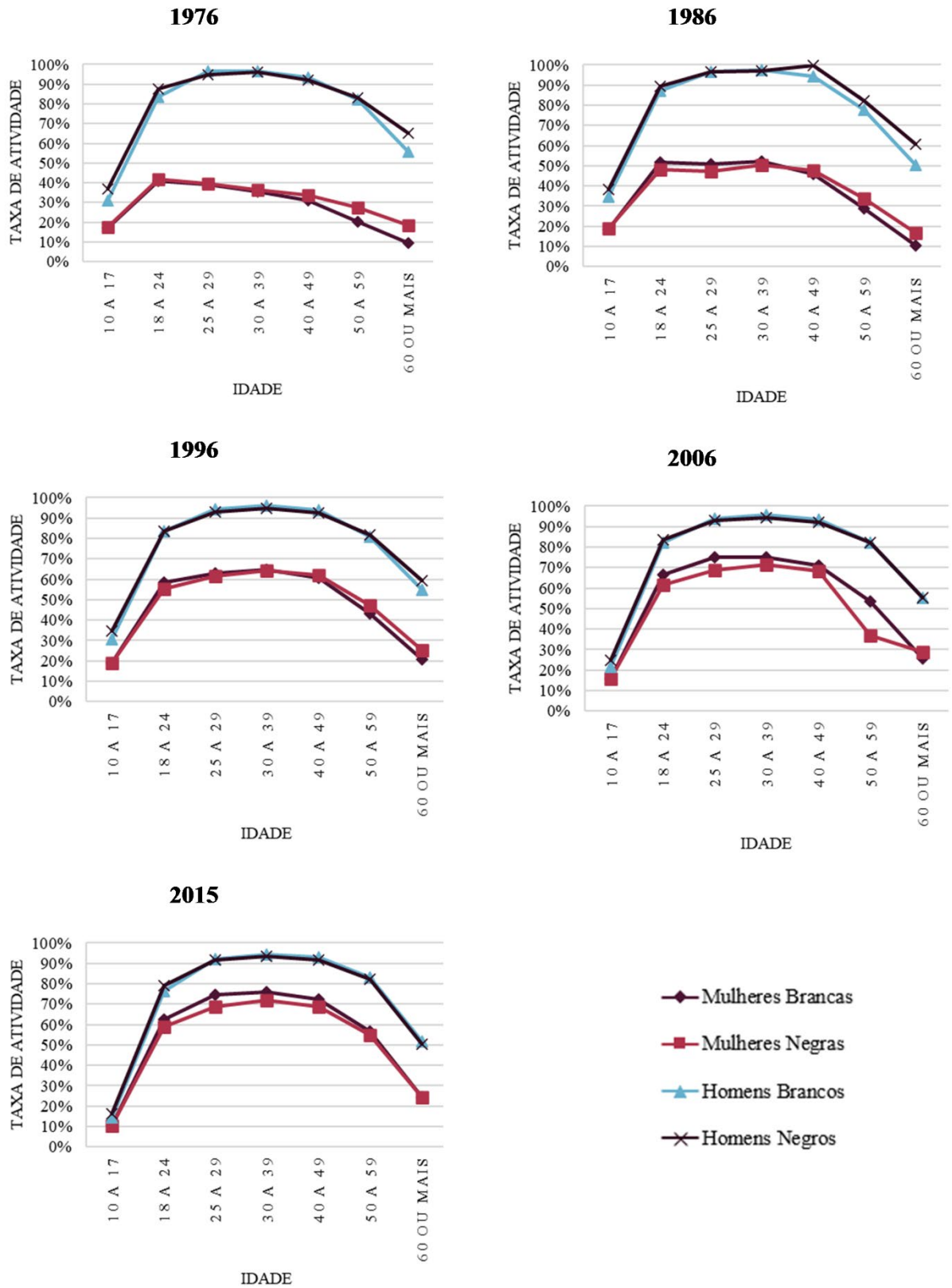
Fonte: PNAD 1976 e 2015.

A literatura demonstra que essas desigualdades estão presentes na segregação horizontal e na vertical. Isto é, as mulheres não têm acesso às mesmas ocupações que os homens, estando limitadas a um número restrito de ramos de atividade, e apresentam poucas expectativas de promoção no emprego. Essa situação ainda se agrava quando focamos as mulheres negras. A expansão do mercado de trabalho se deu com a abertura de vagas no setor informal, que são característicos por sua maior vulnerabilidade e precariedade. Pesquisas observam tanto o aumento dessa informalidade (CARDOSO, 2013) quanto o aumento do trabalho formal com atributos do trabalho informal (SALAMA, 2014). E, o mais relevante: demonstram a concomitância do crescimento do mercado de trabalho formal com o informal; o último capta mais o trabalho feminino e negro do que masculino e branco (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013).

Os dados e a literatura estão de acordo ao demonstrarem que a oferta de trabalho se alterou nesses 40 anos pela entrada das mulheres no mercado de trabalho de forma variada conforme a idade, enquanto na variação racial intragrupo de gênero não houve muita mudança. No Gráfico 7, notamos que a curva de idade das mulheres vai se aproximando da dos homens ao longo do tempo. Nas primeiras décadas analisadas, percebe-se que mulheres mais jovens eram preponderantes como força de trabalho, sendo que quanto maior a idade, menor era sua taxa de atividade. Ao longo do tempo, houve tanto uma mudança no sentido de uma maior presença das mulheres no mercado de trabalho quanto no sentido da estrutura etária que o compõe. A partir da década de 1990, há uma maior oferta de trabalho feminino nos grupos de idade intermediárias, entre 29 e 49 anos. Já a oferta de trabalho masculino se mantém praticamente inalterada ao longo dos anos.

O processo de mercantilização do trabalho contribuiu para a elevação das taxas de atividade. Em um mundo onde o trabalho no campo não era mais viável, a forma de sobrevivência passa a ser a venda da mão de obra (GUIMARÃES et al., 2015; GUIMARÃES et al., 2016). Além disso, duas mudanças observadas na distribuição etária da PEA ao longo do tempo são efeitos de modificações na legislação brasileira em relação ao trabalho infantil. A primeira refere-se ao artigo 60 da Constituição Federal de 1988, que torna proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, e a segunda está relacionada à publicação da Emenda Constitucional número 20, de 15 de dezembro de 1998, que traz em seu texto a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos” (CÂMARA, 2018, p. 26).

Gráfico 7 - Taxa de atividade por gênero, raça e idade (Brasil, 1976 a 2015)



Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

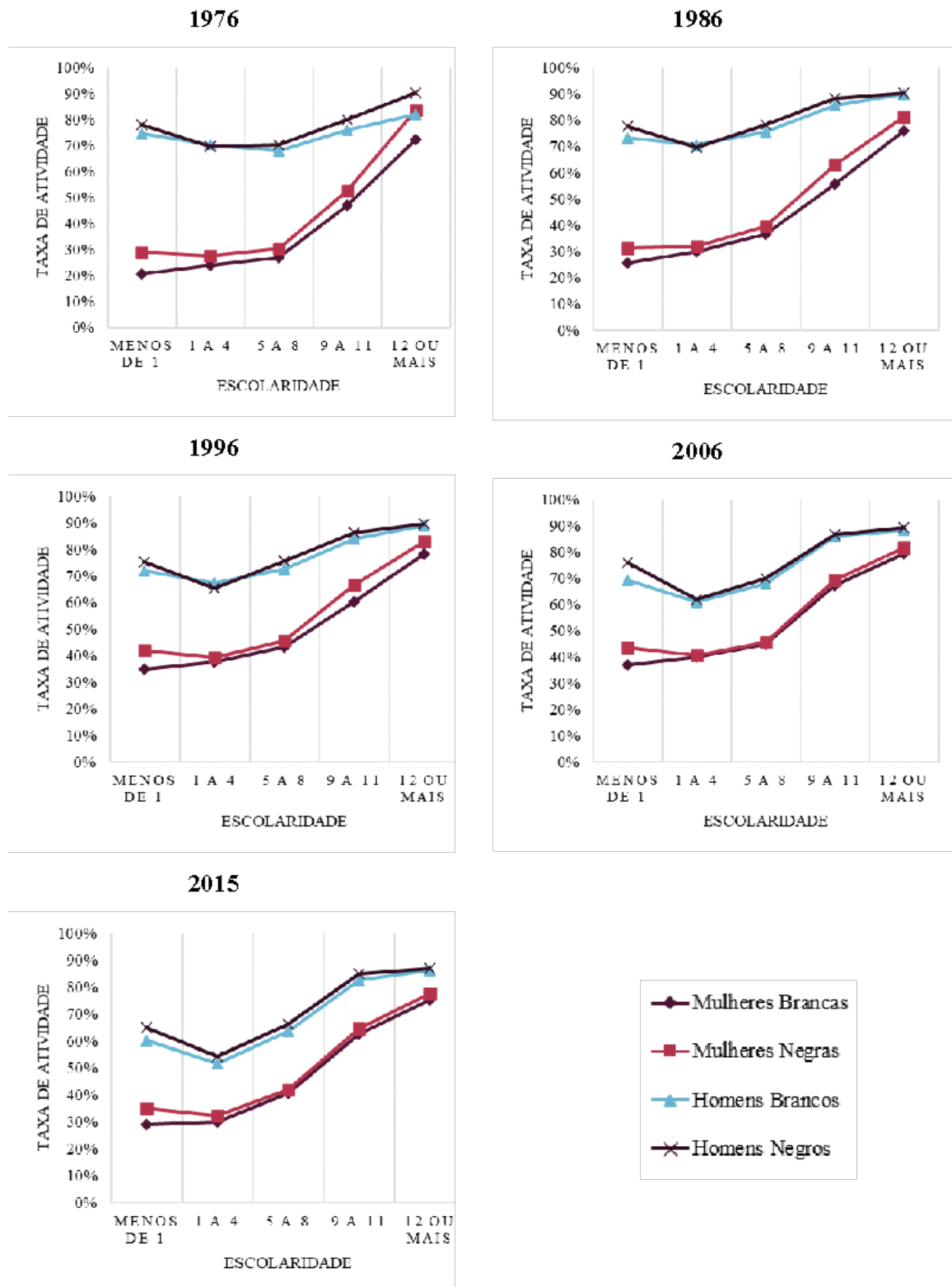
Conforme o Gráfico 8, as taxas de atividade estão diretamente relacionadas aos anos de escolaridade. Para as mulheres, as taxas de atividade aumentam em todos os grupos de anos de escolaridade. Em 1976, as mulheres negras que conseguiam ter acesso a mais anos de escolaridade apresentaram taxas maiores de atividade em relação às mulheres brancas, chegando a se assemelhar aos homens brancos. Isso significa apenas que, quando conseguiam atingir uma escolaridade mais elevada, as mulheres negras tinham mais chances de estarem inseridas no mercado de trabalho com menores distinções, sendo necessário investigar as condições dessa inserção e as diferenças dos tipos de ocupações para cada grupo.

A desigualdade de escolaridade entre homens e mulheres diminuiu ao longo das décadas analisadas. Em 2015, a taxa de atividade continuou numa relação direta com a escolaridade, contudo, apresentou variação um pouco mais tênue. Os homens com menos anos de escolaridade, em 2015, apresentaram uma taxa de atividade menor do que em 1976, apontando para uma exigência do mercado de trabalho por maiores qualificações. Com o acesso maior à escolaridade, a posse do diploma passa a ser menos valorativa ao mercado, elevando o nível educacional de todo o mundo laboral.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho significou um maior número de mulheres ofertando mão de obra no país, além de uma alteração na estrutura dessa oferta de acordo com a idade, já que a proporção de mulheres na PEA por grupos etários também apresenta modificações. O Gráfico 9 demonstra a variação da proporção de mulheres em relação à variação média da PEA entre 1976 e 2015. Podemos perceber que houve uma elevação na taxa de atividade das mulheres mais velhas. A variação da proporção de mulheres da PEA em idades mais avançadas é maior que a variação da média. Já as mulheres com até 29 anos de idade apresentam uma variação da proporção abaixo da média.

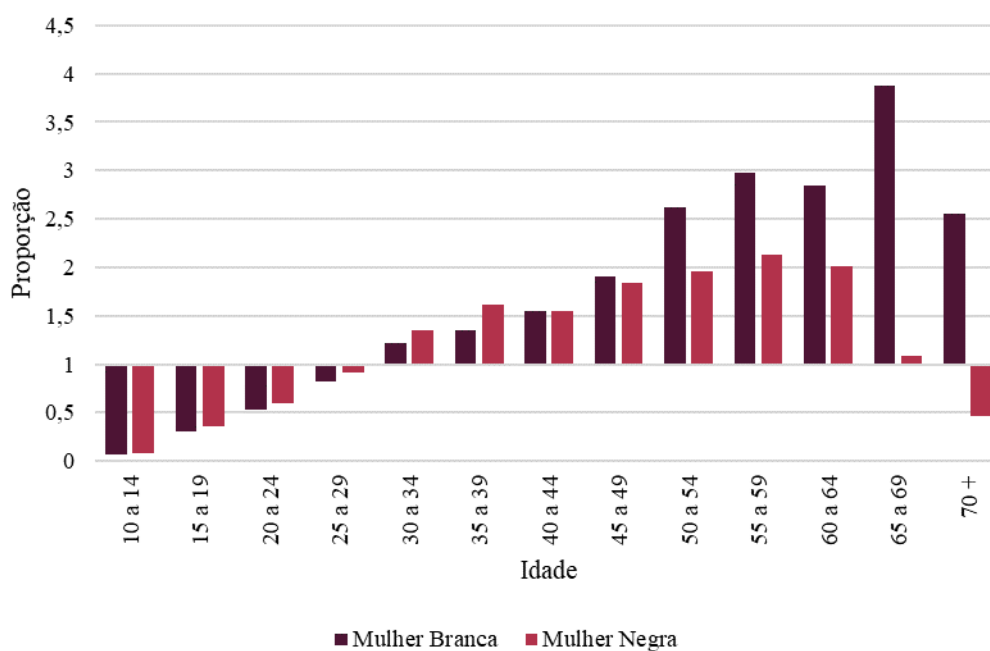
O diferencial racial entre as mulheres inicia-se timidamente a partir de 45 anos, apresentando uma disparidade maior a partir dos 50 anos, onde a taxa de atividade das mulheres brancas começa a ser muito superior à das mulheres negras, chegando a haver uma inversão em relação à média para as mulheres negras acima dos 70 anos. As mulheres negras ofertam mais trabalho em idades entre 30 e 39, mas os diferenciais raciais não são tão destoantes quanto a partir dos 50 anos. Isso demarca um limite etário de atividade das mulheres negras que pode se dever à precariedade das ocupações em que estão inseridas, já que a natureza desse trabalho exige um corpo mais saudável.

Gráfico 8 - Taxa de atividade por gênero, raça e anos de escolaridade (Brasil, 1976 a 2015)



Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

Gráfico 9 - Proporção de mulheres em relação à média da PEA segundo grupos de idade (Brasil, 1976 e 2015)

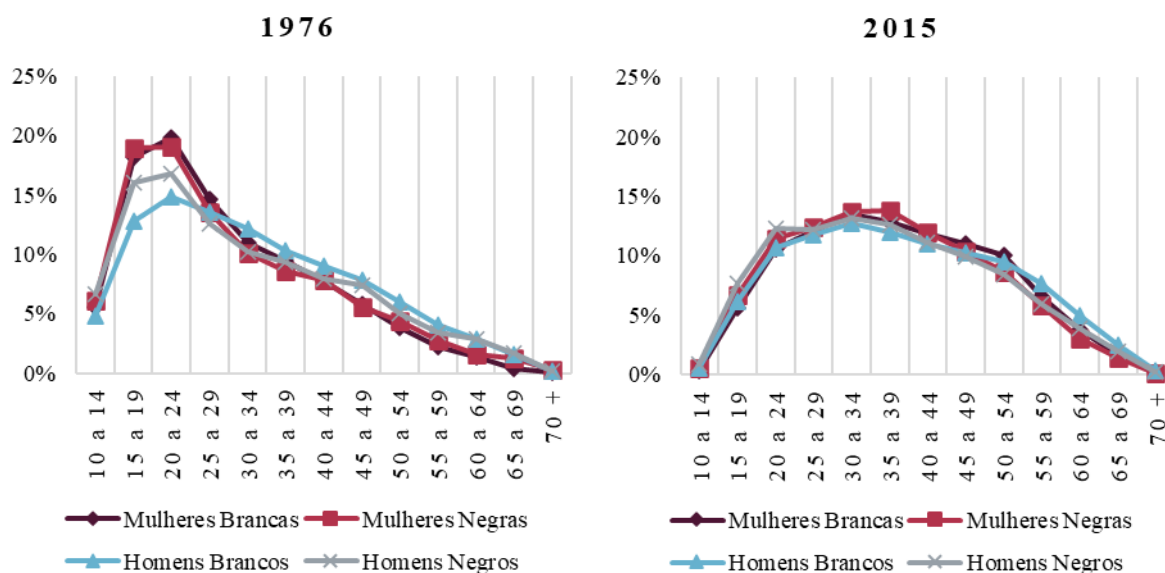


Fonte: PNAD 1976 e 2015.

Entre os anos de 1976 e 2015, observa-se na variação etária da composição total da PEA pelos grupos de gênero e raça (Gráfico 10): o aumento da participação feminina – tanto das mulheres brancas quanto das mulheres negras – ao longo do tempo, especialmente daquelas de idades entre 25 e 59 anos, além do aumento de homens e mulheres dos 30 aos 59 anos. A distribuição da PEA se modifica ao longo do tempo em relação à idade de entrada no mercado de trabalho: os grupos passam a integrá-lo mais tarde.

Em 1976, a PEA é composta por mulheres, brancas e negras, mais jovens, quando comparadas aos homens. Entre eles, os negros mais jovens são mais numerosos do que os brancos, demarcando a necessidade de entrada no mercado de trabalho mais urgente para os homens negros. A queda da desigualdade tanto racial quanto de gênero é observada em 2015, ficando quase imperceptível a variação racial e de gênero. Assim, o Gráfico 10 evidencia uma mudança etária da composição da PEA no Brasil, demarcando uma maior equidade racial e de gênero ao longo do ciclo de vida nessa população.

Gráfico 10 - Distribuição da PEA por gênero, raça e idade (Brasil, 1976 e 2015)



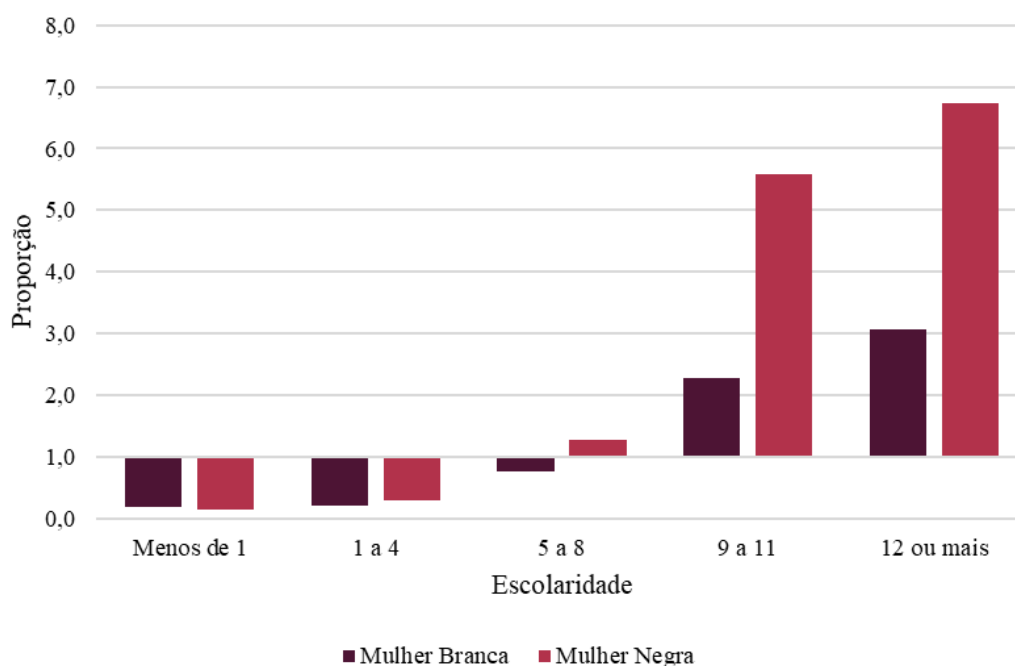
Fonte: PNAD 1976 e 2015.

O Gráfico 11 considera a variação da proporção de mulheres brancas e negras em relação à variação da média da PEA referente à sua raça e à escolaridade nos anos de 1976 e 2015. Isto é, as mulheres brancas são comparadas a elas mesmas nos dois períodos, e o mesmo é feito com as mulheres negras. O objetivo aqui é o de notar a variação educacional dentro do mesmo grupo de gênero e raça e como essa variação se deu para cada um dos grupos de mulheres.

As mulheres com menos de um ano de escolaridade ou com um a quatro anos apresentam um diferencial negativo em relação à média da PEA, com uma pequena variação racial quando comparamos os dois períodos. Entre cinco e oito anos de escolaridade, as mulheres brancas têm diferencial negativo em relação à média da PEA e as mulheres negras, positivo. Isto é, ao longo do tempo, as mulheres brancas começaram a investir mais tempo em escolaridade para sua entrada mais qualificada no mercado de trabalho, ou seja, investir mais tempo em educação para obter maiores retornos ocupacionais.

Existe um diferencial positivo relevante em relação à média da PEA nos grupos de nove a 11 anos de estudo e de 12 anos ou mais. Os ganhos educacionais das mulheres negras no decorrer dessas cinco décadas foram mais evidentes do que os das mulheres brancas. Isso não quer dizer que as mulheres negras tiveram mais acesso à escolaridade, mas sim que a desigualdade educacional entre elas diminuiu.

Gráfico 11 - Proporção de mulheres em relação à média da PEA segundo anos de escolaridade (Brasil, 1976 e 2015)



Fonte: PNAD 1976 e 2015.

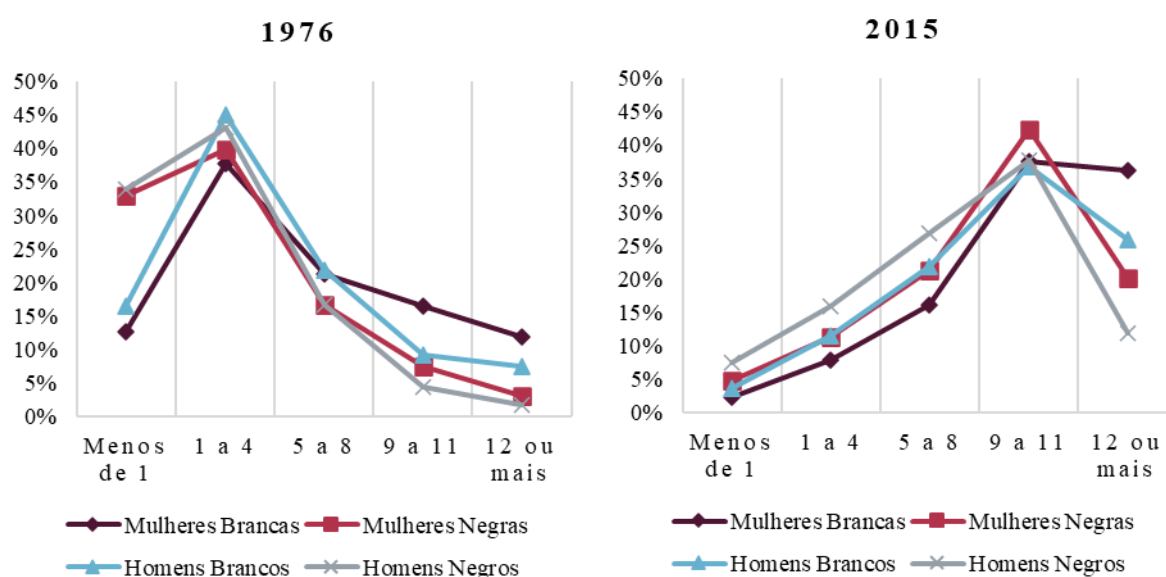
As taxas de atividade por gênero e raça de acordo com os anos de escolaridade apresentam curvas inversas entre 1976 e 2015, como demonstra o Gráfico 12. Não existe uma grande variação de gênero ao longo dos anos, mas homens e mulheres se tornaram mais escolarizados. As mulheres brancas são as únicas que mantêm a faixa de crescimento da escolaridade até os níveis mais altos.

Ao longo dos 40 anos analisados houve um aumento da oferta de educação no Brasil. Menezes-Filho e Kirschbaum (2015) atestam que, entre os anos de 1980 e 2000, aumentou a demanda por trabalhadores com ensino médio completo e, após o ano 2000, esse aumento se deu também para àqueles com ensino superior completo. Contudo, os autores destacam que há uma polarização no Brasil quanto a oferta e demanda por trabalhadores, já que houve uma expansão para os grupos mais e menos escolarizados e um excesso de oferta para os grupos intermediários.

O ganho educacional entre as mulheres é inegável, como já demonstra a vasta literatura sobre o tema. Mas esse resultado varia em termos raciais, já que as mulheres negras permanecem em desvantagem. Mulheres e negros têm mais acesso a níveis mais altos de

escolaridade e as carreiras profissionais se tornaram mais diversas, como destacam Ribeiro e Schlegel (2015). No entanto, os autores também demarcam que a desigualdade tende à estabilidade no país, havendo ainda uma forte estratificação horizontal no ensino superior, já que as mulheres e os negros continuam a ocupar cursos com menor prestígio social (RIBEIRO; SCHLEGEL, 2015).

Gráfico 12 - Distribuição da PEA por gênero, raça e anos de escolaridade (Brasil, 1976 e 2015)



Fonte: PNAD 1976 e 2015.

A categoria mulher recebe destaque com base nas relações sociais de sexo/gênero para uma melhor compreensão de seu lugar na produção e reprodução da vida. Dessa forma, ao olhar para as ocupações, devemos levar em conta que existe uma categoria social diferenciada pelo sexo – mulher – que não representa apenas um exército de reserva. Mesmo porque as consequências das flutuações de emprego sobre a mão de obra feminina são diferenciadas de acordo com a raça. Ademais, a segregação ocupacional por gênero e raça não trata a mulher branca e a negra apenas como força de trabalho, mas personaliza o indivíduo para diferenciá-lo (HARDING, 1988; HIRATA; KERGOAT, 2009). Além disso, ainda existe a carga do trabalho doméstico não remunerado, que continua a ser delegado quase que exclusivamente às mulheres e tem um impacto direto na vida delas dentro do mercado de trabalho competitivo.

Analisando as ocupações em que os grupos de gênero e raça apresentam mais chances de estarem alocados em comparação às chances dos homens brancos (*odds ratio* ou razões de

chances)⁸ de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para, respectivamente, os anos de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015,⁹ as ocupações mais frequentes entre os homens brancos, ao longo de todos os anos analisados, são: trabalhadores e produtores agrícolas e pecuários, oficiais das forças armadas e ocupações administrativas e de gerência. Os Gráficos 13, 14, 15, 16 e 17 mostram as ocupações com maiores chances de presença de homens negros, mulheres brancas e mulheres negras em comparação aos homens brancos.

Observa-se alguns padrões de segregação em todos os anos analisados, como um aglomerado de mulheres dentro de ocupações tipicamente femininas: profissionais assalariadas (*white-collar*)¹⁰ e, principalmente, do setor de cuidados e reprodução da vida (*pink-collar*).¹¹ Esse último grupo apresentou considerável crescimento nas economias pós-industriais, um viés que se atribui principalmente ao essencialismo de gênero, que é o papel naturalizado da mulher no cuidado. Outro ponto é a sub-representação de mulheres nos empregos mais desejáveis socialmente e de altas recompensas e remunerações. Essa forma de desigualdade é enfrentada pelo igualitarismo de gênero, mas apresenta seus maiores efeitos sobre as ocupações de trabalhadores manuais e profissionais (CHARLES; GRUSKY, 2005).

As razões de chances evidenciam o *gap* racial e de gênero entre as ocupações, ao longo do tempo, apresentando modificações, mas também algumas tendências. A principal mudança observada é uma considerável diminuição da segregação ocupacional de gênero e raça. Em 1976, as mulheres negras apresentavam 149 vezes mais chances do que o homem branco de ocuparem o cargo de trabalhadora doméstica; essas chances caíram para 61 em 2015.

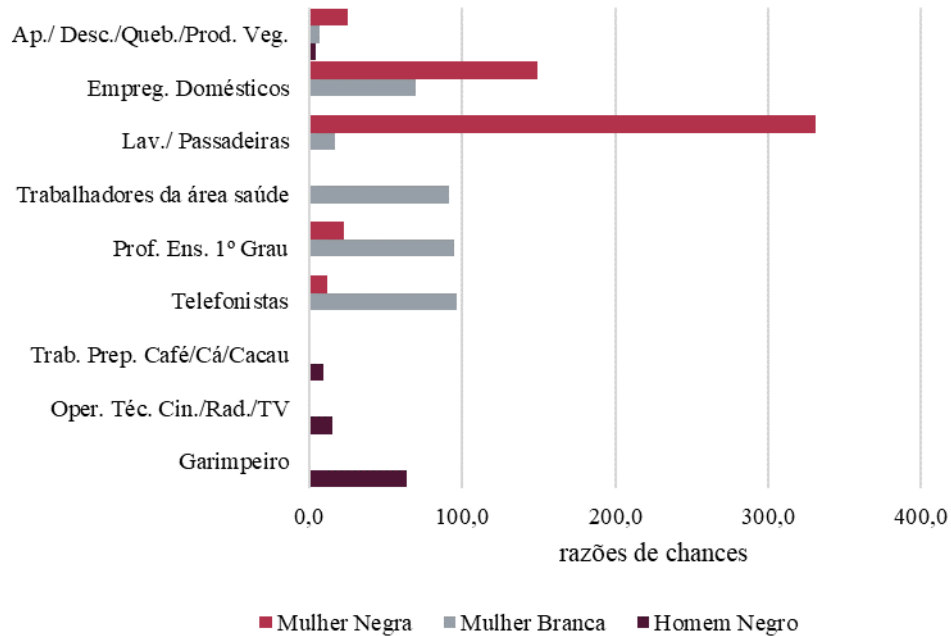
⁸ A razão de chance (*odds ratio*) é a razão entre a chance de um evento ocorrer em um grupo (homens negros e mulheres brancas e negras) e a chance de ocorrer em outro grupo (homens brancos). A chance é a probabilidade de ocorrência desse evento dividida pela probabilidade da não ocorrência desse mesmo evento. Assim, primeiro foi calculada a probabilidade de cada grupo de gênero e raça pertencer a cada uma das ocupações. Depois foi calculada a chance desses mesmos grupos de estarem em cada ocupação. E, por fim, calculamos a razão da chance dos homens negros, das mulheres brancas e das mulheres negras integrarem cada ocupação em comparação à chance dos homens brancos.

⁹ As tabelas com as razões de chances (*odds ratio*) para os grupos de gênero e raça de todos os anos analisados estão no Anexo A.

¹⁰ Trabalhadores de colarinho branco são os profissionais que trabalham em escritórios, gabinetes, gerenciamento ou administração.

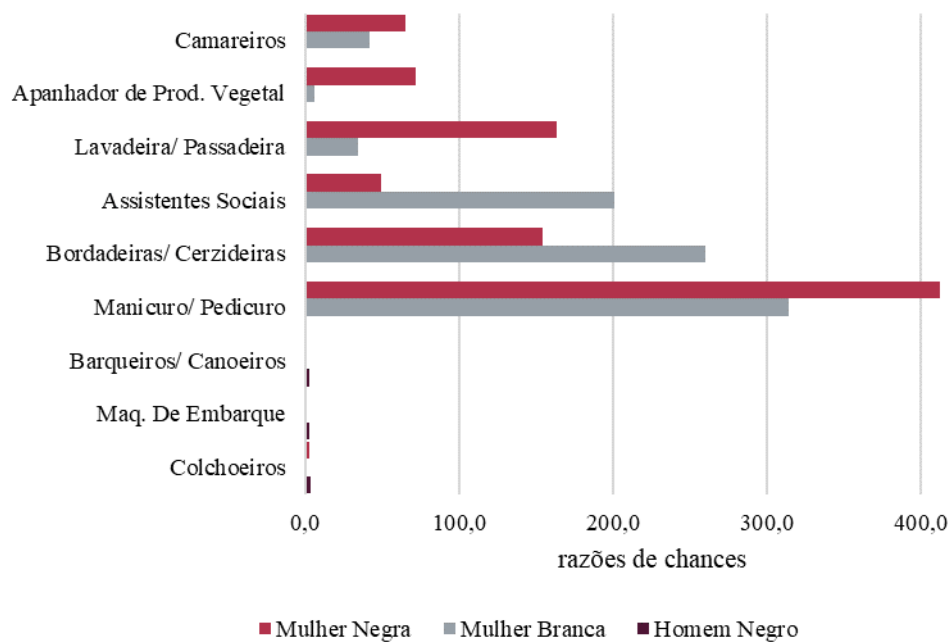
¹¹ Colarinho rosa é um termo normalmente usado para fazer referência a mulheres trabalhadoras no setor de serviços, como babás, esteticistas, floriculturistas, serviços domésticos, recepcionistas, secretárias, garçonetes, massagistas, enfermeiras, professoras, entre outros.

Gráfico 13 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 1976)



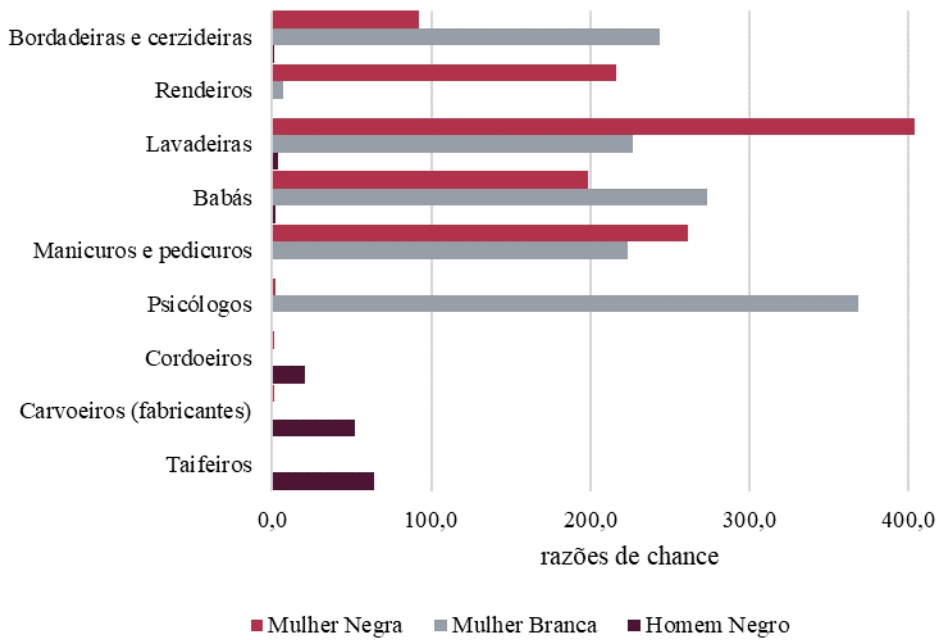
Fonte: PNAD 1976.

Gráfico 14 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 1986)



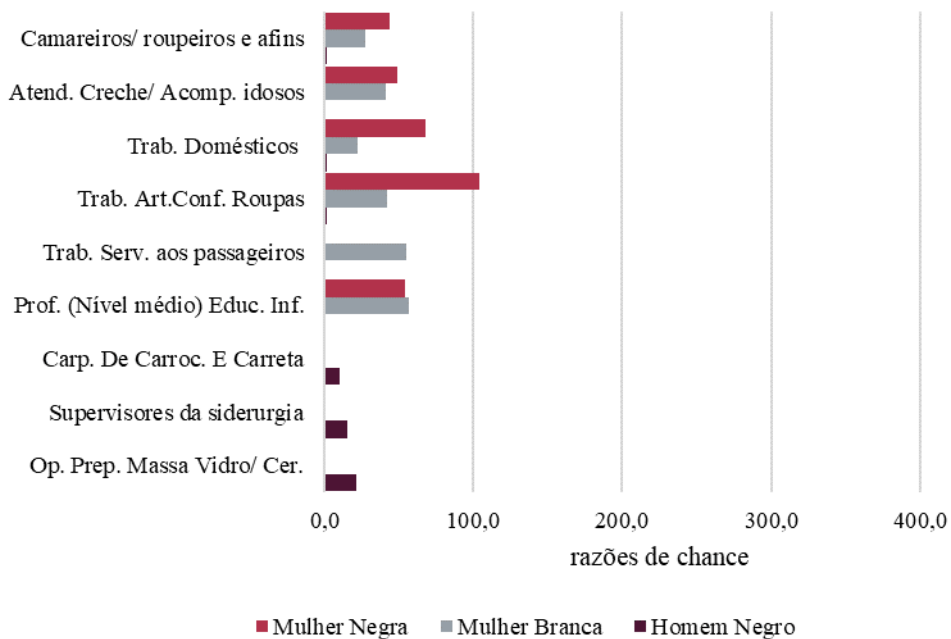
Fonte: PNAD 1986.

Gráfico 15 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 1996)



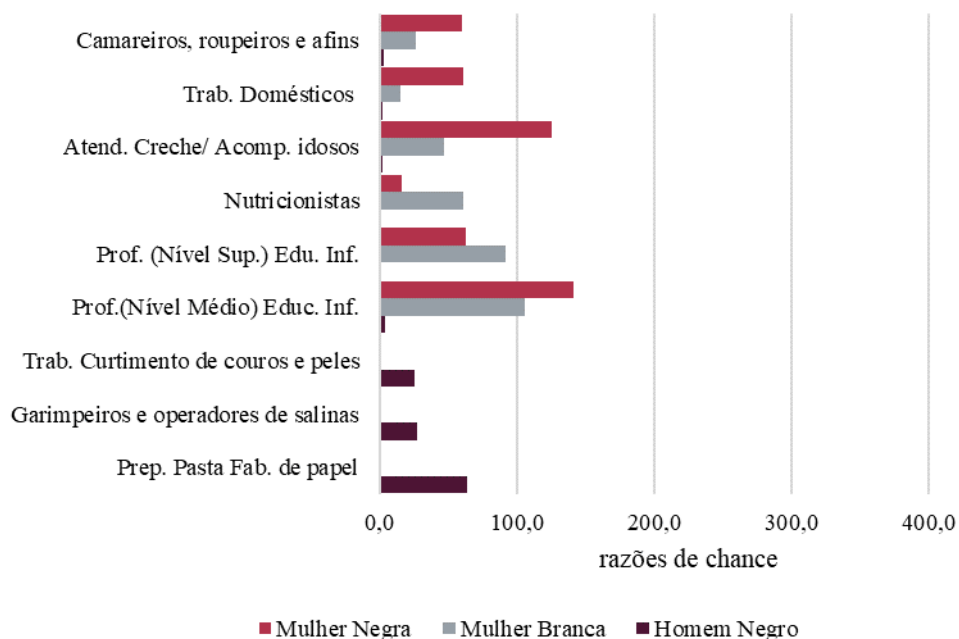
Fonte: PNAD 1996.

Gráfico 16 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 2006)



Fonte: PNAD 2006.

Gráfico 17 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça em comparação aos homens brancos (Brasil, 2015)



Fonte: PNAD 2015.

Com o passar dos anos, as mulheres seguem sendo maioria no setor de cuidados, mas a natureza da ocupação se modificou de um trabalho mais doméstico, no sentido de ser realizado dentro de casa, mesmo que de outrem (lavadeiras e trabalhadoras domésticas), para um trabalho de cuidado profissional, voltado para o mercado e que exige qualificações (professoras infantis, atendentes de creches e acompanhantes de idosos).

Os negros, homens e mulheres, apresentam mais chances de ocuparem posições que exigem menores qualificações e possuem menos prestígio social. Os homens negros têm mais chances de exercerem trabalhos manuais no setor industrial e as mulheres negras, os trabalhos de cuidado e no setor de serviços, com baixas exigências em relação à escolaridade e capacitação profissional.

O grupo que adquiriu maiores ganhos ocupacionais resultando numa maior queda da segregação ocupacional ao longo das décadas foi o das mulheres brancas. Elas não apenas foram atingidas pela diminuição geral da segregação ocupacional, como destacado acima, mas conseguiram passar a ocupar cargos com maiores qualificações profissionais, o que significa que estão alcançando retornos para o investimento em mais altos níveis educacionais. Esse

resultado vai de encontro ao que Riberio e Schlegel (2015) demonstram ao analisar período semelhante, onde as mulheres passam a ter maior acesso à escolaridade, assim como retornos salariais melhores. Contudo, seguem ocupando posições relacionadas ao trabalho de cuidado e reprodução da vida, como o de nutricionistas, psicólogas e professoras.

Guimarães *et. al.* (2015; 2016) destacam algumas reconfigurações do mercado de trabalho entre os anos 1960 e 2010, como a passagem de um mercado agrícola para um industrial e de serviços concentrado em espaços urbanos. A reorganização do mercado de trabalho levou à reestruturação das unidades domésticas, apresentando uma queda da fecundidade e mudança nos padrões de família. Destaca-se a retração do trabalho infantil e a mudança etária no mundo laboral, já pontuados, e os ganhos educacionais qualificando a força de trabalho, mas diminuindo o valor do diploma. Ao comparar os grupos de gênero e raça, os autores concluem que a distância em relação à participação no mercado de trabalho entre os homens (brancos e negros) permanece, apesar de menor. Já a distância entre as mulheres brancas e não brancas aumentou. A desigualdade é sempre favorável aos brancos.

A estratificação ocupacional por gênero e raça não é fruto apenas de escolhas individuais. A educação tem um papel fundamental no processo, pois uma maior escolaridade implica maiores chances de retornos ocupacionais e salariais. Os processos que desencadeiam as desigualdades educacionais se dão tanto pelas escolhas e preferências de carreira quanto por oportunidades distintas de acordo com grupo ou classe a que se pertence. As escolhas individuais e as oportunidades se apresentam de acordo com as condições de vida, diferenças culturais e sociais, sendo que homens e mulheres, brancos e negros têm oportunidades distintas gerando possibilidades de escolhas desiguais.

A estratificação horizontal entre os cursos do ensino superior é tema de interesse de diversos estudos. Carvalhaes e Ribeiro (2019) demonstram que ao considerar classe, raça e gênero, a estratificação horizontal entre os cursos é o resultado de escolhas individuais que dependem de preferências dentro de um leque de escolhas possíveis para alcançar sucesso, no qual homens têm maior chance de entrar em cursos de ciências exatas e mulheres nos relacionados ao ensino e cuidados. Marteleto, Marschner e Carvalhaes (2016) acrescentam que brancos apresentam mais chances de acessar os cursos mais privilegiados e negros, os cursos com menor prestígio.

É importante considerarmos em conjunto a produção social de bens e serviços para o mercado e a produção de seres humanos – reprodução da vida, já que essa separação hierarquiza

o trabalho, valorizando o primeiro e desvalorizando o segundo. A teoria feminista propõe uma articulação entre produção e reprodução devido à transversalidade do gênero, ou seja, à indissociabilidade do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo.

A divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres é associada à repartição do saber e do poder entre os sexos, na família e na sociedade. A hierarquização entre masculino e feminino, presente na divisão sexual do trabalho, do saber e do poder, inferioriza a mulher, estratificando e criando uma desigualdade entre os grupos. Segundo Kergoat (2010), as divisões sociais e técnicas do trabalho são imbricadas por uma hierarquia nítida do ponto de vista das relações de poder. Ainda considera que existe “consustancialidade” entre as relações de sexo, classe e raça. Por isso, a importância de analisarmos conjuntamente essas categorias sociais.

Os dados demonstram que, apesar das mudanças observadas ao longo dos anos, homens e mulheres, brancos e negros ainda apresentam pontos de concentração em determinadas categorias ocupacionais em comparação a outras e isso afeta a renda desses trabalhadores. Para observar e comparar essa distribuição durante o período analisado, as ocupações foram agregadas nos grandes grupos¹² (*major groups*) da *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-88). O Gráfico 18 expõe a concentração por gênero e raça de cada um dos grupos e sua variação temporal.

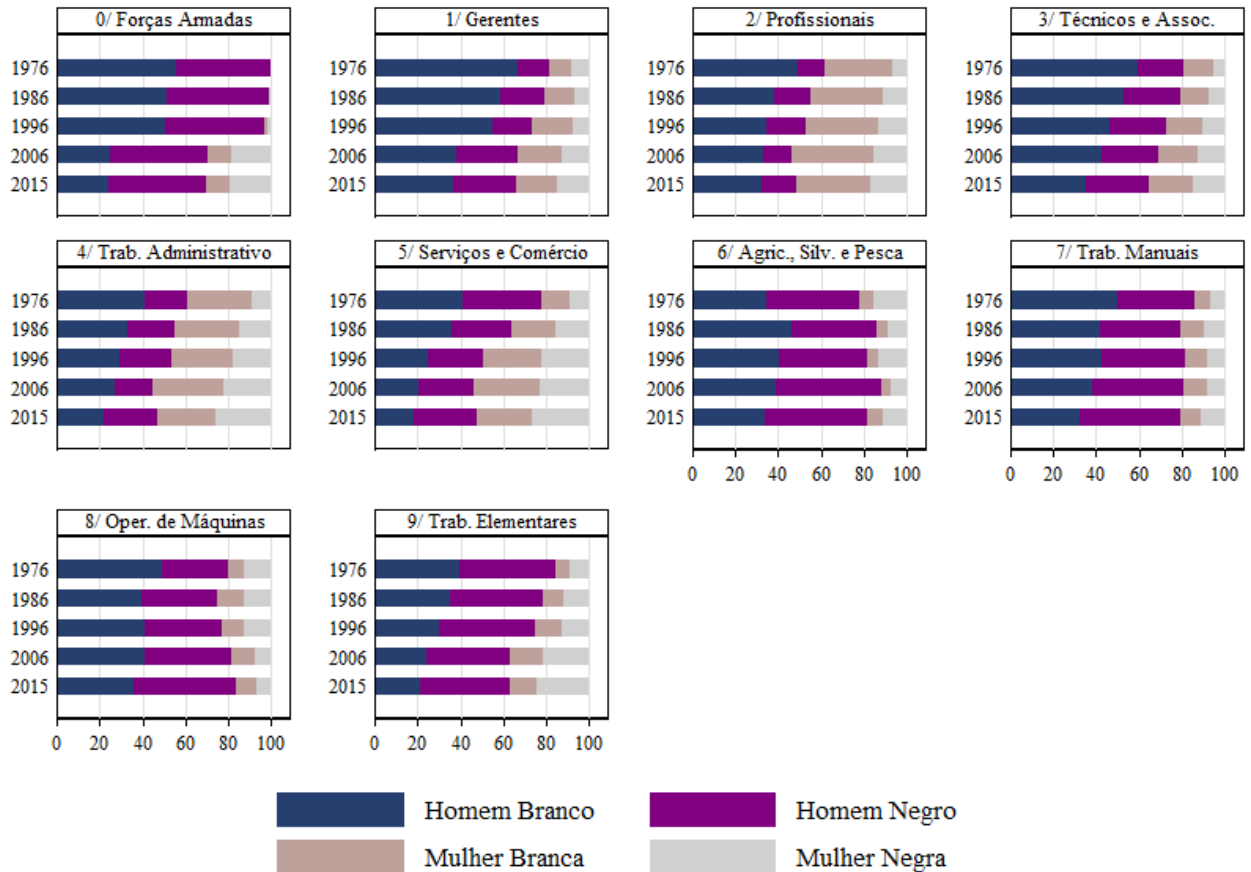
A queda da segregação ocupacional em termos de gênero e raça é percebida ao longo do tempo. O grupo 0 (forças armadas) apresenta a maior variação: nas primeiras três décadas era majoritariamente masculino e, a partir dos anos 2000, apresenta uma maior inserção de mulheres, principalmente negras. Mas o achado também pode representar apenas um artifício da mudança do sistema de códigos ocupacionais ao longo dos anos. Os homens negros estão mais concentrados, para além do grupo 0, nos serviços de agricultura, silvicultura e pesca (grupo 6), trabalhadores manuais (grupo 7), operadores de máquinas (grupo 8) e trabalhadores elementares (grupo 9).

As mulheres vão ganhando espaço dentro do mercado de trabalho a partir das ocupações relacionadas ao trabalho administrativo (grupo 4), de serviços e comércio (grupo 5) e as mulheres brancas se tornam maioria entre os profissionais (grupo 2). Por fim, os grandes grupos de gerentes (grupo 1) e técnicos e associados (grupo 3), que demandam maiores qualificações

¹² A CBO também pode ser agrupada em grandes grupos. Contudo, como observamos nas Tabelas 6, 7, 8, 9 e 10 do Anexo A, existe uma grande variação das ocupações ao longo do tempo; assim, a padronização desses dados por meio da harmonização das ocupações tornou-se necessária.

e apresentam maiores retornos salariais, seguem predominantemente masculinos, apesar da diminuição do *gap* de gênero ao longo dos anos, com maior presença dos homens brancos.

Gráfico 18 - Participação por gênero e raça dos grandes grupos ocupacionais de acordo com a ISCO (Brasil, 1976 a 2015)



Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

Apesar dos consideráveis avanços ao longo dos anos, as mulheres não têm acesso às mesmas ocupações que os homens, e nem os negros em comparação aos brancos. Os grupos em desvantagem estão limitados a um número restrito de atividades. Mesmo nos casos mais específicos em que mulheres e negros alcançam ocupações com maior prestígio social, seus rendimentos são menores do que os de homens e brancos (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; CARVALHAES; RIBEIRO, 2019), demonstrando que a desigualdade no Brasil permanece tanto na segregação vertical quanto na horizontal.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2018) e Guimarães e Brito (2008), nos países industrializados, o desemprego das mulheres é maior que o dos homens. Além disso, o subemprego feminino se apresenta através de empregos em tempo parcial, temporários e com contratos de duração específicos, o que não dá às mulheres acesso a seguro-desemprego, licença maternidade, aposentadoria, entre outros direitos trabalhistas. A desigualdade salarial também é uma questão que se apresenta em diversos países do mundo. Os salários das mulheres são inferiores aos dos homens, mesmo com as mesmas qualificações e ocupações. Além disso, ainda existe a desigualdade salarial por raça, dentro dos grupos de homens e mulheres.

No Brasil, Guimarães (2002) e Araújo & Lombardi (2013) apontam que os homens brancos têm salários mais altos, seguidos dos homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Além disso, as mulheres negras sofrem mais as consequências do desemprego e dos trabalhos precários (GUIMARÃES, 2008). Nesse sentido, o Gráfico 19 apresenta a análise da razão salarial entre os grupos de mulheres brancas, mulheres negras e homens negros em comparação aos homens brancos para os cinco anos. Quanto mais próximo à linha vertical, menor é a distância do salário médio entre esses grupos.

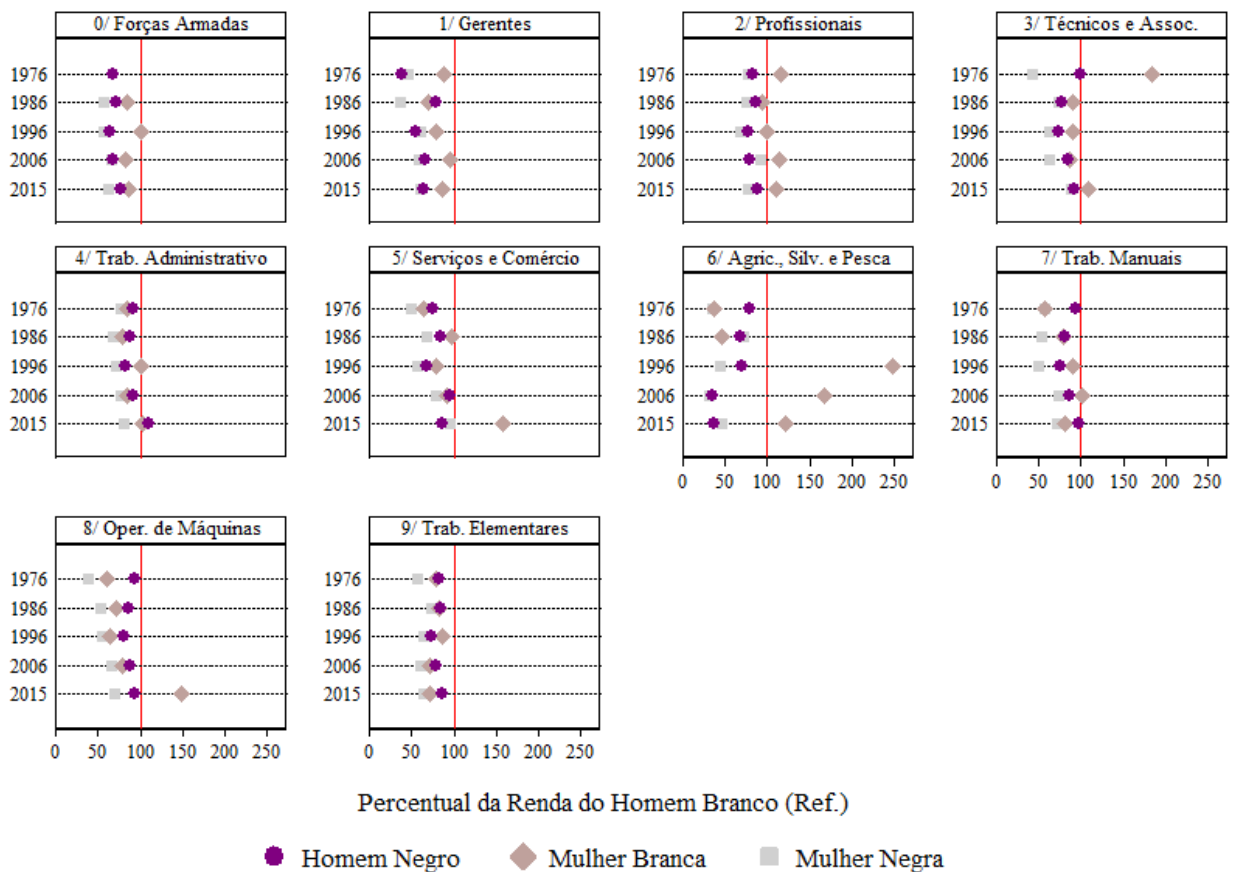
Nos grupos 4 (trabalhadores administrativos) e 1 (gerentes) as razões pouco variam ao longo do tempo, sendo mais acentuada para as mulheres brancas em 2006, mas voltando a regredir em 2015, conservando o privilégio dos homens brancos, mesmo sendo grupos que passaram por muitas mudanças, conforme o Gráfico 18. Santos (2009) salienta que a vantagem de renda dos homens brancos é maior do que a dos negros quando não controlada por outras variáveis, como classe ou, como tratamos aqui, de acordo com a variação ocupacional.

Os grandes grupos de técnicos e associados (grupo 3), serviço e comércio (grupo 5) e operadores de máquinas (grupo 8) apresentaram uma atenuação das desigualdades salariais. No primeiro, todos os grupos se aproximam da média, tornando-o mais igualitário. Já nos grupos 5 e 8, as mulheres brancas passam a ter vantagens salariais em relação à média dos homens brancos.

Vale destacar que a média da renda dos grupos de gênero e raça pode não ser a medida mais apropriada para chegarmos a conclusões em relação à segregação ocupacional ao longo dos anos, já que a média pode ser influenciada por valores extremos. Isso pode justificar parte dos pontos apresentados no Gráfico 19, em que as mulheres brancas apresentam média salarial maior do que a de homens brancos, principalmente nas ocupações majoritariamente masculinas como as dos grupos 3, 6 e 8. Nesses casos, o baixo percentual de mulheres que conseguem

ocupar cargos em ocupações ditas como masculinas pode levá-las a ter uma renda mais alta. Mas essa análise cumpre o papel como uma abordagem exploratória dos dados.

Gráfico 19 - Razão salarial por gênero e raça dos grandes grupos ocupacionais de acordo com a ISCO (Brasil, 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015)



Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

As análises aqui realizadas evidenciam as contribuições deixadas pela teoria feminista sobre o mercado de trabalho, sobretudo o aspecto marginal da inserção das mulheres no mercado de trabalho, levando em conta a precariedade do trabalho em ocupações com menores prestígio e remuneração, pontuado pelas feministas marxistas. Os dados vão de encontro à teoria feminista materialista que demarca o duplo encargo na vida das mulheres na divisão sexual do trabalho, já que acumulam o trabalho profissional e o trabalho doméstico, proporcionando a elas um leque de escolhas profissionais mais restrito a empregos menos

desejáveis socialmente. Além disso, a transversalidade do gênero hierarquiza o trabalho, valoriza a produção para o mercado e desvaloriza a reprodução da vida e da espécie, dividindo e categorizando o masculino e o feminino e separando o saber e o poder de acordo com os sexos, e seus efeitos são representados na divisão do trabalho entre o homem e a mulher – tanto do trabalho profissional quanto do trabalho doméstico. No âmbito profissional, divide-se ainda os tipos de emprego reproduzindo os papéis de gênero e, como pudemos perceber, isolando ocupações entre masculinas (com maior poder e prestígio social) e femininas (relacionadas ao cuidado e reprodução da vida).

As mulheres ampliaram sua participação na mão de obra assalariada, havendo redução nas desigualdades salariais e ocupacionais. Além disso, toda a população passou a ter mais acesso à escolaridade. Contudo, uma análise interseccional que busca apreender a pluralidade das identidades e das distinções sociais por meio de uma abordagem integrada nos mostra que ainda existe um hiato entre estar ou não em atividade no mercado de trabalho, de acordo com a idade, raça e gênero, além de haver um *gap* ocupacional e de rendimentos em algumas ocupações em que estão segregados homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

2.4 Considerações finais

Os dados da PNAD aqui analisados demonstram que o *gap* de gênero em relação à taxa de atividade diminuiu ao longo dos anos, mas a oferta dos contingenciais de mão de obra masculina continua a ser maior do que a feminina, sendo que a grande mudança encontrada ali foi a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho. No tocante aos anos de escolaridade, é percebido que, para todos os grupos, os anos de estudo aumentam de 1976 para 2015. A taxa de atividade aumenta conforme se atinge mais anos de escolaridade e essa variação é maior para as mulheres e ainda mais elevada para as mulheres brancas. Contudo, esses fatores não significaram uma maior equidade de gênero.

Os diferenciais raciais apresentam outras evidências. A taxa de atividade dos brancos é maior do que a dos negros em todos os anos. A taxa de atividade das mulheres brancas é muito superior à das mulheres negras. Como visto na literatura, isso se deve às mulheres negras

estarem mais suscetíveis ao desemprego em períodos de recessão econômica, além de também estarem presentes em maior número no mercado de trabalho em idades mais jovens e no mercado informal.

A elevação da taxa de atividade das mulheres mais velhas pode ser explicada pelo aumento da expectativa de vida nos últimos 40 anos. Entretanto, existe um diferencial entre as mulheres: as brancas estão mais ativas até idades mais avançadas do que as mulheres negras, marcando um limite etário de atividade das mulheres negras que pode se dever à precariedade das ocupações em que estão inseridas, ou até mesmo a uma maior discriminação etária que recaia primordialmente sobre elas. Outro diferencial entre os grupos de mulheres é que as brancas não apenas permanecem no mercado de trabalho até idades mais avançadas como começam a trabalhar mais tarde, podendo assim investir mais tempo em escolaridade e qualificação profissional.

A ampliação do mercado de trabalho brasileiro e a maior qualificação da população contribui para uma estrutura ocupacional mais igualitária. As médias salariais entre os grupos de gênero e raça se aproximaram, assim como para os distintos graus de escolaridade. Entretanto, as mulheres seguem ocupando, majoritariamente, os setores de serviços e cuidados, independentemente do ano considerado. Já os negros estão em maior número em ocupações menos qualificadas e de menor prestígio social.

Três achados podem ser destacados aqui: (i) queda da segregação ocupacional por gênero e raça ao longo do tempo; (ii) persistência da segregação ocupacional por gênero, estratificando homens e mulheres em ocupações tipicamente femininas e tipicamente masculinas e; (iii) continuidade da segregação ocupacional por raça isolando negros e negras em ocupações menos qualificadas, de menor prestígio social e com menores remunerações.

Algumas questões surgem após a apresentação desses resultados para futuras explorações. A principal delas é a necessidade de considerar a vertente teórica sobre interseccionalidade de raça e gênero juntamente com novas medidas de segregação ocupacional que também considerem os diferenciais de rendimento entre os grupos de gênero e raça. Ademais, torna-se primordial a realização de um levantamento mais minucioso sobre as políticas públicas referentes a família/gênero e raça implementadas no país nos últimos 40 anos que melhor explique os diferenciais encontrados.

3 INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO BRASIL

3.1 Introdução

As desigualdades no mercado de trabalho se apresentam de diversas maneiras, como, por exemplo, nas diferenças salariais, nas distintas possibilidades de alcançar promoções no emprego e na segregação ocupacional, assunto no qual esta tese pretende se aprofundar. A segregação ocupacional da interseção de gênero e raça se refere à concentração de homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras em diferentes ocupações, tipos e locais de trabalho, analisados conjunta e comparativamente.

Discutir a segregação ocupacional por gênero e raça é fundamental dado que as ocupações exercidas por homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras permanecem, ao longo do tempo, extremamente desiguais quanto aos retornos em termos de remuneração, *status* e segurança no trabalho. A questão que queremos responder aqui é: como o cruzamento entre raça e gênero se altera ao longo do tempo? Dois objetivos principais permeiam essa questão: 1) analisar o quanto o crescimento dos grupos ocupacionais e dos grupos de raça e de gênero contribuíram para a segregação (componentes marginais) e; 2) verificar como a distribuição de homens e mulheres, brancos e negros se associa aos grupos ocupacionais e o impacto dessa associação na segregação ocupacional por gênero e raça (componente estrutural).

Chafetz (1997) afirma que a maioria dos especialistas que ignoram raça nos estudos das desigualdades econômicas realizam análises incompletas, já que os padrões nelas encontrados se aplicam apenas às mulheres brancas. Gonzalez *et. al.* (2020) e Reskin & Charles (1999) complementam que as teorias da desigualdade racial que não incorporam gênero em suas estruturas, são igualmente insuficientes para compreender a realidade das mulheres negras. Nesse sentido, a interseccionalidade não representa apenas a inclusão simples de uma categoria à análise. Raça e gênero não são categorias analíticas independentes que podem simplesmente ser somadas (BRAH, 2006; CRENSHAW, 1989; WEBER, 2000); elas se fundem de modo a criar experiências e oportunidades únicas para cada um dos grupos de gênero e raça. O resultado

é um maior leque de escolhas ocupacionais aos homens brancos, além da concentração de mulheres e negros em um menor número de ocupações, sendo ainda mais grave para as mulheres negras (SILVEIRA; LEÃO, 2020). Vale ressaltar que o termo “interseccionalidade” se refere ao acúmulo de desigualdades vivenciado por diversos grupos em diferentes sociedades, mas nesta tese ele faz alusão especificamente às desigualdades referentes a: classe social (ocupações); gênero (homem e mulher); e raça/cor (brancos e negros).

Este capítulo busca investigar se e como gênero e raça se cruzam na segregação ocupacional no Brasil e quais tendências de mudanças e permanências referentes à segregação ocupacional por gênero e raça se manifestam ao longo de 40 anos. Aqui, a interseccionalidade nos serve tanto de base epistemológica, guiando a discussão a partir dessa perspectiva, quanto analítica, na utilização de novas abordagens metodológicas que possibilitam a investigação conjunta e comparativa dos grupos de gênero e raça. Este trabalho contribui com a literatura sobre segregação ocupacional por gênero e raça tanto empírica quanto metodologicamente, uma vez que explora a situação de cada um dos grupos usando ferramentas recentes e, assim, torna possível sua comparação.

O capítulo se divide em quatro partes, além desta introdução. A próxima seção expõe as perspectivas teóricas e a linha histórica dos estudos acerca da segregação no mercado de trabalho, evidenciando a literatura sobre raça e gênero enquanto sistemas de estratificação socioeconômica. A terceira seção descreve os dados e as abordagens metodológicas utilizadas para medir a segregação ocupacional por raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro ao longo do tempo, seguida da quarta seção, com resultados e discussão. Por fim, a quinta e última seção pontua as considerações finais do capítulo.

3.2 Segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil

A literatura sobre segregação ocupacional tem tradicionalmente focado sobretudo a segregação de gênero, havendo apenas alguns estudos pontuais voltados à segregação racial. Raros são os estudiosos que se dedicaram à compreensão da ação conjunta de raça e gênero no mercado de trabalho. A discussão aqui seguirá o curso histórico, desde os estudos pioneiros até discussão atual em torno da segregação no mercado de trabalho, adentrando especificamente

na segregação ocupacional e pontuando as divergências e semelhanças teóricas e metodológicas na área.

O debate apresentado no capítulo 1 traz uma revisão teórica desde o marxismo de Heleieth Saffioti (1984) até as teorias da interseccionalidade (COLLINS; BILGE, 2016; CRENSHAW, KIMBERLE, 1991) e da consubstancialidade (KERGOAT, 2010). Em paralelo a essa discussão, ocorria o debate aqui apresentado, que vai desde a teoria neoclássica de Gary Becker (1985), passando pelo trabalho de Paula England (1982, 1992) até o encontro com as teorias da interseccionalidade.

Os estudos precursores a respeito da segregação no mercado de trabalho foram elaborados por economistas ingleses e americanos. Chadarevian (2009) destaca que uma das primeiras obras a tratar do tema da segregação/discriminação foi de Edgeworth (1923), acerca dos salários das mulheres e sua relação com o estado de bem-estar social.

Após 30 anos, instigado pelo movimento negro norte-americano dos anos 1940, que trouxe à luz a segregação racial existente no mercado de trabalho, a corrente teórica da economia neoclássica volta ao tema por meio do estudo de Becker (1957). O autor busca compreender os determinantes da discriminação no mercado de trabalho baseado nos princípios do individualismo metodológico, cujo pressuposto é que os indivíduos são sujeitos racionais e bem-informados. Assim, Becker (1957) procura explicar os diferenciais salariais entre pessoas com atributos individuais semelhantes e associar o *gap* salarial às escolhas individuais.

O maior desafio do autor foi tentar justificar a irracionalidade dos empregadores em contratar mais trabalhadores brancos com maiores salários ao invés de não brancos com menores salários. Para isso, Becker compara o quanto de prejuízo econômico advindo de preconceitos individuais contra grupos se obtém dos trabalhadores dos grupos discriminados, como as mulheres e os negros, e dos não discriminados.

A propensão a considerar a segregação de forma unidimensional surge com essas teorias clássicas. Os funcional-estruturalistas não diferenciam as formas de desigualdade e estratificação. Para eles, características atribuídas são apenas resíduos que tenderiam a desaparecer uma vez que são incompatíveis com a ordem competitiva, seja pelo fato de que a discriminação é ineficiente e onerosa ou porque, com a difusão das formas burocráticas de organização social, tais práticas discriminatórias inclinam-se a se esgotar (GOODE, 1963; KERR *et al.*, 1964; PARSONS, 2007). Já os teóricos neo-institucionalistas creem que, com a propagação gradual de ideias igualitárias, haverá uma natural redução das desigualdades

(RAMIREZ; WEISS, 1979). Pesquisadoras feministas conceituam a segregação ocupacional de gênero como um dos principais resultados de formas patriarcais de organização social, nas quais a maneira em que as relações sociais se estruturam permitem que os homens dominem as mulheres (HARTMANN, 1976; HUBER, 1988).

De formas diferentes, as teorias clássicas tratam a estratificação ocupacional como um único agregado de normas, instituições e valores patriarcais. E a diminuição das desigualdades se deve basicamente a um dos três processos: (i) aos malefícios que a discriminação traz ao mercado de trabalho competitivo; (ii) à propagação de formas burocráticas de organização; ou (iii) à transferência gradual dos papéis tradicionais de gênero a valores mais universalistas. Abordar o modo como a segregação ocupacional tem sido tradicionalmente conceituada é relevante uma vez que metodologias de análise foram adotadas para descrever e comparar esse tipo de segregação de gênero com base em tais conceitos.

A partir do momento em que os estudos deixam apenas de descrever a segregação ocupacional por gênero e passam a explicá-la, o conceito torna-se multidimensional. Em modelos de nível individual, muitas vezes são feitas distinções entre a segregação decorrente da discriminação e a segregação vinda das preferências individuais, expectativas e investimento em capital humano. Estudos longitudinais já demonstram que o componente da segregação advindo da discriminação vem diminuindo por influência de forças competitivas e da burocratização. Contudo, a grande dificuldade é que a estratificação não pode ser verificada em estudos que não sejam de caso-controle. O que fazemos é comparar a discriminação com a diferença residual, mesmo após o controle de outras variáveis que a influenciam (como educação, experiência e outros investimento em capital humano).

Neste trabalho, buscamos chegar a uma aproximação mais tênue da improvável tarefa de distinguir entre a segregação que é induzida pela discriminação e aquela vinda dos diferentes investimentos em capital humano. Para isso, acreditamos que a distinção entre segregação horizontal e vertical é possivelmente operacionalizável e mais útil para a compreensão tanto da dinâmica da segregação ocupacional de gênero e raça quanto de sua variação ao longo do tempo.

As segregações horizontal e vertical são fenômenos culturais e institucionais que refletem dois princípios ideológicos profundamente enraizados. O primeiro princípio é o *essencialismo de gênero e de raça*, onde as mulheres, por exemplo, são vistas como mais competentes que os homens nos setores de serviço e cuidado, variando o tipo de ocupação pela

raça. O segundo é a *primazia masculina e branca*, onde os homens são vistos como mais fortes (homens negros fisicamente mais fortes e homens brancos mentalmente mais fortes) do que as mulheres e, portanto, mais apropriados para posições de poder, autoridade e dominação. Embora as diferenças biológicas entre homens e mulheres possam ter contribuído para o desenvolvimento inicial desses princípios, eles se enraizaram ideológica e institucionalmente, naturalizando-se.

Para entender a segregação horizontal, é preciso captar a forte correspondência entre os traços que são considerados como “de homem”, “de mulher”, “de branco” e “de negro” – o essencialismo de gênero e raça –, e os requisitos exigidos para se realizar o trabalho manual e o não manual.¹³ Presume-se que as mulheres sejam melhores em serviços de cuidado, nutrição e interação interpessoal, enquanto os homens se destacariam na interação com as coisas (e não com as pessoas) e no trabalho externo ou físico. Da mesma forma, pressupõe-se que brancos apresentariam maiores qualificações e, por isso, estariam mais aptos a cargos com exigências de conhecimentos em matemática, escrita/gramática e uso de computadores (O’CONNOR; TILLY; BOBO, 2001) e negros e negras sejam melhores em trabalhos manuais, que exijam força física e estejam relacionados à exploração de seu corpo, sem a exigência de relação direta com público consumidor.

Esses estereótipos de gênero e raça são disseminados e perpetuados como características naturais de homens e mulheres, brancos e negros por meio da cultura popular, da mídia e da interação social. As instituições sociais reproduzem, de forma implícita ou explícita e por meio de microprocessos cognitivos, que os indivíduos agem de forma consoante com seus estereótipos, relevando, desconhecendo ou até esquecendo dos processos nos quais eles surgiram. Dessa forma, a segregação horizontal é mantida e reproduzida em grande parte porque as ocupações não manuais incorporam características (como um suposto dom para o cuidado) que são consideradas tipicamente femininas e as ocupações manuais incorporam características (como força física e psicológica) que são consideradas tipicamente masculinas. Há, ainda, uma segregação relacionando raça a qualificação: as ocupações de cuidado que exigem maiores qualificações (professoras, nutricionistas, psicólogas, médicas pediatras) são vinculadas às mulheres brancas e as ocupações de cuidado sem exigência de maiores

¹³ Entende-se por trabalho manual aqueles que são realizados manualmente, com ou sem ajuda de máquinas, como, por exemplo: operar, cadastrar, manusear, montar, transportar, consertar, servir etc. Já o trabalho não-manual são aqueles ligados a atividades cognitivas e analíticas, como: programar, coordenar, ensinar, negociar, pesquisar, analisar, estudar etc.

qualificações (serviços gerais, empregadas domésticas, técnicas de enfermagem) estão vinculadas às mulheres negras. O mesmo ocorre entre os homens. Mesmo com altos graus de qualificações adquiridas, homens e mulheres negras não ocupam as profissões com maiores qualificações.

A ligação entre o essencialismo de gênero e de raça e a segregação horizontal surge por meio dos processos intermediários listados na Tabela 1. Entretanto, entendemos que nem todos os indivíduos socializados reproduzem o essencialismo de gênero e de raça. A ideia, neste trabalho, é apenas pontuar que a maioria das pessoas age segundo esses padrões. Além disso, o recorte histórico tem por objetivo apenas demarcar como esse padrão atua para manter os níveis de segregação horizontal nas ocupações. Em alguns estudos, o essencialismo de gênero e de raça é tratado como efeito causal entre o conteúdo da tarefa ocupacional e as composições de sexo e de raça, como se os mecanismos que geram essa correspondência fossem óbvios. O que queremos demarcar são os seus mecanismos intervenientes.

A *discriminação por parte do empregador* (A.1) consiste na influência dos estereótipos de gênero e de raça nas preferências e percepções do empregador, que resultam na contratação e no tratamento pessoal do empregado de forma diferenciada por gênero e/ou por raça. Esse modo de agir discriminatório pode se manifestar mesmo entre os empregadores que conscientemente rejeitem tais atitudes.

O modelo de Becker (1957, 1985), baseado na ideia de maximização dos lucros dos empregadores, é um exemplo de discriminação por parte do empregador.¹⁴ Admitindo que o maior percentual de empregadores é formado por homens brancos, os empregadores contratam menos, ou até excluem, de suas empresas indivíduos de grupos mais discriminados (como mulheres e negros), ainda que tenham atributos produtivos iguais aos candidatos homens brancos. O que leva o empregador a contratar majoritariamente os homens brancos pode ser resultante de conceitos pré-determinados baseados em *status* social, originando a segregação ocupacional em determinados grupos. Esse modelo indica uma implicação econômica para o preconceito, uma vez que a produtividade dos grupos discriminados é desvalorizada pelos empregadores. Dessa forma, para competirem no mercado de trabalho, os grupos discriminados são obrigados a aceitar salários menores.

¹⁴ Na literatura, o termo também é chamado de “preconceito individual”.

A *institucionalização da discriminação* (A.2) é a incorporação das práticas discriminatórias em todo o sistema social, fazendo com que as instituições funcionem de maneira a reproduzir as discriminações existentes na sociedade, reforçando-as.

As *preferências* (A.3.a) são quando as práticas discriminatórias são reproduzidas pelo próprio grupo discriminado, moldando suas preferências e expectativas. Esses mecanismos levam a preferências específicas de gênero e raça que são internalizadas no início da vida, afetando as subseqüentes decisões e aspirações de investimento e formando um componente estável da personalidade adulta sobre os efeitos que segregam a escolha individual ao longo do curso de vida e até em relação às possíveis ocupações no mercado de trabalho.

Tabela 1 - Mecanismos de segregação horizontal e vertical

| Mecanismos | Tipos de segregação | |
|--|---------------------|----------|
| | Horizontal | Vertical |
| A. Mecanismos Culturais | | |
| 1. Discriminação por parte do empregador | X | X |
| 2. Institucionalização da discriminação | X | X |
| 3. Internalização | | |
| a) Preferências | X | |
| b) Autoavaliação | X | X |
| 4. Sansões esperadas | X | X |
| 5. Divisão sexual do trabalho | | X |
| B. Outros Mecanismos | | |
| 1. Discriminação estatística | X | X |
| 2. Redes | X | X |
| 3. Poder de monopólio | | |
| a) Saturação | X | X |
| b) Mercados de trabalhos duplos | X | X |
| c) Ação de conluio ¹⁵ | X | X |

Nota: Elaborado com base em Charles e Grusky, 2005.

Fonte: A autora, 2023.

¹⁵ Em economia, conluio é um acordo realizado por duas ou mais empresas de modo a manter o monopólio sobre um determinado mercado.

Os mecanismos de *autoavaliação* (A.3.b) consistem nos julgamentos que os grupos fazem de suas próprias habilidades, avaliando-se como capazes ou não de realizar tarefas específicas de uma ocupação. É o modo como os trabalhadores entendem suas habilidades e competências. Por exemplo, as mulheres evitam o trabalho físico não apenas porque acham menos desejável (mecanismo de preferência) mas, também, por acreditarem que são menos capazes de realizá-lo. Mulheres negras tendem a se candidatar menos para cargos como recepcionistas, secretárias, atendentes, nos quais as características físicas são importantes, por julgarem que não se enquadram no fenótipo desejável para esse tipo de trabalho.

As *sanções esperadas* (A.4) aparecem quando se rompe com o tipo de comportamento esperado conforme padrões sociais prevalentes de masculinidade, feminilidade, cor/raça e etnia. Um tipo de sanção é a insatisfação dos pais quando um filho homem deseja ter uma profissão tipicamente feminina ou, no caso de tratar-se de uma mulher, tipicamente masculina; ou uma pessoa branca que queira exercer uma profissão onde a maioria dos trabalhadores são negros e vice-versa. Essas reações negativas geram um efeito *feedback*, pois moldam as aspirações individuais, preferências e investimento em capital humano.

O mecanismo de *divisão sexual do trabalho* (A.5) diz respeito ao fato de as mulheres serem, na maior parte das vezes, as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, o que pode vir a diminuir seu empenho na força de trabalho formal.

Os processos descritos constituem os principais mecanismos por meio dos quais o essencialismo de gênero e de raça contribui para a segregação horizontal. Mas a segregação horizontal também é constituída por *outros mecanismos* que não estão relacionados ao essencialismo.

A *discriminação estatística* (B.1) é a generalização de uma característica devido ao fato de ela se manifestar na maioria de um grupo. Um bom exemplo é que a maioria das mulheres têm menos força física do que os homens, algo demonstrado por pesquisas estatísticas popularmente divulgadas, e, por isso, o setor de construção tende a não contratar mulheres. Já para realizar serviços que exigem força física – por vezes até em maior intensidade – em outros setores de atividade, as mulheres negras são consideradas, por exemplo.

Nesse mecanismo, os empregadores reconhecem as imperfeições dos testes de contratação para avaliar com exatidão a produtividade real do trabalho dos candidatos ao emprego e, por isso, utilizam-se de informações relacionadas aos grupos aos quais os candidatos

pertencem (mulheres, negros, etc.). O desaparecimento desse tipo de discriminação é previsto à medida que as diferenças não quantificáveis dos grupos discriminados aumentem ao longo do tempo (CHARLES; GRUSKY, 2005).

Já as *redes* (B.2) referem-se às relações criadas ao longo da vida com outras pessoas, os laços de amizade, familiares e contatos que se pode acionar em ocasiões de necessidade, como na procura de um emprego. Essas redes contribuem para a segregação horizontal ao ponto que homens têm menos conhecidos no setor manual, já que ele é majoritariamente composto por mulheres, levando seus companheiros a trabalhos semelhantes aos seu. O mesmo ocorre com todos os grupos de gênero e raça, contribuindo para a segregação de pares em ocupações semelhantes (O'CONNOR; TILLY; BOBO, 2001).

Os mecanismos ligados ao *poder de monopólio* (B.3) discorrem sobre a persistência da discriminação referente aos lucros obtidos pelos empregadores. Aqui, a força de trabalho é dividida em dois grupos: competitivos e não competitivos e, dentro do mercado de trabalho, uma categoria prepondera em detrimento da outra.

A *saturação* (B.3.a) busca estimar, a partir da saturação ou não do mercado de trabalho pela relação entre demanda e oferta, os diferenciais de salários: remunera-se menos onde há mais oferta que demanda e mais onde há mais demanda que oferta.

Os *mercados de trabalhos duplos* (B.3.b) são compostos pelo mercado primário e secundário. O primário é caracterizado por empregos estáveis, maiores salários e melhores condições de trabalho. Já o secundário é demarcado por empregos instáveis e menores salários. A mobilidade dos trabalhadores entre os dois mercados seria muito baixa e, por isso, os diferenciais salariais seguem uma tendência de permanência. Contudo, esses modelos não explicam o porquê dessa segregação.

A *ação de conluio* (B.3.c) se pauta no acordo estabelecido entre empregadores, na maioria homens e brancos, sobre o processo de contratação dos grupos discriminados. Desse modo, ficam garantidos menores salários aos grupos discriminados. Entretanto, os estudos não apontam como o conluio se dá entre vários empregadores (RIBEIRO, ROSANA; ARAÚJO, 2016).

Como demonstramos no capítulo 2, alguns desses padrões de segregação podem ser observados na concentração de mulheres entre os profissionais assalariados, mais especificamente nos setores de cuidados e reprodução da vida. Nesses setores, as mulheres brancas se concentram nas ocupações que exigem maiores qualificações e apresentam os

melhores salários e as mulheres negras, naquelas com menores salários e que não necessitam de qualificações específicas, demarcando aqui o essencialismo de gênero e de raça.

Em contrapartida, as desigualdades verticais buscam compreender a primazia masculina e branca e o porquê de os homens e as pessoas brancas serem desproporcionalmente alocadas em ocupações mais bem remuneradas e mais desejáveis. As ideologias da diferença tendem a ser convertidas em ideologias de hierarquia, com a implicação de que membros dos grupos de gênero e raça concordem que, de acordo com a realidade social, um grupo é mais capaz do que os outros.

Teóricos acreditam que a ligação entre os valores vinculados à primazia masculina e branca e as práticas de segregação é considerada evidente por si mesma (FIRESTONE, 2003; HOLZER; DANZIGER, 2001). Mas vale ressaltar que essa relação não explica tudo. A segregação por parte dos empregadores opera tanto em nível horizontal quanto vertical, pois eles internalizam visões essencialistas segundo as quais: as mulheres brancas seriam fundamentalmente carinhosas e solidárias e mais apropriadas a tarefas criativas; as mulheres negras seriam especialmente melhores nas tarefas mais pesadas do serviço de limpeza (que envolvem produtos químicos fortes); os homens negros apresentariam, sobretudo, maior força física, sendo melhores em tarefas com tal exigência; e, finalmente, os homens brancos seriam especialmente competentes e, portanto, apropriados a posições de alto *status*.

O mecanismo de autoavaliação opera de forma semelhante na segregação horizontal e vertical. Já o mecanismo de preferência tem pouca influência na segregação vertical, mas algumas mulheres e homens negros agem de acordo com a primazia masculina e branca, o que faz com que não consigam posições mais desejáveis e, assim, seguem padrões de discriminação e sanções previstas. As mulheres continuam a ser desproporcionalmente responsáveis pelos deveres domésticos, o que faz com que seu compromisso com a força de trabalho formal se torne reduzido. E, quando conseguem se aliviar desses serviços, os delegam principalmente a mulheres negras, reduzindo as chances de trabalho formal ou de cargos com melhores remunerações (BROWNE; TIGGES; PRESS, 2001).

As teorias da economia neoclássicas vão de acordo com essa linha argumentativa (BECKER, 1957, 1985), assim como as perspectivas funcionalista, culturalista e feminista sobre relações entre trabalho e família (BALES; PARSONS, 2007; BLAIR-LOY, 2005; HARTMANN, 1976; WALBY, 1991; WILLIAMS, 2001). As formas verticais de segregação se enfraquecem de acordo com o enfraquecimento da primazia masculina e branca devido à

gradual difusão de ideias ligadas ao igualitarismo, tornando as hierarquias e o *status* masculino e branco deslegítimo. Assim, com o aumento de ideias igualitárias, reduz-se a segregação vertical, tanto porque a discriminação vertical diminui, quanto porque os custos sociais aumentam.

Não podemos ignorar o fato de que tais ideias variam contextualmente de acordo com a extensão das pressões competitivas; com o quanto os compromissos culturais preexistentes são consistentes ou receptivos às formulações igualitárias; e com o quanto as formas institucionais preexistentes são consistentes ou receptivas aos arranjos organizacionais universalistas. Além disso, acabar com a primazia masculina e branca não elimina a segregação horizontal.

Com o aumento dos ideais em busca de igualdade, inclusive colocados na agenda mundial, mulheres e negros têm entrado cada vez mais no ensino superior e no mercado de trabalho remunerado. Mas fazem isso de maneira consistente com suas preferências, com as sanções impostas por outros e com os preconceitos dos empregadores. Dessa maneira, a luta por igualdade abriu possibilidades, mas também criou outras barreiras. Além disso, essa abertura não se difundiu de maneira uniforme em toda a estrutura ocupacional.

A expansão do setor de serviços afeta a estrutura da segregação ocupacional de gênero por causa de mudanças na composição industrial das ocupações (efeito de composição) e de adaptações no local de trabalho, tornando o setor não manual de rotina um lugar desenhado para mulheres com responsabilidades domésticas. Alguns achados também salientam que, entre os indivíduos ocupados no Brasil, prevalecem mecanismos de alocação de salários e rendimentos fundamentados em critérios adscritivos, ou seja, na discriminação de raça e de sexo (ARAÚJO; AMORIM, 2002; GUIMARÃES, 2002; HERTZ; TILLY; MASSAGLI, 2003). Ademais, esses mecanismos agem de forma diferenciada entre os grupos sujeitos à desigualdade de rendimentos, existindo padrões distintos de desigualdades que agem sobre os grupos discriminados. Dessa maneira, podemos afirmar que a seletividade ocupacional atua com base em uma combinação de ativos individuais.

As questões sobre a estrutura da segregação ocupacional por gênero aqui levantadas não podem ser compreendidas adequadamente usando métodos padronizados para dados comparativos de análise. Em vez disso, os pesquisadores devem utilizar medidas que preservem informações sobre os contornos específicos da segregação ocupacional – especialmente seus componentes verticais e horizontais –, ao mesmo tempo em que utilizem dados suficientemente

detalhados ao ponto de permitir que a segregação seja explorada em níveis ocupacionais agregados e desagregados.

A literatura internacional e nacional acerca da segregação ocupacional faz uso de índices de segregação, que são resumos escalares de complexas curvas de segregação que representam a composição por gênero e/ou por raça de todas as ocupações ou em cada uma das ocupações selecionadas. Os métodos mais comumente utilizados por esses estudos são: o índice de dissimilaridade e sua decomposição em componente da estrutura ocupacional e da composição do grupo de interesse (sexo, raça); o índice de dissimilaridade padronizado pelo tamanho; e o índice de associação global e sua associação a modelos log-lineares.

Cada uma dessas medidas apresenta pontos fortes e fracos já explorados por diversas análises, como, por exemplo, Duncan e Duncan (1955), Charles e Grusky (2005), Hermeto (1997, 2003), Guimarães (1990), Biderman e Guimarães (2004) e Telles (1992, 2006). Também são abundantes as pesquisas que abordam variações desses índices de modo a refinar a análise (BIANCHI; RYTINA, 1986; BLAU; HENDRICKS, 1978; HERMETO, 2003), assim como a utilização de modelos estatísticos diversos (GUIMARÃES, 2002; SANTOS, 2009; SOARES, 2000; WAJNMAM; MACHADO, 2003).

Os diferentes estudos e seus respectivos métodos de análise apresentados até aqui demonstram que as mulheres têm experiências diferentes dos homens no mercado de trabalho, assim como os negros dos brancos. Entretanto, entender a experiência das mulheres negras exige mais do que compreender a experiência de mulheres e a de negros. A teoria da interseccionalidade¹⁶ demonstra que as experiências dessas mulheres no mercado de trabalho refletem construções sociais de gênero que são racializadas e construções sociais de raça que são sexualizadas, criando assim uma nova experiência, particular (BROWNE; MISRA, 2005; HERTZ; TILLY; MASSAGLI, 2003; KERNER, 2012).

As expectativas de gênero e raça possuem um aspecto relacional. Isso quer dizer que as experiências das mulheres negras no mercado de trabalho estão imbricadas às experiências das mulheres brancas. As últimas estão mais presentes nas ocupações de trabalhadores profissionais do que as primeiras, beneficiando-se desse privilégio, como demonstramos no segundo capítulo desta tese. Gonzalez (2020) já destacava que muitas famílias brancas em empregos profissionais

¹⁶ A teoria da interseccionalidade diz respeito ao acúmulo de desigualdades vivido por grupos socialmente colocados à margem da sociedade. Muitas das referências bibliográficas aqui utilizadas fazem o recorte da interseccionalidade de acordo com seu tema de interesse de estudo, como os grupos de gênero, raça/cor e etnia. Contudo, nesta tese, será utilizada apenas a segregação por gênero e raça/cor. Para estudos sobre grupos étnicos no Brasil, Cf: Noronha, Vilela e Campos (2019).

bem remunerados dependem das mulheres negras para liberá-las de suas obrigações domésticas e de cuidado, ficando essas mulheres negras propensas a ocupações com baixa remuneração, cuidando da casa, dos idosos e das crianças. Dessa forma, há uma dupla vantagem das mulheres brancas em relação às mulheres negras no mercado de trabalho: liberação do trabalho de cuidado e doméstico e domínio de ocupações mais bem remuneradas.

As construções sociais de gênero e raça estão sistematicamente relacionadas à dinâmica do mercado de trabalho, contribuindo para as desigualdades nesse campo e para a segregação ocupacional. A literatura da área explica o “porquê” e o “como” raça e gênero operam no mercado de trabalho; contudo, as abordagens teóricas diferem em suas respostas a essas questões.

As diferenças no conceito de interseccionalidade resultam diferentes desenhos de pesquisa, assim como em critérios distintos utilizados para evidenciar o cruzamento entre gênero e raça. Browne e Misra (2005) e Kerner (2012) apontam três principais diferenças estruturadas nas seguintes questões: quais são as causas latentes da opressão de raça e gênero no mercado de trabalho? As imbricações entre gênero e raça sempre acontecem? A interseção gera obrigatoriamente desvantagens múltiplas às mulheres negras e vantagens múltiplas aos homens brancos?

Os debates em torno das causas das imbricações de raça e gênero no mercado de trabalho se espelham nas questões clássicas dentro da área de estratificação social, especificamente na indagação de como as construções sociais de gênero e raça estão ligadas aos sistemas de estratificação econômica (CARVALHAES; RIBEIRO, 2019; HERTZ; TILLY; MASSAGLI, 2003). As diferenças se dão nas crenças e nos sistemas de significados utilizados para a reprodução das interseções entre desigualdade de gênero e raça (COLLINS; BILGE, 2016) e os interesses materiais e o controle dos recursos produtivos e políticos (BIROLI; QUINTELA, 2020; WEBER, 2000).

As teóricas feministas que assumem uma abordagem interseccional reconhecem, em sua maioria, a relevância dos mecanismos ideológicos e do controle dos recursos econômicos e políticos, especialmente ao analisarem os resultados do mercado de trabalho (BROWNE; MISRA, 2005; COLLINS, 2019; COLLINS; BILGE, 2016; RESKIN; CHARLES, 1999). Dessa forma, essa corrente teórica parte da ideia de que os grupos dominantes controlam os recursos produtivos e as principais instituições sociais, fazendo uso deles para disseminar e legitimar ideologias de modo a que pareçam dadas, naturais (SIDANIUS; PRATTO; JIM,

2004). A tensão existente nas vertentes teóricas da interseccionalidade é em torno do que motiva o tratamento diferenciado dos grupos com base no seu gênero e na sua cor/raça.

Collins e Bilge (2016) e Weber (2000) afirmam que o grupo dominante, homens brancos das classes mais altas, racionalmente adquirem recursos e excluem os outros grupos. Ridgeway (1997) trabalha com a explicação de que tais hierarquias sociais são geradas por meio de sensíveis processos, tanto cognitivos quanto comportamentais, os quais os participantes, na maioria das vezes, apenas reproduzem, sem consciência sobre isso. Já a teoria do capital humano considera que a questão central é o lucro que o trabalhador gera, sendo que fatores associados ao gênero e à raça se dissipam nessa questão (BECKER, 1985). Já as teorias da discriminação vão na contramão, afirmando que os preconceitos baseados em raça e gênero se desdobram em resultados desiguais no mercado de trabalho (RESKIN, 2001).

A teoria interseccional que analisa o mercado de trabalho toma como base inúmeras teorias da estratificação social de modo a explicar o “como” e o “porquê” a demarcação dos grupos influencia os processos no mundo laboral, como destacamos anteriormente. Contudo, tais abordagens respondem como os processos sociais estão relacionados aos recursos e ao poder, sendo essa uma questão central no debate sobre desigualdade e mercado de trabalho. O que as perspectivas da interseccionalidade trazem de novidade são os resultados que a interrelação entre gênero, raça e classe social englobam.

As diferentes interpretações sobre as causas das desigualdades levam teóricos a questionarem se a interseccionalidade se manifesta em todos os momentos e lugares, mesmo que com variações de forma, ou se alguma categoria de análise – classe, raça e gênero – pode se sobrepôr a outra, a depender da questão de análise. Classe social seria mais determinante em algumas áreas das desigualdades? Em certas situações, gênero ou raça apresentam maior influência?

Adams (1998), Collins (2019) e Smith (1995) consideram que a interseção é onipresente, pois são categorias mutuamente constituídas. Teorias que focam em uma abordagem institucional também afirmam essa onipresença (WEBER, 2000). Para esses estudiosos, as imbricações entre raça, gênero e classe social operam em todos os momentos e lugares. Weber (2000) pontua que tais categorias se transformam mutuamente, por isso não podem ser pensadas de forma independente uma da outra.

Cotter *et. al.* (1999), Glass (1999), Morris *et. al.* (1994) e Kilbourne *et. al.* (1994) já veem a onipresença de raça e gênero no mercado de trabalho como uma questão a ser testada.

Kilbourne *et. al.* (1994) classifica gênero e raça como sistemas de estratificação distintos, que podem ou não estar interrelacionados. Esses autores destacam que os elementos presentes no sistema de estratificação de gênero introduzem a segregação de gênero nas ocupações e, assim, os empregos dominados por mulheres são desvalorizados (HIRATA; KERGOAT, 2007; KILBOURNE; ENGLAND; BERON, 1994; RESKIN; PADAVIC, 2002). Já o sistema de estratificação racial introduz a segregação ocupacional por raça, assim como a segregação residencial e o acesso desigual às oportunidades educacionais e de qualificação. O argumento se baseia na existência de fatores anteriores à entrada no mercado de trabalho relacionadas às desigualdades raciais (ALTONJI; BLANK, 2010; CRENSHAW, 2020; MASSEY; DENTON, 1994).

Os autores supracitados consideram os sistemas de estratificação de raça e gênero como distintos, o que não quer dizer que não sejam relacionados, mas que os resultados desses sistemas criam experiências únicas, a depender da combinação entre eles.

Dentro das perspectivas teóricas que consideram que raça e gênero se cruzam no mercado de trabalho, uma questão central é a seguinte: essa interseção fornece desvantagens múltiplas às mulheres negras?

Ransford (1980) é quem propõe a ideia de múltiplas desvantagens. O autor diz que pessoas que ocupam posições mais baixas nas categorias sociais, como mulheres e negros, experimentam maior desvantagem do que qualquer outro grupo social e apresentam menores recursos e recompensas. Em contrapartida, seus opostos, os homens brancos, gozam de múltiplas vantagens, beneficiando-se de maiores privilégios, prestígio e poder.

Kergoat (2010) afirma que a multiplicação das desvantagens leva a desvantagens maiores do que simplesmente sua adição. Em uma abordagem que considera as múltiplas desvantagens, Sidanius *et al.* (2004) demonstram que homens negros acumulam maiores desvantagens por serem uma ameaça direta ao grupo dominante, homens brancos. Entretanto, não consideram todas as evidências, quais sejam, as desvantagens múltiplas mais marcantes entre as mulheres negras: menores salários (ENGLAND; FARKAS, 2017; HERTZ; TILLY; MASSAGLI, 2003; RESKIN, 2001), presença incipiente nas ocupações de chefia (BROWNE, 1999), e maior participação em empregos informais, com piores condições de trabalho (ALDRIDGE, 1999).

Reconhecer que alguns grupos têm privilégios e poder na sociedade de acordo com sua localização na estrutura social em relação a gênero, raça e classe vai de encontro às abordagens

da teoria econômica neoclássica, que entende as diferenças como derivadas das variações do capital humano. Todavia, estudos demonstram que educação, experiência e habilidades não explicam totalmente as diferenças significativas nos resultados do mercado de trabalho (DEL RÍO; ALONSO-VILLAR, 2015; SILVEIRA; LEÃO, 2020).

Várias pesquisas apontam o impacto de gênero e de raça e etnia no mercado de trabalho (NORONHA; VILELA; CAMPOS, 2019; RIBEIRO; MACHADO, 2018; SOARES, 2000), algumas chegando a destacar a importância da interseção (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; SANTOS, 2009). No entanto, são raras as abordagens empíricas que analisam sistematicamente o impacto da interseção de raça e gênero nas experiências do mercado de trabalho.

Uma perspectiva interseccional espera que raça e gênero se combinem para criar oportunidades distintas para todos os grupos. Acredita-se que uma análise centrada na interseção de gênero e raça pode fornecer um caminho frutífero para a compreensão da desigualdade no mercado de trabalho, mais especificamente na segregação ocupacional, por considerar combinações mais complexas. Por exemplo, não podemos afirmar que os homens ganham mais do que as mulheres quando as mulheres brancas ganham mais do que os homens negros (SILVEIRA; LEÃO, 2021).

Existem muitos desafios teóricos, conceituais e metodológicos para usar uma abordagem interseccional. As interseções envolvem comparações múltiplas e conceituações multidimensionais que podem ser difíceis de compreender, já que exigem mais do que a realização de análises separadas por grupos de raça e gênero e a aplicação de teorias tradicionais para interpretar os resultados. Além disso, um estudo interseccional deve ir além da análise central nas desvantagens acumuladas pelas mulheres negras e realizar uma investigação que considere as especificidades do cruzamento de gênero e raça em cada grupo estudado.

O desafio em conceituar e medir os sistemas de estratificação que se cruzam é reconhecido. No entanto, acredito que voltar a atenção sistemática e cuidadosa para como as experiências do mercado de trabalho são moldadas pela interseção de raça e gênero seja uma forma mais enriquecedora de contribuir para a ampla compreensão da desigualdade socioeconômica, fornecendo conceituações mais precisas dos processos específicos do mundo laboral. Ademais, o conceito de interseção de raça, gênero e classe social não apenas é relevante para os estudos sobre o mercado de trabalho, mas também é uma grande esperança no aprimoramento – e talvez na transformação – da investigação sociológica em seus diversos campos de pesquisa.

Esta tese se situa em torno da literatura sobre interseccionalidade partindo da hipótese de que as imbricações entre raça e gênero estão presentes no mercado de trabalho, como pontuam Adams (1998), Collins (2019) e Smith (1995). Entretanto, questiona se gênero e raça apresentam o mesmo peso na estratificação ocupacional no Brasil no período analisado, já que pertencem a sistemas de estratificação distintos, como destacou Kilbourne *et. al.* (1994).

3.3 O índice e os dados

Neste capítulo, foi utilizado o pacote *segregation*, do *software* RStudio, desenvolvido por Benjamin Elbers (2020). O pacote é formulado para calcular medidas de segregação baseadas em entropia por meio de dois índices: Índice de Informação Mútua (M) e Índice de Theil (H), que é uma versão normalizada do índice M . O pacote também contém vários métodos para decompor o índice entre e dentro dos componentes em pontuações de segregação local, assim como métodos para decompor as diferenças nos índices de segregação, todos eles contendo argumentos para alcançar erros padrão e intervalos de confiança por meio de *bootstrap*.¹⁷

O índice M pode ser definido da seguinte forma:

$$M(T) = \sum_{u=1}^U \sum_{g=1}^G p_{ug} \log \left(\frac{p_{ug}}{p_u \cdot p_g} \right) \quad (1)$$

onde U são as ocupações e G , os grupos de raça e gênero. Para cada combinação de U e G , temos uma contagem t_{ug} . T é a matriz com os dados $U \times G$. A população total é representada por $t = \sum_{u=1}^U \sum_{g=1}^G t_{ug}$. A probabilidade de estar ao mesmo tempo na ocupação U e no grupo de gênero e raça G é $p_{ug} = \frac{t_{ug}}{t}$. A probabilidade marginal das ocupações (unidades)

$$p_u = \frac{\sum_{g=1}^G t_{ug}}{t} \text{ e dos grupos de gênero e raça é } p_g = \frac{\sum_{u=1}^U t_{ug}}{t}.$$

¹⁷ Métodos de *bootstrap* são utilizados quando a distribuição da população estudada não é especificada, sendo a amostra a única informação disponível. São métodos não paramétricos que estimam a distribuição de uma população por reamostragem, tratando a amostra observada como uma população finita, com características similares às da população original. São geradas amostras aleatórias a partir da original e, assim, a distribuição amostral de uma estatística pode ser estimada, sendo possível calcular as propriedades de um estimador mediante o erro padrão e cálculos de viés.

O índice H é uma versão normalizada do índice M , e pode ser definido na seguinte equação:

$$H(T) = \frac{M(T)}{E(T)} \quad (2)$$

onde $E(T)$ significa a entropia da distribuição marginal do grupo da tabela de contingência T . Dessa forma, $E(T) = - \sum_{g=1}^G p_{.g} \log p_{.g}$. A divisão pela entropia do grupo faz com que H varie entre 0 e 1.

O índice M , como qualquer índice de segregação, é uma medida de associação estatística entre duas variáveis categóricas. Seu método de decomposição de cinco termos pode ser usado para entender, de maneira mais visível, como a segregação mudou ou medir sua diferença entre dois pontos do tempo ou do espaço.

Dois dos cinco termos respondem por diferenças na segregação que se devem às diferentes distribuições marginais, como as distribuições dos grupos de gênero e raça e das ocupações. Um terceiro termo responde por diferenças na segregação devido à uma diferente estrutura de segregação, uma nova configuração de segregação a que Elbers (2020) denomina como “associação pura”. O principal diferencial do índice M é o termo estrutural, já que ele soluciona o problema da dependência marginal, tão caro à discussão sociológica de segregação.

Por fim, os dois outros termos são responsáveis pelo aparecimento ou desaparecimento de unidades ao longo do tempo – no nosso caso, as unidades são as ocupações. Dessa forma, o método pode ser utilizado para atribuir mudanças estruturais a unidades individuais, o que nos possibilita quantificar o efeito de cada ocupação na mudança da segregação por gênero e raça. As vantagens práticas da decomposição são demonstradas posteriormente, na análise dos resultados.

Os dados aqui utilizados são os mesmos descritos no capítulo 2: uma amostra da população de 18 a 65 anos de idade dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, dos anos de 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015. Os dados foram padronizados de acordo com a PNAD de 1976; sendo assim, foram excluídas as áreas rurais das regiões norte e centro-oeste. As ocupações do trabalho principal de todos os anos analisados foram padronizadas para a *International Statistical Classification of Occupations* (ISCO-88), buscando a comparação ao longo do tempo. Os bancos de dados foram estruturados para utilização do pacote *segregation*. Para cada ocupação ISCO-88, registra-se o número de homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, sendo que cada linha do banco

de dados é uma combinação única de uma determinada ocupação e um determinado grupo de gênero e raça, e a coluna n registra o número de pessoas para essa combinação.

O objetivo de estruturar o banco de dados de modo a combinar as características de gênero e raça condiz com a hipótese teórica da interseccionalidade, a qual considera que as desvantagens sociais se dão de forma cumulativa. Sendo assim, é possível que uma análise estatística da segregação ocupacional por gênero e raça faça emergir questões específicas a cada um desses grupos no que tange às disparidades no mundo laboral, evidenciando-as de maneira comparativa.

3.4 O que mostram os dados sobre a segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil

Os resultados descritivos apresentados no capítulo 2 já demonstraram que existe uma continuidade da segregação ocupacional por gênero segmentando homens e mulheres em ocupações ditas como tipicamente femininas e tipicamente masculinas. Há, também, uma permanência da segregação ocupacional por raça separando negros e negras em ocupações que exigem menores qualificações e que apresentam menor prestígio social e menores remunerações. Entretanto, foi observada uma queda da segregação ocupacional por gênero e raça ao longo do tempo.

No Gráfico 20, calculamos os índices M e H para a força de trabalho total (Total), assim como separadamente para cada grande grupo ocupacional (Intraocupações). No quadro entreocupações, observamos a segregação induzida apenas pelos grandes grupos ocupacionais, enquanto os intraocupações medem a segregação das ocupações detalhadas dentro de cada um dos grandes grupos (*major groups*). Devido ao grande volume de observações, os erros padrão obtidos via *bootstrap* apresentam significância estatística.

Gráfico 20 - Segregação ocupacional por gênero e raça (Brasil 1976 a 2015) (continua)

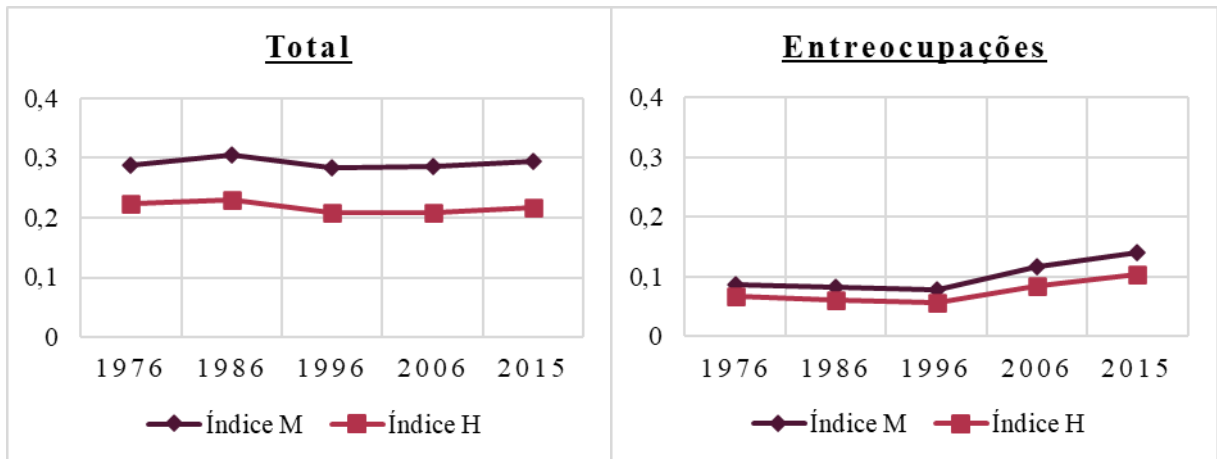
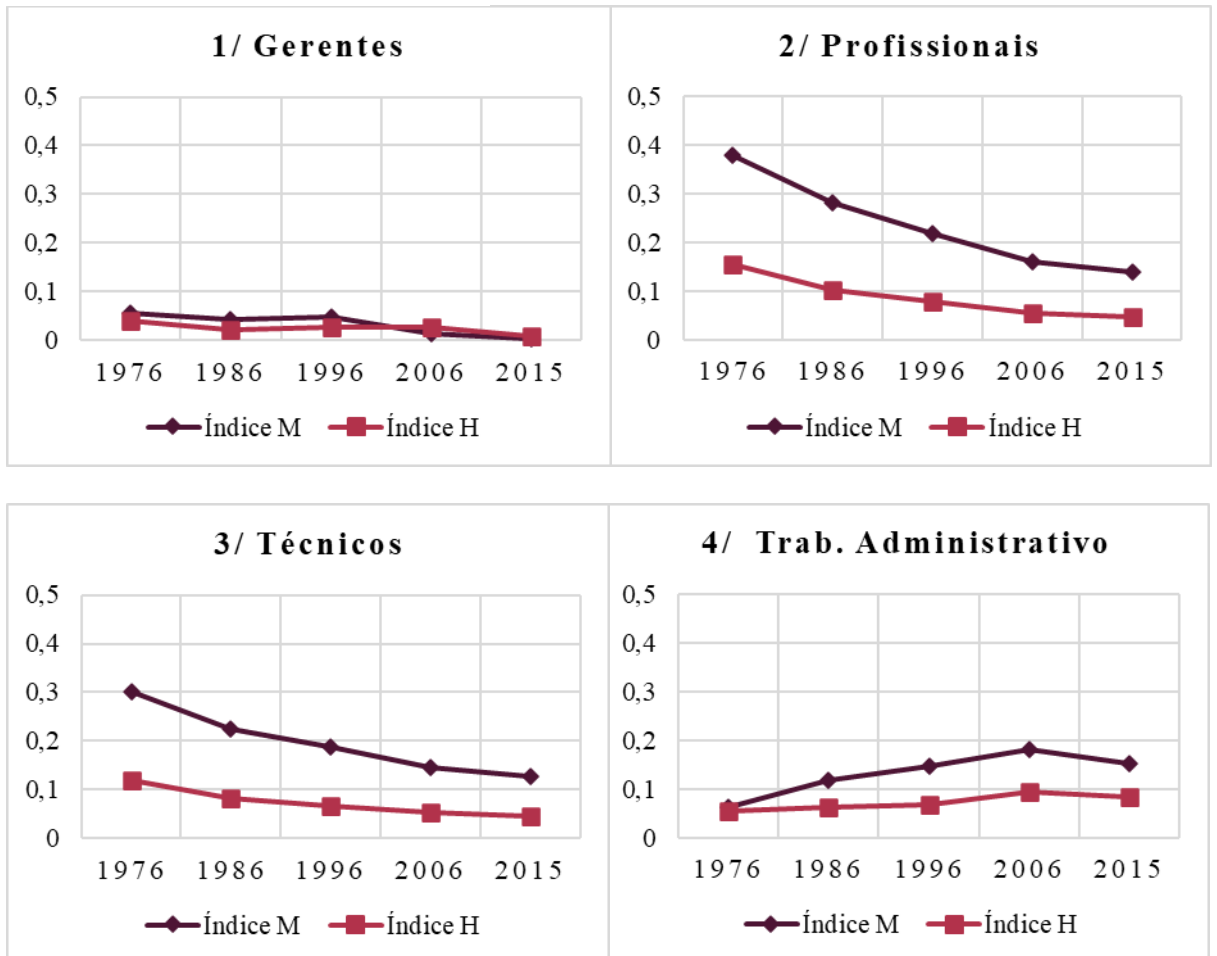
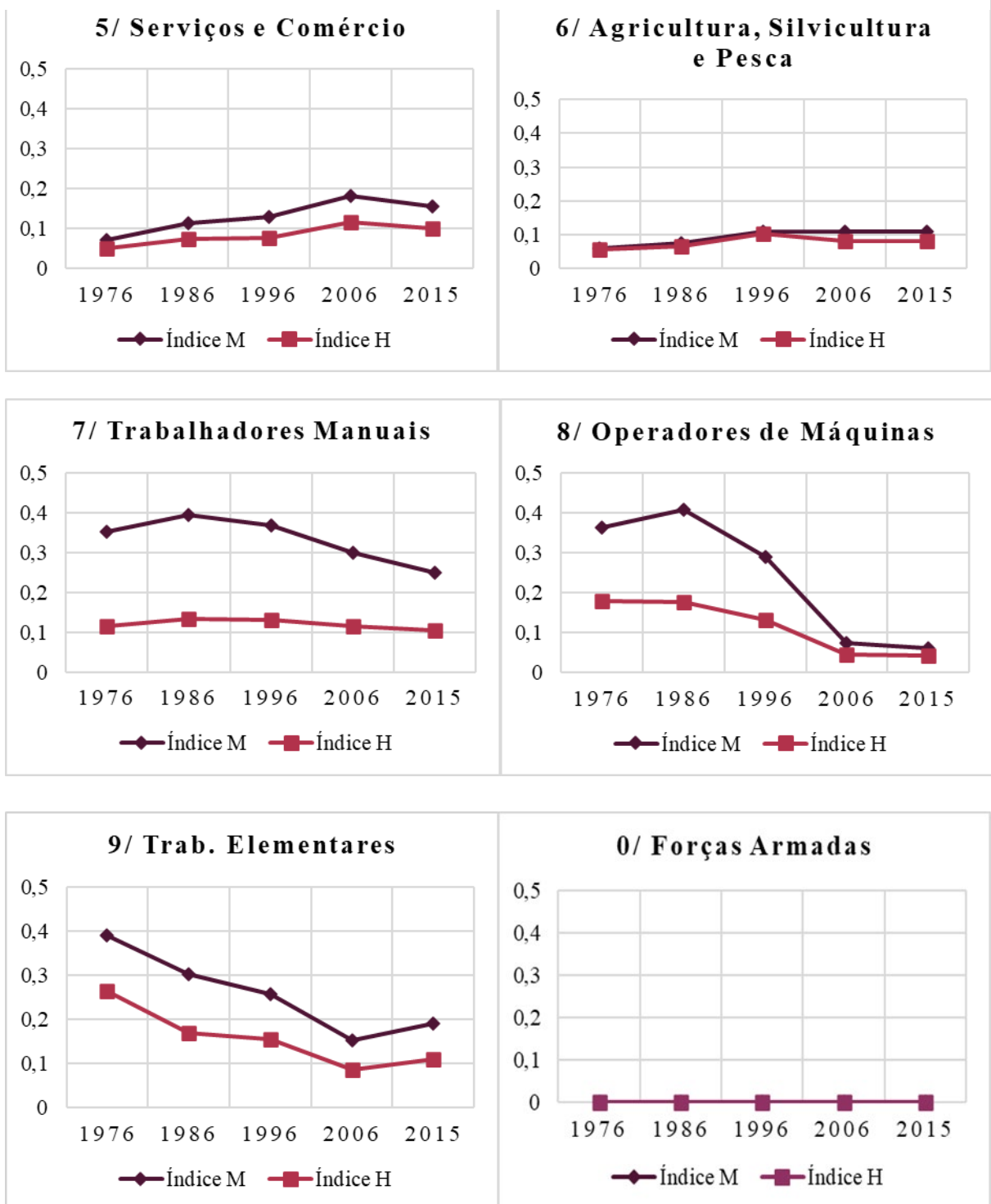
**Intraocupações**

Gráfico 20 - Segregação ocupacional por gênero e raça (Brasil 1976 a 2015) (conclusão)



Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

Os resultados mostram que a segregação total por gênero e raça se manteve constante, com ínfimo aumento de 1976 para 2015, tanto para o índice *M* quanto para o *H*. Em 1976, o

índice M estava em 0,29 e em 2015 aumentou para 0,30. O resultado entreocupações também apresentou aumento, o que significa que os maiores agrupamentos ocupacionais estão explicando mais sobre a composição de gênero e raça ao longo do tempo. Entretanto, esses dados indicam que cerca de 70% da segregação ocorre dentro dos grandes grupos ocupacionais (intraocupações). Em outras palavras, as diferenças na composição dos grupos de gênero e raça ao longo dos grandes grupos do ISCO-88 respondem por menos de 30% da segregação ocupacional total entre 1976 e 2015. Aqui já percebemos a importância de uma análise interseccional da segregação ocupacional, já que a desigualdade mais relevante se dá em como os grupos de raça e gênero se distinguem dentro de ocupações semelhantes.

Apesar de a segregação total ter sido mantida, os termos intraocupações demonstram certa variação. Na maioria dos grandes grupos ocupacionais, a segregação de gênero e raça diminuiu. São eles: gerentes (grupo 1); profissionais (grupo 2); técnicos (grupo 3); trabalhadores manuais (grupo 7); operadores de máquinas (grupo 8); e trabalhadores elementares (grupo 9). Ganham maior destaque nessa queda os grandes grupos 2, 8 e 9, mostrando que as mudanças ocorrem tanto no topo quanto na base da pirâmide social.

Em outros cenários, como entre os trabalhadores administrativos (grupo 4), assim como nas ocupações de serviços e comércio (grupo 5) e agricultura, silvicultura e pesca (grupo 6), a segregação de gênero e raça aumentou, com maiores variações nos grupos 4 e 5. Alguns fatores podem ter contribuído para esses resultados. O maior acesso à escolaridade, principalmente a expansão do ensino superior no Brasil (PRATES; COLLARES, 2014), levaram as mulheres brancas a ocuparem cargos que exigem maiores qualificações, como no setor administrativo, segregando as mulheres negras nas ocupações de serviços e comércio. Já a migração, ao longo dos anos, para as áreas mais urbanas e a mudança no mercado laboral com a industrialização podem ter contribuído para o aumento da segregação no grupo 6.

As ocupações das forças armadas (grupo 0) mantiveram seus índices de segregação ocupacional por gênero e raça ao longo do tempo. O grupo das forças armadas apresenta características muito específicas que o diferenciam dos outros grupos do mercado de trabalho. Não é o objetivo desta tese pormenorizar tais especificações, mas existem trabalhos que se debruçam sobre o tema, como o de Zucatto (2018).

Analisando apenas o índice M , a segregação total apresenta queda em todos os anos, com exceção de 1996, quando houve acréscimo de 0,03 ($M = 0,31 - 0,28 = 0,03$), como demonstra a Tabela 2. O declínio da segregação pode ser resultado de dois processos: 1) a

entrada das mulheres brancas no mercado de trabalho e; 2) a disposição de novas tecnologias, impactando algumas ocupações em três sentidos: inovação, fim e surgimento de ocupações (GUIMARÃES; BRITO; BARONE, 2016; MAINARDES; FUNCHAL; SOARES, 2017).

Tabela 2 - Segregação ocupacional (*M*) total, entreocupações e intraocupações e proporção (*p*) da população intraocupações (Brasil, 1976 a 2015)

| | 1976 | | 1986 | | 1996 | | 2006 | | 2015 | |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | <i>M</i> | <i>p</i> | <i>M</i> | <i>p</i> | <i>M</i> | <i>p</i> | <i>M</i> | <i>p</i> | <i>M</i> | <i>p</i> |
| Segregação total | 0,29 | -- | 0,31 | -- | 0,28 | -- | 0,29 | -- | 0,30 | -- |
| Entreocupações | 0,09 | -- | 0,08 | -- | 0,08 | -- | 0,12 | -- | 0,14 | -- |
| Intraocupações | | | | | | | | | | |
| 1 Gerentes | 0,06 | 0,07 | 0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,01 | 0,10 | 0,00 | 0,08 |
| 2 Profissionais | 0,38 | 0,06 | 0,28 | 0,07 | 0,22 | 0,07 | 0,16 | 0,13 | 0,14 | 0,15 |
| 3 Técnicos | 0,30 | 0,04 | 0,23 | 0,05 | 0,19 | 0,05 | 0,15 | 0,09 | 0,13 | 0,09 |
| 4 Trab. administrativos | 0,06 | 0,10 | 0,12 | 0,11 | 0,15 | 0,09 | 0,18 | 0,08 | 0,15 | 0,08 |
| 5 Serviços e comércio | 0,07 | 0,06 | 0,11 | 0,07 | 0,13 | 0,10 | 0,18 | 0,10 | 0,15 | 0,12 |
| 6 Agric., silvic. e pesca | 0,06 | 0,30 | 0,07 | 0,20 | 0,11 | 0,19 | 0,11 | 0,00 | 0,11 | 0,00 |
| 7 Trab. manuais | 0,35 | 0,16 | 0,40 | 0,16 | 0,37 | 0,15 | 0,30 | 0,22 | 0,25 | 0,23 |
| 8 Op. de máquina | 0,37 | 0,08 | 0,41 | 0,09 | 0,29 | 0,08 | 0,07 | 0,10 | 0,06 | 0,10 |
| 9 Trab. elementares | 0,39 | 0,13 | 0,30 | 0,18 | 0,26 | 0,20 | 0,15 | 0,17 | 0,19 | 0,14 |
| 0 Forças armadas | 0,00 | 0,02 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Nota: O índice *M* referente às ocupações das Forças Armadas é de 0,0001 para todos os anos. E a proporção da população para o grupo da Agricultura, silvicultura e pesca é de 0,001.

Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

Essas variações vão ao encontro das considerações de Charles e Grusky (2005) e Elbers (2020) sobre a necessidade de estudar os grandes grupos separadamente, de forma mais desagregada, para uma melhor compreensão da segregação ocupacional, já que, quanto mais desagregado, mais se percebe a segregação.

A segregação intraocupações responde mais pela segregação total e, por isso, merece destaque aqui. Cada um dos componentes do índice *M* referentes ao grupo ISCO-88 específico contribui com a segregação total referente ao seu ano de análise (0,29 em 1976; 0,39 em 1986; 0,28 em 1996; 0,29 em 2006 e 0,30 em 2015). O grande grupo ocupacional que mais contribui para a segregação total, em todos os anos, é o dos trabalhadores manuais – mesmo não sendo

proporcionalmente o maior em relação à população nos primeiros anos analisados. A contribuição desse grupo se dá pela diversidade de atividades que ele abarca: vai de trabalhos ligados à força física, aos trabalhos de cuidado e artesanato. Dessa forma, a decomposição mostra que é importante olhar para os tamanhos da proporção de cada grande grupo, para seus tamanhos, bem como para o índice M ponderado pelo tamanho de cada grande grupo, isso é, a segregação dentro deles.

São perceptíveis as imbricações entre raça e gênero quando se trata da segregação ocupacional no Brasil. Entretanto, os achados vão de encontro às conclusões de autores que apontam as diferenças nos elementos presentes no sistema de estratificação de gênero, que seriam introjetados nas ocupações, desvalorizando aquelas dominadas por mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007; KILBOURNE; ENGLAND; BERON, 1994; PDAVIC; RESKIN, 2002), enquanto o sistema de estratificação racial seria baseado em fatores que antecedem a entrada no mercado de trabalho (ALTONJI; BLANK, 2010; CRENSHAW, 2020; MASSEY; DENTON, 1994).

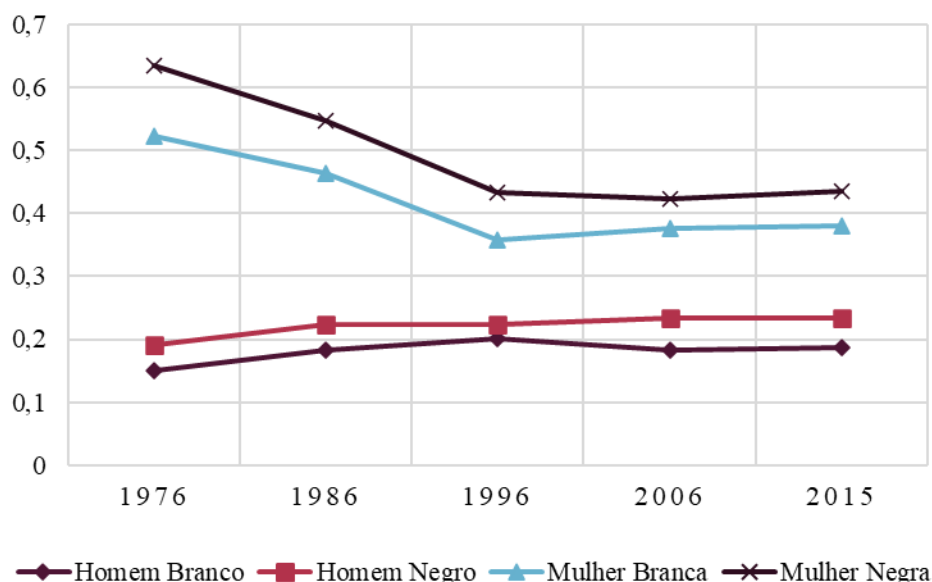
A maioria dos índices e outros métodos de análise sobre segregação ocupacional chegaram a explicar os resultados até esse ponto. As propriedades de decomposição do índice M bem como a decomposição da mudança desenvolvida por Elbers (2020) nos permitem ir além e explorar os padrões de segregação ocupacional com mais detalhes.

Os resultados do Gráfico 21 retratam a decomposição do índice M por unidades dos grupos de gênero e raça. Podemos perceber que tais grupos experimentam níveis muito diferentes de segregação ocupacional. Os homens brancos são os menos segregados, sucedidos pelos homens negros. Em contrapartida, as mulheres negras são as mais segregadas. Além disso, notamos que gênero é um fator que apresenta maior impacto na segregação ocupacional se comparado à raça, já que homens são menos segregados que mulheres, independentemente de sua raça/cor. Toda a questão discutida em torno do essencialismo de gênero nos leva a acreditar que o maior impacto da segregação nas mulheres, em comparação com os homens, se dá pela construção social das habilidades e funções colocadas como naturalmente femininas.

Homens dominam um espaço no mercado de trabalho dentro de ocupações socialmente mais valorizadas não apenas financeiramente, mas aquelas entendidas como vitais para o funcionamento do mundo moderno: operadores de máquinas, motoristas, gerentes, coordenadores, diretores, etc. Apesar de menor, o efeito racial na segregação ocupacional não deve ser ignorado; propomos uma análise interseccional justamente por acreditar que as

desigualdades são vividas de maneira cumulativa. No anexo B, podem ser observados os índices M da segregação por gênero e raça dentro de cada ocupação ISCO-88 (*local segregation*) para cada ano analisado.

Gráfico 21 - Segregação local para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976 a 2015)



Fonte: PNAD, 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

O cálculo da decomposição das mudanças nos índices gera uma tabela (Tabela 3) onde está presente o índice M total para cada um dos dois períodos analisados e o que chamamos de diferença do índice, que é a diferença bruta da segregação ocupacional por gênero e raça referente ao total dos dois períodos de análise. Além disso, apresenta cinco componentes adicionais: ocupações novas; ocupações desaparecidas; margens de gênero e raça; margens da ocupação; e estrutural, que representam os resultados da decomposição que somam a diferença do índice. Para um melhor entendimento, os componentes são analisados em termos percentuais em relação ao total diferença índice (100%).

O componente marginal quantifica o quanto esperaríamos que a segregação mudasse, dado que os marginais do tempo 1 mudaram em relação aos marginais do tempo 2. Por exemplo, o quanto esperaríamos que o crescimento de mulheres brancas dentro do grupo ocupacional de profissionais contribuiria para a segregação; ou o quanto a maior entrada de homens negros nas forças armadas influenciaria na segregação; ou até mesmo a influência de uma mudança

demográfica, como a modificação da quantidade de pessoas dentro do mercado de trabalho. Assim, o crescimento do componente marginal significa uma mudança no tamanho dos grupos de gênero e raça dentro dos grupos ocupacionais.

O componente estrutural é a associação entre as ocupações e os grupos de gênero e raça. Ele quantifica qualquer quantidade adicional de segregação que não seja explicada por mudanças marginais. Elbers (2020) pontua que, para compreender o comportamento da decomposição, é útil considerar os dois casos extremos de apenas mudança estrutural e apenas mudança marginal.

Tabela 3 - Decomposição das mudanças nos índices M (Brasil, 1976 a 2015)

| Componentes | | 1976 - 1986 | 1986 - 1996 | 1996 - 2006 | 2006 - 2015 | 1976 - 2015 |
|-------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| M | No tempo 1 | 0,288 | 0,306 | 0,284 | 0,286 | 0,288 |
| | No tempo 2 | 0,306 | 0,284 | 0,286 | 0,295 | 0,295 |
| | Diferença de M | 0,018 (100%) | -0,022 (100%) | 0,001 (100%) | 0,010 (100%) | 0,007 (100%) |
| Ocupações novas | | 0,005 (27%) | -0,004 (18%) | -0,027 (-1961%) | 0,000 (0%) | -0,018 (-242%) |
| Ocupações desaparecidas | | 0,000 (-1%) | 0,000 (-1%) | 0,079 (5780%) | 0,000 (0%) | 0,093 (1265%) |
| Marginal | Gênero e raça | 0,011 (61%) | 0,010 (-48%) | -0,012 (-903%) | 0,003 (35%) | 0,005 (64%) |
| | Ocupacional | 0,009 (47%) | -0,004 (18%) | -0,011 (-795%) | 0,019 (202%) | 0,023 (309%) |
| Estrutural | | -0,006 (-34%) | -0,025 (112%) | -0,028 (-2021%) | -0,013 (-137%) | -0,095 (-1296%) |

Fonte: PNAD 1976, 1986, 1996, 2006 e 2015.

A mudança marginal referente a gênero e raça contribui para a queda da segregação nos intervalos de 1986-1996 e 1996-2006. A mudança na segregação ocupacional nesse segundo intervalo merece futuras análises mais detalhadas. Naquele período, as mudanças marginais referentes à ocupação e aos grupos de gênero e raça são responsáveis pela queda da segregação, assim como o surgimento de novas categorias ocupacionais. Esses dados são reflexo da entrada das mulheres brancas no mercado de trabalho a partir da década de 1980, da mobilidade ocupacional de negros e negras devido ao maior acesso a escolaridade e letramento

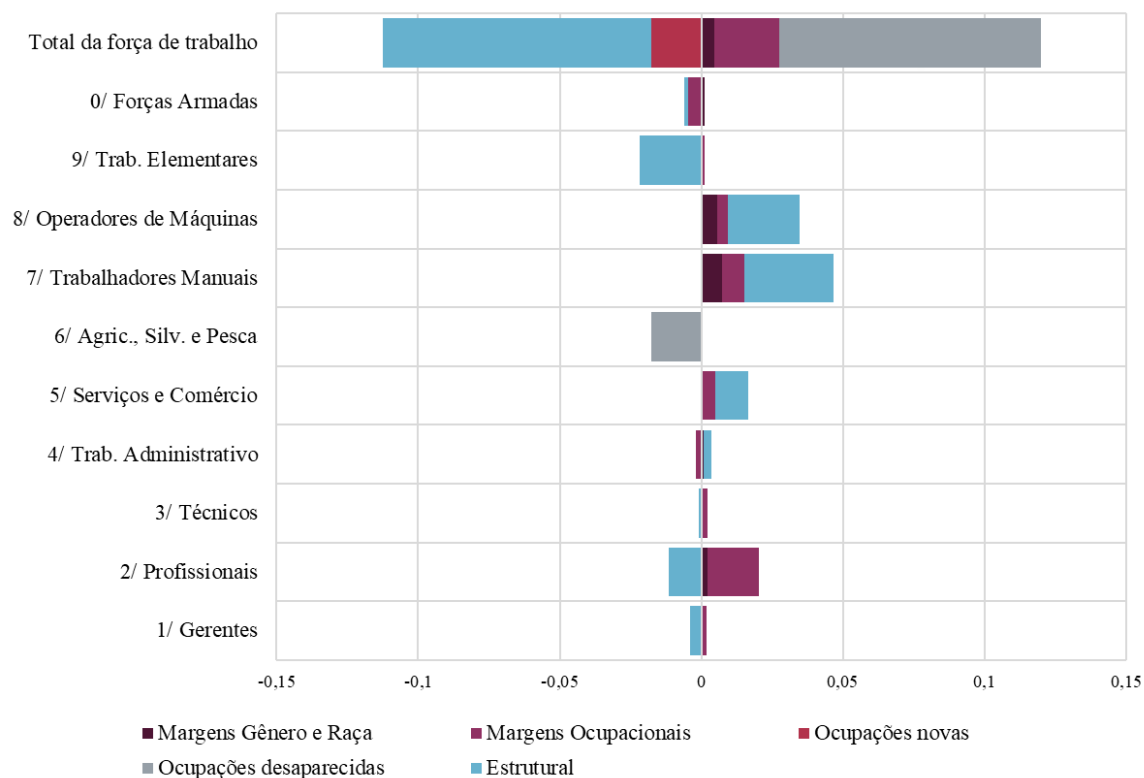
(BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; GUIMARÃES, 2002; PRATES; COLLARES, 2014) e à mudança ocupacional com o advento de novas tecnologias de informática e inovação (MAINARDES; FUNCHAL; SOARES, 2017).

Em quase todos os intervalos de tempo analisados, com exceção do período de 1986-1996, a mudança estrutural tem um efeito mais importante na redução da segregação ocupacional por gênero e raça. Esses dados podem ser observados com maior detalhamento na Tabela 3. Novamente, os erros padrão obtidos via *bootstrap* apresentam significância estatística.

Para destacar melhor as mudanças, focamos na comparação entre os anos de 1976 e 2015 para cada grande grupo ISCO-88, sem considerar os anos intermediários. A diferença total do índice M foi decomposta entre os cinco termos descritos anteriormente. O Gráfico 22 demonstra os resultados.

No índice M referente ao total da força de trabalho, o declínio da segregação se deve à existência, em 2015, de ocupações que não existiam em 1976 e, em maior parte à diminuição da segregação estrutural. A queda na segregação estrutural é responsável por mais de 1.000% do declínio total da segregação. Estudos consideram a queda da segregação ocupacional advinda principalmente do declínio no componente estrutural como um ponto positivo. Contudo, é importante pontuar que não se pode afirmar que uma relação entre algumas ocupações com certos grupos de gênero e raça tenha caído. Para isso, uma análise mais desagregada das ocupações é necessária.

A segregação ocupacional por gênero e raça diminuiu em sete dos dez grandes grupos ocupacionais, e essa queda se originou de diferentes componentes. A participação do componente estrutural foi alta em quatro dos sete grupos (entre 77% e 192%). No grande grupo 6 (agricultura, silvicultura e pesca), a queda da segregação se deveu principalmente às ocupações que deixaram de existir. No grande grupo 0 (forças armadas), o componente das margens ocupacionais apresentou uma maior relevância na queda da segregação. Já no grande grupo 4 (trabalhadores administrativos), as ocupações que surgiram no decorrer dos anos contribuíram para a queda da segregação de gênero e raça.

Gráfico 22 - Decomposição das mudanças nos índices M (Brasil, 1976 e 2015)

Fonte: PNAD 1976 e 2015.

A segregação ocupacional por raça e gênero apenas aumentou para três grupos ocupacionais: serviços e comércio; trabalhadores manuais; e operadores de máquinas. Esse aumento se deveu principalmente ao componente estrutural e, em parte, aos componentes marginais de gênero/raça e ocupacional. O grupo 2 (profissionais), apesar de apresentar uma queda na segregação por meio do componente estrutural, também apresenta um aumento advindo dos componentes marginais. De modo geral, apresenta-se um padrão onde o componente estrutural se coloca como fundamental tanto para o aumento quanto para a queda da segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil durante os anos de 1976 e 2015.

A partir dos dados demonstrados no capítulo 2 e das análises do presente capítulo, é natural que a seguinte afirmação surja: a segregação ocupacional diminuiu com a maior participação de mulheres e negros no mercado de trabalho. Mas essa crescente participação de mulheres e negros na força de trabalho ao longo do tempo representa uma pequena parcela na diferença geral da segregação ocupacional. Por que o efeito da segregação não reflete os padrões de mudança da participação feminina e negra no mercado de trabalho? Os grupos

ocupacionais que tiveram um incremento de mulheres e negros não deveriam demonstrar uma diminuição da segregação, e não um aumento?

Elbers (2020) aponta que o efeito esperado de elevar proporcionalmente a participação de um grupo (neste caso, mulheres e negros) em cada ocupação é aumentar a segregação, já que os padrões de segregação existentes são ainda mais realçados. Isto é, geralmente as mulheres e negros que entram no mercado de trabalho tendem a entrar em ocupações já demarcadas socialmente como tipicamente femininas e negras, respectivamente. Assim, o efeito das mudanças nos padrões de participação feminina e negra no mercado de trabalho resulta da estrutura de associação presente entre ocupações, gênero e raça. Isso demonstra que os efeitos marginais devem ser interpretados como mudanças esperadas na segregação, uma vez que as razões de chances se mantenham constantes (ELBERS, 2020).

3.5 Considerações finais

As análises realizadas neste capítulo convergem com a literatura sobre interseccionalidade, uma vez que podemos perceber variações na segregação ocupacional no que tange aos grupos de gênero e raça. Mas também notamos que o impacto da segregação é distinto nos grupos de gênero e nos grupos raciais.

A segregação local total por gênero e raça permaneceu praticamente inalterada ao longo do tempo ao analisarmos os índices M e H . No termo entreocupações, identificamos um aumento, o que expressa a maior explicação sobre a composição de raça e gênero, ao longo do tempo, pelos agrupamentos ocupacionais maiores. Entretanto, as distinções na composição dos grupos de gênero e raça entre os grandes grupos ISCO-88 representam menos de 30% da segregação ocupacional total no período analisado. Assim, a diferença dentro de cada grupo ocupacional (intraocupações) é responsável por 70% da segregação ocupacional por gênero e raça.

Ao analisarmos os grandes grupos ocupacionais, percebemos que, em sua maioria, a segregação por gênero e raça apresentou queda ao longo do tempo, sendo que o grupo dos trabalhadores manuais foi o que teve a maior contribuição para esse declínio em todos os anos analisados. Esse resultado demonstra que a segregação diminuiu mais na base da pirâmide

ocupacional do que no topo. Quando evidenciamos os resultados para cada grupamento de gênero e raça, constatamos que os homens brancos são os menos segregados, seguidos dos homens negros. Já as mulheres negras são as que apresentam maiores índices de segregação ocupacional.

Por esse ângulo, os resultados se aproximam da teoria da interseccionalidade ao considerar que gênero e raça não são categorias analíticas independentes e que, por isso, não podem ser representadas pela adição de uma à outra. Elas são imbricadas de forma que geram experiências e oportunidades específicas para cada um dos grupos de gênero e raça, e as condições de escolhas ocupacionais dos homens brancos são maiores.

Dos resultados encontrados, podemos destacar: (i) houve queda da segregação ocupacional por gênero e raça ao longo do tempo; (ii) a variação *dentro* das ocupações explica mais a segregação ocupacional por gênero e raça do que a variação *entre* as ocupações; (iii) o componente estrutural é fundamental para explicar tanto o aumento quanto a queda da segregação ocupacional por gênero e raça; e (iv) ao considerar toda a estrutura ocupacional, gênero apresenta um impacto maior do que raça na segregação.

A queda da segregação ocupacional ao longo do tempo é explicada, principalmente, pela entrada das mulheres brancas nos grupamentos de trabalho manual e, mais recentemente, por uma entrada tímida em algumas ocupações não manuais. Também observamos uma mobilidade dos negros em grupos ocupacionais como, por exemplo, as forças armadas. Ao considerar a interseção de gênero e raça, as variações dentro dos grupos ocupacionais ganham mais destaque, demarcando a desigualdade existente em trabalhos semelhantes de acordo com o gênero e a raça/cor dos indivíduos.

Uma vez que o componente estrutural reflete a associação entre os grupos ocupacionais e os grupos de gênero e raça, sua importância na segregação ganha destaque, já que houve uma mudança significativa na atividade laboral devido, principalmente, ao avanço tecnológico. Entretanto, no caso brasileiro, o componente marginal também é relevante, dado o ingresso das mulheres brancas no mundo laboral.

O fato de a categoria gênero apresentar um impacto maior do que raça na segregação ocupacional indica que as mulheres, independentemente da diferença racial, estão mais próximas entre si do que dos homens. O mesmo acontece com eles. Esse aspecto não diminui a importância da questão racial na segregação ocupacional, mas demarca que, apesar da proximidade, as diferenças raciais entre mulheres e entre homens ainda permanece.

Os resultados aqui apresentados por meio dos índices retratam uma investigação da segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil. Isto é, o objetivo aqui foi o de explicar como essa segregação se dá, e não por que ela se manifesta dessa forma, apesar de conjecturarmos sobre suas causas. A partir da evidência dos avanços em direção à queda da segregação ocupacional segundo gênero e raça, no Brasil, emergem questões em torno das especificidades dos grupos de gênero e raça e das ocupações em níveis mais detalhados, assim como em relação a outros fatores externos que possam explicar a associação entre ocupações, gênero e raça.

Destacamos a importância da realização de investigações que considerem grupos ocupacionais mais desagregados para verificar se o impacto interseccional de gênero e raça ganha maior destaque ou se gênero segue tendo uma relevância maior do que a raça nesse campo de estudo. Além disso, é válida a consideração de outros marcadores sociais nas intersecções que podem modificar a segregação ocupacional como: idade, considerando que os indivíduos encontram oportunidades e dificuldades distintas no mundo laboral relacionadas a esse critério; deficiência, tendo em conta as barreiras impostas pelo mercado de trabalho tanto em relação à acessibilidade para realização das atividades quanto pela discriminação; e maternidade ou presença de crianças no domicílio, fator que impacta o tempo de dedicação ao mercado de trabalho devido à sua divisão com o trabalho de cuidado, o que também pode levar a oportunidades ocupacionais divergentes.

4 SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL POR GÊNERO E RAÇA ENTRE OS TRABALHADORES PROFISSIONAIS

4.1 Introdução

Os avanços em relação à igualdade de gênero e raça, a redução do hiato entre o ensino fundamental e o ensino superior, a entrada e presença cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho e políticas públicas direcionadas à família e à redução de desigualdades educacionais foram conquistas que pudemos acompanhar na modernidade e que apresentam impactos diretos e indiretos na segregação ocupacional por gênero e raça.

Os resultados encontrados nos capítulos anteriores destacam que a segregação ocupacional por gênero e raça ainda é persistente, apesar de sua considerável queda ao longo do tempo. Em relação ao modo como se dão tais distinções, encontramos que o componente estrutural é fundamental para explicar tanto o aumento quanto a queda da segregação ocupacional no Brasil entre 1976 e 2015; que a variação *dentro* das ocupações explica mais a segregação do que a variação *entre* as ocupações; e que gênero é o principal elemento que segrega os indivíduos nas ocupações, seguido de raça.

Em relação aos resultados achados no capítulo 3, o último ponto destacado merece maior atenção. Gênero apresenta uma clivagem mais marcada em comparação a raça, alocando mulheres negras e brancas em determinadas ocupações majoritariamente femininas. Contudo, o fator racial contribui com uma camada de interseção que explica outros meandros da segregação e da desigualdade de salários, como demarcado por Silveira e Leão (2020).

De modo a compreender melhor a segregação ocupacional por gênero e raça, foi realizada uma análise exploratória¹⁸ de cada um dos grandes grupos ocupacionais, separadamente, para o mercado de trabalho como um todo a partir do método de análise desenvolvido por Elbers (2020) e já utilizado no capítulo 3. A finalidade foi verificar se o padrão de segregação se repetia em cada um dos grandes grupos ISCO-88. A partir dessa análise, surgiu

¹⁸ Optamos por não apresentar os resultados dessa análise exploratória aqui, já que seu objetivo era o de verificar os padrões de tendências e mudanças para cada um dos grandes grupos ocupacionais e, a partir daí, apresentar os resultados que mostrassem um comportamento distinto ao do mercado de trabalho como um todo. As análises que não foram expostas aqui seguem o mesmo padrão apresentado no capítulo anterior.

um interesse maior nos grandes grupos 2 (profissionais) e 8 (operadores de máquinas), já que foram os que demonstraram maior variação da segregação ocupacional ao longo do tempo. De todos os grandes grupos ISCO-88, apenas o de profissionais apresentou padrão de segregação por gênero e raça diferente dos resultados apresentados para todo o mundo laboral. Dessa forma, o presente capítulo se dedica ao exame mais detalhado do grande grupo dos profissionais e seus grupos ocupacionais desagregados. Uma vez que o grupo 8 demonstrou o mesmo padrão de segregação que o mercado de trabalho como um todo, apresentado no capítulo 3.

O grande grupo dos profissionais compreende ocupações cujas atividades principais exigem conhecimentos profissionais que, em sua maioria, requerem a posse de diploma de ensino superior, além de profissionais de artes e desportos com alto nível de competência. São quatro grupos ISCO-88 que compreendem: profissionais de ciências físicas, matemáticas e engenharias; profissionais de ciências da vida e saúde; profissionais de ensino e; outros profissionais.¹⁹

A segregação ocupacional dentro do grupo é abordada a partir de três objetivos: 1) analisar o quanto o crescimento do grande grupo dos profissionais e o crescimento do número de trabalhadores dentro desse grande grupo, de acordo com seu gênero e raça, contribuíram para a segregação dentro dessa categoria (componentes marginais); 2) apurar de que modo a distribuição de homens e mulheres, brancos e negros se associa às ocupações profissionais e o impacto dessa associação na segregação ocupacional por gênero e raça (componente estrutural); e 3) mensurar os ganhos e perdas salariais de cada grupo de gênero e raça e se essa variação se deve ao nível de renda das ocupações que eles se encontram, ou à discriminação àquele grupo. A questão que queremos responder neste capítulo é: quais os impactos da segregação ocupacional na interseção de gênero e raça entre aqueles que conseguiram alcançar ocupações profissionais no Brasil entre 1976 e 2014?

Charles e Grusky (2005) destacam que a segregação pode se estruturar em um nível ocupacional mais desagregado, onde o grau de vantagem de um grupo pode operar para alocar, de maneira esperada, seus membros nas ocupações mais desejáveis. Assim, uma análise dos grupos ocupacionais agregados pode não captar tal nuance, sendo necessário avaliar a percepção de perfis de segregação distintos em níveis agregados e desagregados. Assim, a

¹⁹ O grupo “outros profissionais” compreende: profissionais de negócios; profissionais jurídicos; arquivistas, bibliotecários e profissionais relacionados à informação; ciências sociais e profissionais relacionados; escritores e artistas criativos ou performance e; profissionais religiosos.

relevância desta investigação se dá na exploração de dados mais detalhados para a compreensão da segregação ocupacional por gênero e raça entre os profissionais.

Este capítulo está dividido em quatro seções, além desta introdução. Primeiramente, discorreremos em torno da literatura internacional e nacional produzida sobre os temas da segregação de raça e gênero e das ocupações profissionais e/ou daquelas com maiores remunerações e qualificações. Em seguida, apresentamos o desenho de pesquisa e a construção dos índices analisados, seguidos da apresentação e discussão dos resultados. Por fim, temos as considerações finais.

4.2 Segregação ocupacional por gênero e raça e efeitos discriminatórios entre trabalhadores com maiores qualificações no mercado de trabalho brasileiro

A história social e de estudos nas ciências privilegiou ideias e ações de homens brancos proprietários, deixando à margem todo o conhecimento produzido pelos outros grupos raciais e de gênero. O movimento de dar visibilidade às histórias das mulheres e dos negros, baseado na epistemologia do ponto de vista situado, propôs a realização de estudos científicos a partir de um ponto de vista próprio à experiência e ao lugar que as mulheres ocupam (HARDING, 1988). Já os estudos do feminismo negro criticaram a vertente do conhecimento situado, por ser composta apenas por mulheres brancas que não teriam conhecimento e experiência sobre questões e vivências racializadas (GONZALEZ, 2020). Tais movimentos representaram uma conquista e um avanço, mas não o suficiente para a compreensão dos múltiplos entrelaçamentos das diferentes narrativas individuais e coletivas (COLLINS; BILGE, 2016).

Os estudos interseccionais vêm de uma elaboração teórica que considera desigualdade social, poder e justiça social num contexto de racismo, sexismo e exploração capitalista em um lugar em que as mulheres negras sofrem o impacto, não apenas de um desses sistemas de poder, mas da convergência deles. Assim, surgiram movimentos que expuseram as ideias centrais da interseccionalidade, ainda que não tenham utilizado exatamente esse termo, que só ganhou espaço recentemente.

Nas Ciências Sociais, as imbricações das categorias de classe, gênero e raça são a base de explicação para as desigualdades no pensamento feminista negro brasileiro, mais

especificamente dos anos 1970 e 1980. Isso decorre tanto da influência do marxismo no pensamento acadêmico brasileiro, que impactou os primórdios da produção teórica feminista sobre o mercado de trabalho, quanto dos estudos de relações raciais no país que, em grande parte, articularam os temas de raça e classe (RIOS; PEREZ; RICOLDI, 2018). Alguns exemplos clássicos dessa abordagem são os textos “Discriminação e desigualdades raciais no Brasil”, de Carlos Hasenbalg, de 1979, e “Racismo e sexismo na cultura brasileira”, de Lélia Gonzalez, de 1983.

A história do trabalho feminino no Brasil passou por um processo de mudança importante a partir dos anos 1970 e, com isso, os estudos em torno do tema começaram a ganhar relevância no campo da sociologia. Emergiram teorias com pontos argumentativos consoantes e destoantes, mas sempre no sentido de construção e consolidação do campo teórico de análise. Como vimos nos capítulos anteriores, além da representativa entrada das mulheres no mercado de trabalho com a industrialização, profissões tradicionais como medicina, arquitetura, engenharia e direito passaram a contar com maior presença feminina (CHIES, 2010; ZHU; GRUSKY, 2022). Como destacam Beltrão e Teixeira (2004):

Foi apenas a partir de meados dos anos 1980, com o processo de redemocratização do país, as políticas públicas voltadas para a universalização da educação básica e o continuado aumento da oferta de vagas com a expansão das universidades privadas, que as mulheres conseguiram inverter o hiato de gênero na educação em todos os níveis (BELTRÃO; TEIXEIRA, 2004, p. 11).

Como demonstrado anteriormente, a entrada das mulheres em profissões mais qualificadas não alterou o padrão de segregação por gênero, apesar de sua queda. Zhu e Grusky (2022) destacam que o declínio da segregação de gênero nos Estados Unidos seguiu por décadas, mas parou na virada do século XXI e não se modificou mais. Ainda argumentam que formas de transmissão intergeracional indutoras de segregação são as principais causas dessa paralisação (ZHU; GRUSKY, 2022). Estudos mostram que a tendência brasileira caminha na mesma direção (ITABORAÍ; RICOLDI, 2016).

Chies (2010), em concordância com Charles e Grusky (2005), destaca que em algumas especialidades das ocupações tradicionais, as que apresentam maior prestígio na área e maiores remunerações, a entrada das mulheres ainda é mais restrita. Elas continuam ligadas a trabalhos de cuidado (GUIMARÃES; HIRATA; FLEXOR, 2020), mesmo entre as profissionais, e a diferença salarial ainda é persistente (LIMA; ABDAL, 2007).

Quando analisamos especificamente um grupo ocupacional que apresenta como principal característica maiores qualificação e rendimentos no mercado de trabalho, como é o caso dos profissionais, como fica a inserção feminina? Ao utilizarmos medidas mais modernas de segregação, esses, digamos, “guetos” ocupacionais que segregam homens e mulheres, brancos e negros em ocupações entendidas como femininas e masculinas ou, racializadas permanecem? A queda da segregação ocupacional ao longo do tempo se dá de forma mais ou menos acentuada para o grande grupo profissionais? Esses são alguns questionamentos ancorados na literatura que buscamos responder neste capítulo.

Com as reformas educacionais no Brasil, esperava-se uma equalização de gênero e raça no mercado de trabalho, mas as formas ocultas de discriminação do empregador dentre outros fatores expostos no capítulo 3 a impossibilitaram (PRATES; COLLARES, 2014). Entre os anos 1970 e 1990, as reformas institucionais e os movimentos sociais contribuíram para uma mudança de pensamento e comportamento e, conseqüentemente, para o declínio de acentuados níveis de segregação de raça e gênero. Pautas de rompimento de padrões sociais de casamento e maternidade possibilitaram o foco nos estudos e em carreiras profissionais, principalmente das mulheres brancas. Em consonância com essa mudança moral, houve a expansão do ensino superior privado. E, em paralelo, os movimentos negros ganharam força no debate político e social, problematizando a situação dos negros e negras na sociedade brasileira (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999; CÂMARA, 2018; GONZALEZ, 2017). Entretanto, essa guinada igualitária se mostrou limitada (ITABORAÍ; RICOLDI, 2016).

Com as transformações educacionais ocorridas no Brasil ao longo dos anos analisados e o crescimento populacional dentro do grande grupo profissionais, como ficou a distribuição por gênero e raça nessas ocupações? Os dados aqui apresentados irão demonstrar que tais mudanças tiveram impactos bem diferentes para cada grupo racial e de gênero no que tange à segregação ocupacional e à desigualdade de rendimentos.

Diversos estudos já destacaram os principais fatores de segregação por gênero e raça no mercado de trabalho, como: a responsabilização maior das mulheres em relação ao trabalho, não remunerado, doméstico e de cuidado (HIRATA; KERGOAT, 2020); a persistência de normas que desincentivam mulheres a terem salários maiores que seus parceiros no casamento ou, até mesmo, a seletividade nos casamentos (MARRI; WAJNMAN, 2007; RIBEIRO; MACHADO, 2018); a naturalização de habilidades que levam à categorização de ocupações que são vistas como masculinas ou femininas e como de pessoas brancas ou negras (LIMA,

2001; SILVEIRA; LEÃO, 2020); e a penalidade materna, prejudicando a posição e os rendimentos das mulheres no mercado de trabalho (MUNIZ; VENEROSO, 2019).

As desigualdades e a segregação social mais evidentes na sociedade são as que conseguem formular e direcionar um plano de contingência mais delimitado, seja por políticas públicas ou demandas vindas de movimentos sociais. Contudo, existem as distinções sociais limiares, que não ficam explícitas e, muitas vezes, são mascaradas por outros fatores mais perceptíveis. Por isso, a análise das diferenças sociais de forma interseccional é necessária, para evidenciar ainda mais as desigualdades e suas conexões. Assim, é possível destacar melhor os mecanismos que geram as dessemelhanças e as ações necessárias para o alcance da verdadeira equidade de gênero e raça no mercado de trabalho.

São vários os mecanismos que podem estar por trás do surgimento e da reprodução da segregação ocupacional por gênero e raça. Zhu e Grusky (2022) destacam que a maioria está relacionada a origem social e a questões familiares. Estudos sobre mobilidade social no Brasil já demonstraram tais efeitos na segregação dentro do mercado de trabalho (HASENBALG; SILVA, 2004; RIBEIRO, 2020).

Os mecanismos que contribuem para a segregação ocupacional por gênero e raça dentro dos profissionais têm duas origens principais: a alocação dos indivíduos em diferentes ocupações dentro do grande grupo e a discriminação de características pessoais que atribui valores distintos para aqueles e aquelas que estão dentro da mesma ocupação. Os resultados aqui apresentados irão mostrar o peso de cada um desses dois fatores na segregação ocupacional dos homens brancos, das mulheres brancas, dos homens negros e das mulheres negras.

O estudo de Carlos Hasenbalg (1979) é um marco nos estudos da questão racial, já que relaciona as desigualdades à discriminação de cor e ao racismo. Aqui, a raça opera como um mecanismo independente na alocação dos não brancos na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. Posteriormente, a abordagem elaborada por Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva (2004) possibilitou a análise da forma de transmissão intergeracional da desigualdade social: mecanismos discriminatórios ao longo das fases do ciclo de vida geram um ciclo de desvantagens cumulativas na trajetória dos indivíduos, o que colabora para a perpetuação das desigualdades no Brasil.

A perspectiva teórica de Zhu e Grusky (2022) é consonante com a de Hasenbalg e Silva (2004), apesar da diferença no objeto de análise: desigualdades de gênero e desigualdades raciais, respectivamente. Consideram que os mecanismos determinantes das desigualdades

sociais devem ser analisados levando em conta os fatores produtivos, como o nível educacional e a experiência profissional, além dos – não menos importantes – fatores não produtivos, como o efeito determinante da cor, do sexo, da região de moradia, da origem familiar, etc. Isto é, tão importante quanto analisar os mecanismos primários das desigualdades é analisar seus mecanismos secundários, menos evidentes.

Os efeitos discriminatórios gerados pelo mercado de trabalho são distintos para cada grupo de gênero e raça, como já demonstramos nesta tese. Assim, a distribuição de homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras em profissões qualificadas deve ser analisada de forma pormenorizada considerando suas imbricações a essas ocupações. Pesquisas já evidenciaram que a segregação ocupacional racial se dá, principalmente, por fatores anteriores ao mercado de trabalho, como as distintas oportunidades educacionais que levam às desigualdades de acesso a determinados ramos de atividade, e que as mulheres que iniciam sua inserção em ocupações de nível superior são majoritariamente brancas (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013).

Márcia Lima (2001), em sua tese de doutorado *Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano*, salienta que, mesmo quando se realiza o controle em relação às diferenças educacionais, ou seja, quando apenas indivíduos com a mesma escolaridade são analisados, os negros ainda apresentam desvantagens no mercado de trabalho no que tange ao alcance de melhores posições ocupacionais. Sendo assim, a autora conclui que uma das fontes dessa desigualdade é a cor. Lima, Rios e França (2013) ponderam que, mesmo com a diminuição das desigualdades de oportunidades referentes à instrução, existe uma discrepância no tipo de instrução recebida pelos indivíduos e no tipo de carreira na qual eles investem para o acesso ao ensino superior. E, dessa forma, os retornos advindos do investimento educacional permanecem com um hiato racial.

É perceptível que a segregação ocupacional por gênero e raça tem características que afetam os grupos de maneiras muito distintas, positiva ou negativamente. Mesmo com a queda das desigualdades no mercado de trabalho ao longo dos anos, com o aumento da escolaridade da população, proporcionando uma maior inserção de mulheres e negros no mundo laboral – ainda que de maneira desigual, é importante entendermos o quanto cada grupo racial e de gênero contribuiu para a segregação ocupacional no Brasil. Um dos índices aqui apresentados demonstra exatamente o percentual de cada indivíduo, de acordo com suas características raciais e de gênero, no total da segregação ocupacional em cada ano.

Os estudos que analisam segregação ocupacional por gênero em profissões específicas normalmente focam nas desigualdades de renda dentro desses grupos. Bruschini e Lombardi (1999) argumentam que, apesar de as mulheres terem começado a ocupar novos e promissores campos de trabalho, com inserção semelhante à dos homens no que tange à qualificação e à experiência, elas continuam ligadas a padrões desiguais de gênero dentre os quais a discriminação salarial é o mais evidente.

Alguns estudos comparativos de raça e gênero dentro do mercado de trabalho já foram realizados (BIDERMAN; GUIMARÃES, 2004; GUIMARÃES, 2002; SANTOS, 2009; SOARES, 2000). Ao analisar os diferenciais de rendimentos por raça e gênero no mundo laboral, Soares (2000) apresenta três causas para os diferenciais de rendimentos: qualificação, inserções distintas no mercado de trabalho e o diferencial puro.

O autor argumenta que escolheu utilizar a PNAD pois ela é a única pesquisa de abrangência nacional e comparável ao longo de décadas, com variáveis que permitem identificar os efeitos da discriminação racial e de gênero. O efeito da discriminação é examinado do seguinte ponto de vista: o mercado de trabalho estabelece como padrão os homens brancos. Assim, os três outros grupos ficam mais expostos à discriminação por não se encaixarem nesse padrão (SOARES, 2000).

A decomposição do diferencial da renda da ocupação principal é realizada para cada uma das três causas que geram as desigualdades no mercado de trabalho. Como resultado, o diferencial das mulheres brancas é explicado pelo diferencial puro; entre os homens negros, a desigualdade se dá pelo diferencial de qualificação, assim como pela distinta inserção no mercado de trabalho; já as mulheres negras são afetadas por todos os diferenciais (SOARES, 2000).

Tal como os resultados encontrados no capítulo 3 em relação à posição ocupacional, ao analisar os rendimentos, o autor encontra que a discriminação salarial é mais bem explicada pelo gênero que pela raça. Ainda destaca que, considerando o maior nível educacional das mulheres brancas, elas deveriam ter salários médios maiores do que os homens brancos, fato que não ocorre (SOARES, 2000).

É essencial compreendermos o motivo do diferencial salarial entre os grupos de gênero e raça, principalmente entre aqueles que ocupam profissões muito semelhantes ou até iguais. Os resultados dos índices aqui utilizados irão mostrar as vantagens e desvantagens salariais dos homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras de acordo com a média

salarial do grande grupo profissional e seu comportamento ao longo do tempo. Iremos perceber também a que se deve essa distinção salarial para cada um dos grupos.

Em caminho semelhante, Márcia Lima, Flávia Rios e Danilo França (2013), analisando a idade de inserção no mercado de trabalho no decorrer do tempo, notaram que, embora tenha havido queda nessa diferença, as mulheres negras continuam iniciando suas atividades no mundo laboral mais cedo do que as mulheres brancas. Isso impacta diretamente suas trajetórias ocupacionais, uma vez que precisam conciliar as atividades escolares e o trabalho remunerado.

A queda das desigualdades educacionais entre os grupos raciais foi significativa ao longo do tempo. Contudo, as barreiras de inserção dos homens negros no ensino superior ainda são muito significativas, apresentando altos índices de desigualdade em comparação com os outros grupos de gênero e raça. Os dados encontrados neste capítulo são consoantes com os achados dos autores. Utilizando modernos índices de segregação, essa desvantagem dos homens negros em ocupações mais qualificadas também se apresenta. Além de estarem em menor quantidade dentro dessas ocupações, também apresentam maiores desigualdades salariais e maior segregação ocupacional.

Em relação à posição ocupacional e aos rendimentos por gênero e raça, a população negra é demarcada por desigualdades cumulativas, estando as mulheres negras em piores condições de inserção em ocupações com maiores rendimentos, formando-se o que chamo aqui de guetos ocupacionais que segregam os indivíduos de acordo com sua raça e gênero.

Nelson do Valle Silva (1988), utilizando os dados da PNAD de 1996, analisa a aquisição de renda entre pessoas que têm a mesma posição ocupacional. Ao encontrar a diferença de rendimentos entre brancos e negros, o autor conclui que tal disparidade não pode ser explicada pela ocupação de diferentes profissões no mercado de trabalho, já que analisa indivíduos na mesma ocupação. O índice de segregação *egap*, que será apresentado adiante, demarca exatamente o quanto da desvantagem salarial dos negros se deve apenas a características individuais, não advindas de desigualdades de qualificação, alocação e investimento no mercado de trabalho. O fator racial coloca homens e mulheres negras em piores situações ao analisarmos aqueles que estão nas mesmas ocupações.

Os estudos embasados nas teorias interseccionais pontuam a determinação de fatores anteriores ao mercado de trabalho na segregação racial. Beltrão e Teixeira (2004) reforçam a seletividade na entrada nas universidades, uma vez que o processo de seleção ao ensino superior é fortemente vinculado à estrutura social. Ao analisar a escolaridade da população brasileira, os

autores constatarem a tardia entrada dos negros na escola, além da menor probabilidade de sucesso escolar. Conforme os níveis de escolaridade vão se elevando, o hiato de raça e gênero aumenta, sendo mais alto no ensino superior (BELTRÃO; TEIXEIRA, 2004).

Ainda segundo os autores, no ensino médio, a variação por gênero e raça diminuiu ao longo do tempo, havendo uma inversão de gênero nas coortes mais jovens. O hiato de gênero, porém, é maior para os negros. Já em relação ao ensino superior, há a inversão do hiato de gênero, mas com valores bem próximos entre homens e mulheres. O trabalho demonstra, também, que ao longo do período analisado houve uma queda no *gap* de acesso ao ensino superior entre os negros. Os autores chamam a atenção para o fato de que, apesar de ter havido avanços, eles não ocorreram de forma uniforme em todas as profissões (BELTRÃO; TEIXEIRA, 2004).

Ao partirem para a observação da participação dos grupos raciais nas diferentes ocupações, pouca variação ao longo do tempo foi encontrada. As mulheres brancas foram as que conseguiram maiores avanços em relação à segregação ocupacional entre os profissionais com ensino superior; já os negros (homens e mulheres), caminham no sentido oposto. Analisando a representatividade de sexo e raça nas carreiras profissionais, as ocupações entendidas como tipicamente masculinas têm uma proporção maior de brancos, enquanto as tipicamente femininas apresentam uma proporção maior de negros. Olhando para a variação de gênero dentro do grupo racial negros, as mulheres conquistaram avanços maiores do que os homens (BELTRÃO; TEIXEIRA, 2004).

Os autores concluem que houve uma queda da desigualdade de raça e gênero no ensino superior ao longo do tempo. Porém, o hiato ainda é significativo, sendo diretamente proporcional à renda do indivíduo. Os autores encontraram variações semelhantes entre mulheres e negros nos incrementos de escolaridade e nos resultados alcançados no mercado de trabalho. O índice de segregação local utilizado neste capítulo apresenta resultados um pouco destoantes de Beltrão e Teixeira (2004): aqui, a variação na segregação ocupacional entre os profissionais negros (homens e mulheres) se assemelha mais do que quando observamos o gênero.

Com o objetivo de determinar o peso de fatores produtivos e da discriminação, Nunes e Santos (2019) analisam dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para aqueles que ocupam quadros superiores e de direção. Na mesma linha argumentativa de Hasenbalg e Silva (2004), aqui são considerados dois fatores que afetam a inserção ocupacional dos

indivíduos: as desigualdades de oportunidades e os mecanismos discriminatórios. Sob esse prisma, os negros apresentam mais desvantagens cumulativas (HASENBALG; SILVA, 2004) e, assim, o fator racial tem um peso maior na determinação das desigualdades encontradas (NUNES; SANTOS, 2019). Nossos achados se assemelham a esses.

Em seus resultados, a discriminação de gênero no mercado de trabalho diminuiu para as mulheres brancas, aproximando-as dos homens brancos, em razão do incremento educacional alcançado por elas. A desigualdade ainda permanece, mas não é no mesmo nível da distinção racial nesses grupos. Todos os índices de segregação ocupacional e seus desdobramentos em relação ao diferencial salarial, utilizados neste capítulo, também demonstram os ganhos das mulheres brancas ao longo do tempo e o avanço mais lento dos negros e negras no que tange à diminuição da segregação no mercado de trabalho.

A mudança no *gap* educacional de gênero e as possibilidades de vantagens das mulheres por passarem a apresentar maior escolaridade do que os homens são abordados por Amélia Artes e Arlene Ricoldi (2016). Com um olhar voltado para as mulheres em carreiras de prestígio no ensino superior, as autoras destacam que o maior número de mulheres com esse grau de escolaridade não configura, necessariamente, uma vitória. A presença feminina no ensino superior está concentrada em carreiras de menor prestígio social, em instituições privadas e na modalidade de ensino a distância. Dessa maneira, as desigualdades de gênero tendem a se reproduzir dentro desse nível de ensino (ARTES; RICOLDI, 2016).

A relevância deste capítulo em adentrar os grupos ocupacionais pertencentes ao grande grupo profissional é evidenciar as carreiras que proporcionaram, ao longo do tempo, uma maior queda da segregação ocupacional por gênero e raça, abrindo as portas para uma maior diversidade e busca de equidade, e observar também aquelas mais fechadas a mudanças. Assim, percebemos a segregação de acordo com os grupos de gênero e raça dentro da divisão hierárquica no que tange a poder e prestígio ocupacional, reproduzindo as desigualdades sociais referentes às características pessoais raciais e de gênero.

Nunes e Santos (2019) alertam para os critérios cada vez mais sutis da estratificação racial nos setores de maior hierarquia dentro do mercado de trabalho. Grande parte dos pesquisadores contemporâneos ainda colocam a discriminação racial existente no mercado de trabalho como um fator secundário, realizando análises dissociadas entre gênero e raça. Apesar de pontuar e comparar essas duas esferas, não as analisam de forma interseccional (BROWNE; MISRA, 2005; COLLINS; BILGE, 2016).

Márcia Lima e Alexandre Abdal (2007) analisam uma parcela da população que conseguiu superar dois fortes obstáculos em relação às realizações socioeconômicas: mais escolarizados e no mercado de trabalho formal. Para isso, os sociólogos utilizam os dados da RAIS e focam em três regiões metropolitanas: São Paulo, Porto Alegre e Salvador. Buscando compreender de que maneira ter o ensino superior completo atua na inserção dos indivíduos no mercado de trabalho formal, encontram que possuir diploma superior diminui as diferenças entre as regiões metropolitanas, além de considerar a importância do crescimento econômico no setor formal. Assim, verifica-se que os retornos de investimento na educação seguem sendo um ativo de fundamental importância e grande poder explicativo para as desigualdades sociais (LIMA; ABDAL, 2007).

Nesse mesmo mote, Márcia Lima e Ian Prates (2015), a partir dos dados do Censo dos anos de 1980 a 2010, investigam os indivíduos com ensino superior. O estudo é dividido em dois momentos: o destino socioeconômico, ou seja, em quais ocupações estão essas pessoas, de modo a identificar a estratificação ocupacional entre os grupos raciais e; a origem socioeconômica, analisando os filhos de pais graduados, de modo a controlar os indivíduos com origem socioeconômica semelhante.

No primeiro momento de análise, os resultados encontrados pelos autores demonstram que mesmo com ensino superior completo, negros ocupam profissões menos valorizadas e que, muitas vezes não demandam o diploma de ensino superior. Ao compararem indivíduos pertencentes as mesmas ocupações, ainda assim encontram diferenças salariais que desfavorecem os negros. O prestígio das carreiras se evidencia como um elemento importante na composição das desigualdades raciais (LIMA; PRATES, 2015).

Os autores identificam uma tendência de queda ao longo do tempo, embora os negros sigam em desvantagem. Ao comparar com o grande grupo de trabalhadores não manuais de rotina, esse mesmo padrão se encontra, mas de forma bem mais reduzida. Fortalecendo a ideia, destacada pela maioria dos estudos aqui citados: a desigualdade aumenta à medida que se avança na hierarquia social (LIMA; PRATES, 2015). Quando considerada a origem socioeconômica, segundo momento da análise proposta por Lima e Prates (2015), os resultados mostram que, entre os filhos de pais com ensino superior, a presença majoritária é dos brancos, com grandes vantagens de renda se comparados aos negros.

Estudos sobre a seletividade de carreiras por raça e gênero já foram realizados. Contudo, essa análise se deu separadamente entre os grupos de sexo e os grupos raciais, sendo

comparadas posteriormente (BELTRÃO; TEIXEIRA, 2004). A atuação de determinantes sociais nas escolhas da carreira universitária ficou evidente por conta da existência de uma concordância entre as trajetórias de acesso de mulheres e grupos raciais menos privilegiados. Os achados de Chies (2010) e Charles e Grusky (2005) em relação às mulheres mostraram que sua presença é reduzida em áreas de maior prestígio social, enquanto Beltrão e Teixeira (2004) constatam que a presença negra é reduzida e restrita a algumas áreas que têm menor prestígio social e são de mais fácil ingresso.

Os resultados apresentados nesta seção também demonstram que, ao longo do tempo, homens e mulheres negras foram inseridos no grande grupo profissionais. Contudo, esse ingresso é permeado por desigualdades tanto no tocante às ocupações em que estão alocados quanto a diferenças salariais quando estão na mesma ocupação que seus pares brancos. O diferencial deste capítulo parte não apenas do reconhecimento e inclusão dos estudos que analisam a conexão da desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho como parte integrante do campo teórico da interseccionalidade, mas também do objeto de análise. Em vez de focar as desiguais oportunidades no acesso a ativos importantes ao mundo laboral ou na inserção dos indivíduos em diferentes profissões no mercado de trabalho, partimos de um recorte que tenta igualar esses fatores: indivíduos de 35 a 45 anos que declararam ter pais com ensino superior.²⁰ O objetivo desse recorte é o de buscar compreender a discriminação pura, nos termos de Soares (2000), presente na formação dos hiatos ocupacionais entre os grupos de gênero e raça.

4.3 O desenho de pesquisa e a construção do índice

A análise dos dados foi realizada por meio de dois conjuntos de medidas de segregação elaborados por Elbers (2020) e Del Rio & Alonso-Villar (2015, 2019). Decidimos por complementar o método utilizado no capítulo anterior em razão dos resultados encontrados, buscando uma melhor compreensão dos dados e análises geradas.

²⁰ Vale destacar que foram realizadas análises exploratórias sem considerar o recorte etário e sem informações sobre escolaridade dos pais. Todos os trabalhadores das ocupações profissionais apresentaram os mesmos resultados referentes à segregação ocupacional por gênero e raça. Optamos por manter o recorte etário e de origem social para nos resguardarmos de possíveis críticas em relação a vieses de amostra.

O índice desenvolvido por Del Rio & Alonso-Villar (2015, 2019) é chamado de medidas de segregação local (*local segregation measures*). A denominação local é utilizada pois são índices de segregação que podem ser decompostos para subgrupos sociais. Seu objetivo é medir o quanto cada grupo racial e de gênero é concentrado em determinadas ocupações. Ou seja, quanto maior é o índice, maior é a segregação do grupo. Ao se compará-lo com índices usualmente encontrados na literatura sobre segregação ocupacional, destacam-se três diferenças: (i) o índice é multigrupo, permitindo a inserção de desagregações, como a de grupos de gênero e raça, não apenas a comparação entre dois grupos;²¹ (ii) parte de um nível global, apontando o grau de segregação de cada população, para um nível local, destacando o quanto cada subgrupo contribui para o índice geral.

Até esse ponto, o índice de Del Rio & Alonso-Villar (2015, 2019) é muito semelhante ao método de decomposição desenvolvido por Elbers (2020): ambos apontam as vantagens da discussão de medidas que leve marginais em conta. Contudo, os índices de Del Rio & Alonso-Villar (2015) nos permitem: (iii) mensurar os ganhos e perdas salariais de cada grupo por meio do índice *Egap*, que também mede o quanto da diferença salarial se deve a variações entre e intraocupações. Ou seja, ele define se a renda média de cada grupo de gênero e raça se deve ao nível de renda das ocupações em que se encontram ou devido à discriminação sofrida por aquele grupo.

Vale ressaltar que a decisão de também apresentar os resultados dos índices de medidas de segregação local partiu da análise exploratória de cada um dos grandes grupos ocupacionais utilizando a medida *segregation* de Elbers (2020). Os resultados para o grande grupo 2 (profissionais) evidenciou a necessidade de um novo caminho para entender o impacto da segregação ocupacional, principalmente entre os grupos raciais.

O índice medidas de segregação local (*local segregation measures*) é composto por duas medidas, divididas em cinco etapas. A primeira é composta por três etapas que medem a segregação por meio de uma medida global que possibilita a comparação entre distintos recortes sociais, temporais ou espaciais. A segunda contém duas etapas que decompõem a diferença salarial dos grupos, levando em conta as distribuições em ocupações de acordo com seus retornos salariais.

²¹ No artigo original, outros grupos são incorporados na comparação do estudo: homens negros, mulheres negras, homens latinos, mulheres latinas, homens asiáticos, mulheres asiáticas, homens brancos e mulheres brancas (DEL RÍO; ALONSO-VILLAR, 2015).

O primeiro índice demonstra um valor global para toda a estrutura ocupacional analisada considerando a concentração e/ou dispersão de cada um dos grupos. Esse índice é utilizado para a comparação da segregação entre os anos estudados e é representado pela seguinte equação:

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

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

Esse índice aponta se os grupos de gênero e raça estão sobre ou sub-representados nas ocupações. É empregado como uma medida de segregação da população estudada em um determinado ponto do tempo. Dessa forma, quanto mais tivermos homens e mulheres, brancos e negros concentrados em ocupações específicas, maior será o seu valor. Por exemplo, se os homens brancos são menos concentrados entre as ocupações pertencentes ao grande grupo profissionais em comparação tanto aos homens negros quanto às mulheres (brancas e negras), significa que os homens brancos têm uma maior circulação entre essas ocupações do que os outros indivíduos.

Vale destacar que tanto a sobrerrepresentação quanto a sub-representação podem denotar vantagens e desvantagens. Isto é, se as mulheres negras são sub-representadas em ocupações com maior prestígio social e remuneração, como nas ciências exatas e engenharias, e sobrerrepresentadas em ocupações que têm menores remunerações, como nas ocupações de ensino, isso traz uma desvantagem a elas.

O segundo índice global permite uma análise da estrutura ocupacional total e compõe o terceiro índice. Faz uso das medidas Φ de cada grupo g . Trata-se de um índice binário no qual quanto menor a segregação da população, mais baixo é seu valor. O valor 0 indica total igualdade na distribuição populacional nas ocupações j . A equação abaixo define o índice:

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

O índice M também reflete toda a estrutura do grande grupo profissional. Além disso, é possível decompor a segregação ocupacional por raça e gênero apresentando, então, três medidas: segregação total, segregação por raça e segregação por gênero. Por meio dele, sabe-se o quanto da segregação total se deve a cada um dos recortes sociais aqui analisados.

Percebemos aqui a variação na segregação total, de gênero e de raça ao longo do tempo. Os resultados demonstram a queda da segregação ocupacional entre 1976 e 2014 e, como em uma perspectiva comparada, a queda da segregação ocupacional de gênero e racial. Podemos, então, perceber qual fator se aproxima ou se afasta mais da segregação ocupacional total.

O terceiro índice global de segregação é denominado de contribuição do grupo g . Ele representa o quanto a segregação de um grupo específico contribui para a segregação ocupacional global. É definido pela equação:

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

Os resultados entregues por esse índice significam a proporção que a distribuição, ponderada pelo tamanho do grupo contribui para a segregação global. A soma de todos os valores é igual a 1. Ele reflete qual dos grupos de gênero e raça estão mais concentrados e influencia os índices globais 1 e 2.

O grupo mais segregado apresenta o valor mais alto do índice de contribuição do grupo. Assim, se o valor de um grupo for de 0,20, sabemos que 20% do índice global se deve à sua distribuição na estrutura. Assim, se as mulheres têm valor de 0,55 em 1976, naquele ano elas contribuem com 55% da segregação ocupacional total. Se os homens negros apresentam 0,27 em 2014, significa que eles contribuem com 27% da segregação ocupacional naquele ano.

O primeiro grupo de medidas, composto pelos três índices apresentados anteriormente, indica a segregação ocupacional global e local, estando relacionado, de modo que a variação de um índice explica a variação em outro.

O segundo grupo de medidas é referente à decomposição da desigualdade. Os dois índices pertencentes a esse grupo estimam os ganhos e perdas salariais devido a sub ou sobre-representação em grupos ocupacionais específicos, criando os guetos ocupacionais. Por exemplo, se os homens brancos são sobre-representados na área de exatas e engenharias, que

têm renda média superior à média global, são demonstrados efeitos positivos em termos salariais na estrutura ocupacional.

Por meio da variação da renda entre e intragrupos, o índice de Del Rio & Alonso-Villar (2015, 2019) mensura a segmentação das ocupações no mercado de trabalho e a discriminação, dois importantes mecanismos que impactam o aumento ou a diminuição das desigualdades. A segmentação ocupacional é medida pelo índice Γ , a discriminação pelo Δ , e a soma de ambos representada pelo índice *Egap*.

$$\Gamma = \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{W_j}{\underline{W}} \quad (4)$$

O índice Γ também apresenta resultados para cada um dos grupos de gênero e raça. Ele demonstra o quanto do salário médio de cada um dos grupos sofre interferência da segregação ocupacional. Dessa forma, se um grupo pertencer a ocupações que pagam salários mais altos, seu índice será positivo e maior. O inverso ocorre para aqueles e aquelas que estão em ocupações com menores remunerações.

Aqui, conseguimos perceber o impacto direto da segregação ocupacional no rendimento das pessoas ao criarem guetos no mercado de trabalho, separando mulheres e negros em ocupações com menores remunerações e prestígio social e homens e brancos em ocupações mais desejáveis socialmente e com maiores salários.

O índice Δ inclui o valor \underline{W}_j^g que é a renda média do grupo g na ocupação j . Como podemos notar na equação 5, subtraímos dele a renda média da ocupação, \underline{W}_j . Esse resultado mostra a diferença das rendas médias de um grupo pela ocupação como um todo. Se for negativo, quer dizer que os salários médios de cada grupo de raça e gênero estão abaixo da média.

$$\Delta = \left[\sum_j c_j^g (\underline{W}_j^g - \underline{W}_j) \right] \frac{1}{C^g \underline{W}} \quad (5)$$

O índice Δ apresenta o percentual da variação entre grupos, interpretada como a discriminação entre os grupos de gênero e raça. Esse índice, assim como o índice em Γ , é lido

como o percentual de variação da renda média do grupo g . Por exemplo, se o de homens brancos apresenta $\Delta=13\%$, significa que a média de renda desse grupo é 13% maior devido à discriminação. De modo a apresentar uma medida única de discriminação, as autoras sugerem a soma dos dois índices de decomposição, chamando-a de *Egap*:

$$Egap = \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{W_j}{\underline{W}} + \left[\sum_j c_j^g (W_j^g - W_j) \right] \frac{1}{C^g \underline{W}} \quad (6)$$

O índice *Egap* sumariza a segregação que se dá entreocupações e intraocupações. Ou seja, se a ocupação remunera mais ou menos (entre) e os ganhos e perdas de rendimento dentro do mesmo grupo ocupacional (intra). Por meio dele, conseguimos acompanhar quais grupos de gênero e raça tiveram ganhos e perdas na remuneração ao longo do tempo, e qual o fator que mais impactou esse resultado: estarem em ocupações diferentes ou a discriminação racial e de gênero.

Dessa forma, conseguimos acompanhar como a queda da segregação ocupacional por gênero e raça impactou os homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras em relação ao seu rendimento médio horário em cada período analisado. Além disso, vemos especificamente, em cada grupo e em cada ano estudado, se esse impacto foi positivo ou negativo em sua renda e o quanto de tal variação se deve à distribuição desigual dentro das ocupações do grande grupo profissional e à remuneração distinta dentro da mesma ocupação baseada apenas em fatores individuais; nesse caso, ao gênero e à raça/cor.

Foi utilizada uma subamostra da população de 35 a 45 anos da PNAD dos anos de 1976, 1996 e 2014. Esses anos foram selecionados de modo a nos possibilitar o controle de algumas variáveis que poderiam enviesar nossa análise. A partir da pesquisa suplementar sobre mobilidade presente naqueles anos da PNAD, selecionamos apenas os indivíduos que relataram que seu pai possuía ensino superior, simulando assim uma possível equidade de oportunidades em relação à educação e qualificação. Outra variável presente nesses microdados que poderia ter sido usada é a ocupação do pai, entretanto, ela apresenta 96% de não resposta (*missing*) no ano de 1976 e, por essa razão, não foi considerada.

Para a comparabilidade dos anos, os dados foram padronizados de acordo com a PNAD de 1976, excluindo as áreas rurais das regiões norte e centro-oeste. A variável ocupação do trabalho principal para o grande grupo de profissionais foi padronizada para a ISCO-88. No

Quadro 1, são apresentadas as ocupações que estão dentro de cada um dos grupos. As variáveis gênero e raça foram agrupadas em quatro categorias: homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. A renda horária (rendimento do trabalho principal dividido pelo número de horas trabalhadas e multiplicado por 44) serve de medida para analisar o retorno salarial por cada uma dessas categorias.²²

Devido às padronizações e recortes para viabilizar a análise ao longo do tempo de forma comparativa, níveis de detalhamento nas análises se perdem. Como o objetivo desta tese é o estudo da segregação ocupacional por gênero e raça ao longo do tempo, optou-se pela limitação do estudo de níveis mais desagregados das ocupações em troca da investigação ao longo do tempo. Futuras pesquisas devem ser realizadas com dados do Censo ou de recortes de tempo mais curtos, nas quais não seja necessária a padronização das variáveis ocupacionais, para que seja viável um exame mais detalhado da segregação ocupacional. Contudo, neste capítulo, o nível mais desagregado utilizado são os grupos ocupacionais: 1) profissionais de ciências físicas, matemáticas e de engenharia; 2) profissionais de ciência da vida e saúde; 3) profissionais de ensino e; 4) outros profissionais.

²² O rendimento do trabalho principal utilizado não foi deflacionado, uma vez que se trata de uma medida comparativa em determinado ponto do tempo, não interferindo nas medidas em que ela é aplicada.

Quadro 1 - Ocupações, grupos e grande grupo profissionais ISCO-8 (continua)

| Grandes grupos (major groups) | Grupos (sub-major groups) | Pequenos grupos (minor groups) | Ocupações ISCO-88 |
|-------------------------------|--|--|---|
| Profissionais | Profissionais de ciências físicas, matemáticas e de engenharia | Físicos, químicos e profissionais relacionados | Físicos e astrônomos |
| | | | Meteorologistas |
| | | | Químicos |
| | | | Geólogos e geofísicos |
| | | Matemáticos, estatísticos e profissionais relacionados | Matemáticos e profissionais relacionados |
| | | | Estatísticos |
| | | | Profissionais de computação |
| | | | Designers e analistas de sistemas de computadores |
| | | | Programadores de computador |
| | | | Profissionais de computação não classificados em outros lugares |
| | | Arquitetos, engenheiros e profissionais relacionados | Arquitetos, planejadores urbanos e de tráfego |
| | | | Engenheiros civis |
| | | | Engenheiros elétricos |
| | Engenheiros eletrônicos e de telecomunicações | | |
| | Engenheiros mecânicos | | |
| | Engenheiros químicos | | |
| | Engenheiros de mineração, metalurgistas e profissionais relacionados | | |
| | Cartógrafos e pesquisadores | | |
| | Arquitetos, engenheiros e profissionais relacionados não classificados em outros lugares | | |
| | Profissionais de ciência da vida e saúde | Profissionais de ciência da vida | Biólogos, botânicos, zoólogos e profissionais relacionados |
| | | | Farmacólogos, patologistas e profissionais relacionados |
| | | | Agrônomos e profissionais relacionados |
| | | Profissionais de saúde (exceto enfermagem) | Médicos |
| Dentistas | | | |
| Veterinários | | | |
| Farmacêuticos | | | |

Quadro 2 - Ocupações, grupos e grande grupo profissionais ISCO-8 (continuação)

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | Profissionais de saúde (exceto enfermagem) não classificados em outros lugares |
| | | Profissionais de enfermagem e obstetrícia | Profissionais de enfermagem e obstetrícia |
| Profissionais de ensino | Profissionais de ensino | Profissionais de ensino de faculdade, universidade e ensino superior | Profissionais de ensino de faculdade, universidade e ensino superior |
| | | Profissionais de ensino de ensino médio | Profissionais de ensino de ensino médio |
| | | Profissionais de ensino de educação primária e pré-primária | Profissionais de ensino de educação primária |
| | | | Profissionais de ensino pré-primário |
| | | Profissionais de ensino de educação especial | Profissionais de ensino de educação especial |
| | | Outros profissionais de ensino | Métodos de educação especialistas |
| | Inspetores escolares | | |
| | Outros profissionais de ensino não classificados em outros lugares | | |
| | Outros profissionais | Profissionais de negócios | Contadores |
| | | | Profissionais de pessoal e carreiras |
| Profissionais de negócios não classificados em outros lugares | | | |
| Profissionais jurídicos | | Advogados | |
| | | Juízes | |
| | | Profissionais de advogados não classificados em outros lugares | |
| Arquivistas, bibliotecários e profissionais de informação relacionados | | Arquivistas e curadores | |
| | | Bibliotecários e profissionais de informação relacionados | |
| Ciências sociais e profissionais relacionados | | Economistas | |
| | | Sociólogos, antropólogos e profissionais relacionados | |

Quadro 3 - Ocupações, grupos e grande grupo profissionais ISCO-8 (conclusão)

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | Filósofos, historiadores e cientistas políticos |
| | | | Filólogos, tradutores e intérpretes |
| | | | Psicólogos |
| | | | Profissionais de serviço social |
| | | Escritores e artistas criativos ou performáticos | Autores, jornalistas e outros escritores |
| | | | Escultores, pintores e artistas relacionados |
| | | | Compositores, músicos e cantores |
| | | | Coreógrafos e dançarinos |
| | | | Filme, palco e atores e diretores relacionados |
| | | Profissionais religiosos | Profissionais religiosos |

Nota: Elaborado com base em ILO.Org.

Fonte: A autora, 2023.

4.4 Até onde avançamos na segregação ocupacional por gênero e raça?

Antes de entrarmos na análise dos índices, as estatísticas descritivas nos auxiliam na compreensão do grande grupo profissionais no que tange à sua distribuição e composição racial e de gênero entre 1976 e 2014. A Tabela 4 descreve a proporção da população entre os profissionais de 35 a 45 anos com pais que tinham ensino superior de acordo com suas características de gênero e raça em cada um dos anos analisados. No intervalo de quase 40 anos, podemos notar que, em 1976, os homens brancos são a maioria entre os profissionais (56,3%). Esse percentual é quase que equiparado ao das mulheres brancas em 1996. Em 2014, elas se tornam maioria nessa categoria.

A tendência identificada vai ao encontro dos achados de Soares (2000), que demarcam que as mulheres reduziram o hiato em relação aos homens brancos, havendo uma queda dos efeitos da discriminação ao longo do tempo. Ao analisar o diferencial de rendimento das mulheres brancas em relação aos homens brancos, o autor encontra uma queda com o passar dos anos. Entretanto, elas sofrem discriminação na definição salarial e deveriam ter rendimentos

em torno de 35% maior do que ganham atualmente, embora essa discriminação salarial para mulheres brancas também apresente tendência de queda.

É importante pontuar as conquistas realizadas no âmbito do mercado de trabalho em relação às disparidades de gênero e raça, com aumento da autonomia feminina em relação ao espaço público, incremento de escolaridade da população, mudança no arranjo familiar (MEDEIROS; OSÓRIO, 2000), maior liberdade reprodutiva e mudança em padrões e normas de muitas ocupações no grupo profissionais, o que levou a uma ampliação da participação dentro dessas profissões no mercado de trabalho.

Tais progressos encontraram limitações e barreiras no que tange à equidade de gênero e raça no mercado de trabalho. A distância salarial entre esses grupos ainda é persistente e se acentua quanto maior for o nível de escolaridade, como entre aqueles que apresentam ensino superior. A segregação ocupacional, as barreiras na ascensão de carreira e a divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidado são fatores que a literatura nomeia como “revolução incompleta” (ESPING-ANDERSEN, 2009; ITABORAÍ; RICOLDI, 2016) ou “limitação da virada igualitária” (ZHU; GRUSKY, 2022).

A Tabela 4 demonstra que os homens e mulheres negras que têm ou tiveram pais com ensino superior são minoria entre os profissionais em todos os anos analisados. Esses dados corroboram com achados de Osório (2009). As mulheres negras só ultrapassam os homens negros em 1996 (5,6% e 4,5%, respectivamente). Tais elementos validam a tese da primazia racial e de gênero amplamente abordada por toda a literatura sobre questões raciais, desigualdades de gênero e interseccionalidade (BROWNE; MISRA, 2005; COLLINS; BILGE, 2016; CRENSHAW, KIMBERLE, 1991).

Tabela 4 - Proporção da população de profissionais por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2014)

| Categorias | 1976 | 1996 | 2014 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Homem branco | 56,3 | 45,2 | 33,8 |
| Homem negro | 4,8 | 4,5 | 10,8 |
| Mulher branca | 37,3 | 44,7 | 47,7 |
| Mulher negra | 1,6 | 5,6 | 7,7 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fonte: PNAD 1976, 1996 e 2014.

A partir daqui, serão apresentadas, respectivamente, as medidas de segregação propostas por Elbers (2020) e Del Rio & Alonso-Villar (2015, 2019). Os resultados referentes aos índices M e H ²³ para a força de trabalho total entre os profissionais (Total) assim como separadamente para cada grupo ocupacional (intraocupações) são apresentados no Gráfico 23. O termo entreocupações calcula a segregação incitada apenas pelos grupos ocupacionais, enquanto intraocupações medem a segregação das ocupações detalhadas dentro dos grupos: exatas e engenharias (grupo 1); ciências da vida e saúde (grupo 2); ensino (grupo 3) e; outros profissionais (grupo 4).

A segregação total por gênero e raça dentro do grupo profissionais teve uma acentuada queda entre 1976 e 1996, ao considerarmos tanto o índice M quanto o índice H . De 1996 a 2014, o índice M se mantém constante e o índice H demonstra uma leve queda. Em 1976, o índice M é 0,41 e, em 2014, caiu para 0,24. Isso quer dizer que entre 1976 e 2014 a diversificação da força de trabalho profissional foi acompanhada por uma alocação mais igualitária entre as ocupações. O termo entreocupações também apresenta queda, mais acentuada, na segregação ocupacional por gênero e raça. Os valores do índice M , nesse caso, apresenta os seguintes resultados: 0,14 (1976); 0,07 (1996); e 0,04 (2014).

A segregação intraocupações apresenta um padrão específico de queda entre os anos de 1976 e 1996, com sua intensidade variada. Já entre os anos de 1996 e 2014, não encontramos um padrão específico em todos os grupos ocupacionais profissionais. No primeiro momento, os grupos 1 (exatas e engenharias) e 4 (outros profissionais) apresentaram a maior queda da segregação, em torno de 0,10 pontos, com a diferença de que, dentro das ciências exatas e engenharias, a segregação ocupacional por gênero e raça mantém o padrão de declínio até 2014. Contudo, vale demarcar o ponto de partida: nos grupos 1 e 4, o índice era de 0,6 em 1976, enquanto nos grupos 2 e 3 ele já era de aproximadamente 0,2. Ou seja, os grupos das ciências da vida e saúde e ensino já apresentavam níveis mais baixos de segregação ocupacional por gênero e raça.

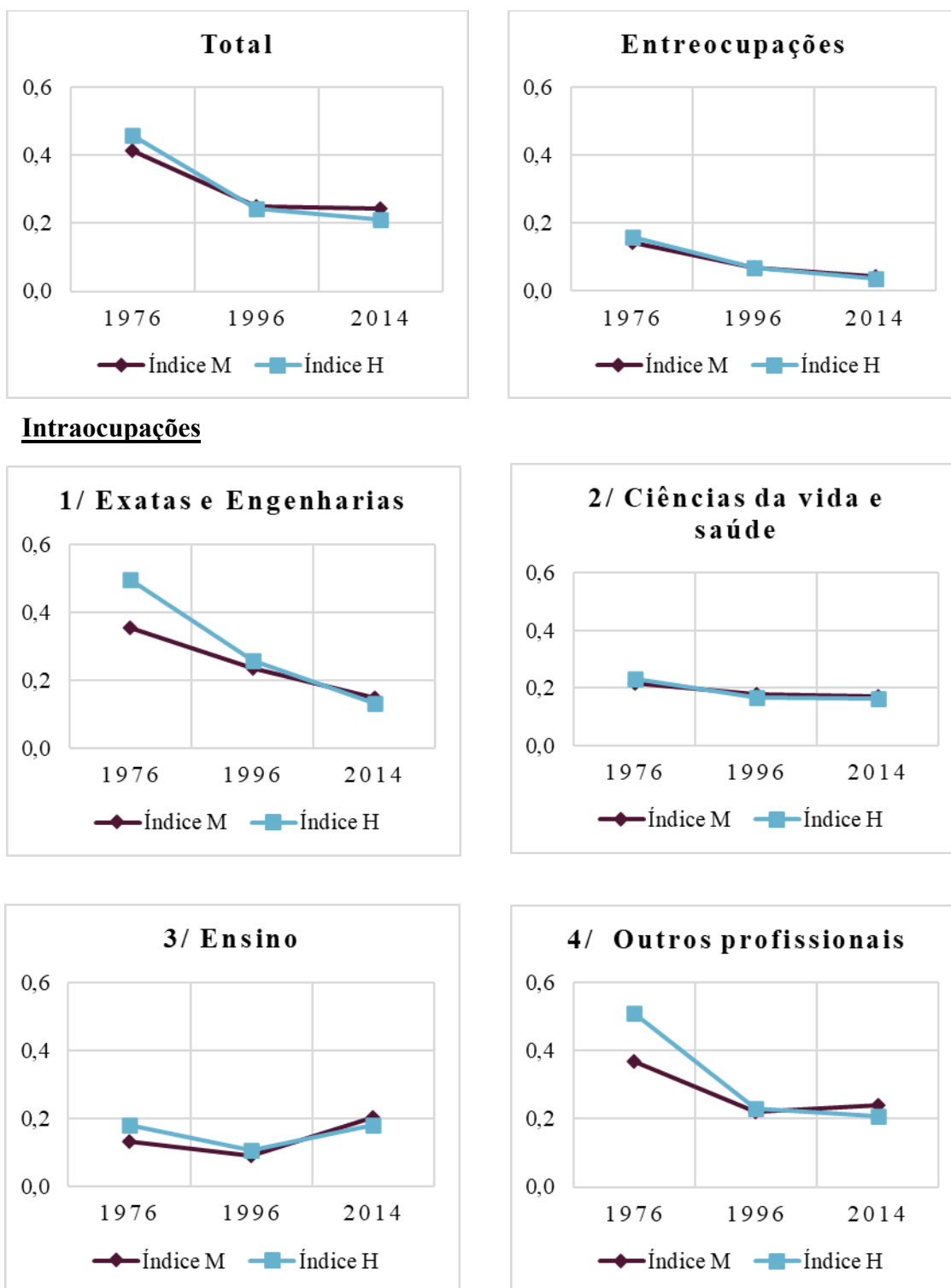
Estudos já demarcam o crescimento do percentual de mulheres em atividades no interior da indústria dentro do campo das engenharias. Entretanto, as mulheres ocupam mais os espaços internos, estando fora de atividades, digamos, a céu aberto, além de terem vínculos

²³ Os erros padrão obtidos via *bootstrap* apresentam significância estatística em todos os resultados apresentados.

empregatícios mais frágeis e uma diferença salarial acentuada em relação aos homens (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999).

No grupo 4, estão os profissionais do direito. Maria da Gloria Bonelli (2016) pontua que a expansão da diversidade de gênero e raça nas carreiras jurídicas tem proporcionado, ao mesmo tempo, um processo de descentralização e homogeneização. A estratificação ocupacional por gênero e raça indica uma reordenação, pontuada em nossos resultados pela queda da segregação, mas com persistência das desigualdades na distribuição dentro desse grupo ocupacional (BONELLI, 2016). Pesquisas sobre profissionais da arquitetura, que também pertencem ao grupo 4, mostram que as mulheres trabalham mais horas que os homens e, apesar disso, apenas 25% delas ganham mais que 20 salários mínimos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999).

Gráfico 23 - Segregação ocupacional por gênero e raça (Brasil 1976 a 2014)



Fonte: PNAD 1976, 1996 e 2014.

O grupo 3 (ensino) tem queda no índice *M* de 0,13 para 0,09 entre 1976 e 1996 e uma elevação para 0,20 em 2014. Os dados descritivos demonstram que as mulheres são maioria no

setor de ensino, no entanto, a distribuição delas se dá de forma desigual se considerarmos sexo e raça – assim como nos outros grupos ocupacionais. Estudos demonstram que elas são a maioria em setores do ensino de menor prestígio social (PRATES; COLLARES, 2014). Ao analisar os grupos de raça e gênero na docência superior, disparidades raciais e de gênero são encontradas, sendo prevalentes os docentes brancos e do sexo masculino, além de variações no tipo de vínculo empregatício, estando mulheres e negros mais vinculados a instituições privadas e ao ensino a distância (CRISOSTOMO; REIGOTA, 2010; FERREIRA; TEIXEIRA; FERREIRA, 2022). Dessa forma, a queda da segregação nos anos iniciais demonstra a reversão do hiato educacional de gênero, logo encontrando barreiras internas nas ocupações de ensino.

A menor variação do termo intraocupações foi no grupo 2 (ciências da vida e saúde), onde o índice *M* variou de 0,22 a 0,17 entre 1976 e 2014. Bruschini e Lombardi (1999) citam que as profissões relacionadas às ciências da vida e saúde, principalmente a medicina, são fortemente atingidas pela revolução tecnológica do final do século XX, o que demarca uma mudança no exercício da profissão. A pouca variação da segregação nesse grupo profissional se dá, pois existe forte segregação entre as especialidades no campo das ciências da saúde. As autoras destacam que as mulheres estão associadas a especialidades vinculadas às habilidades de cuidado pessoal mais próximo aos pacientes e dentro de espaços privados. Enquanto os homens ocupam, majoritariamente, especialidades com maior *status* social, como a cirurgia, cardiologia e anesthesiologia (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999).

Ao contrário da área das ciências da vida e saúde, o campo das engenharias e ciências exatas parece mostrar uma maior abertura e aceitação a inserção de mulheres e pessoas negras, representando uma queda mais acentuada na segregação ocupacional para esses grupos. Isso pode ter relação com a chamada “revolução incompleta” ou “limitação da virada igualitária” dentro das ciências da vida e saúde, caracterizando a baixa redução da segregação ocupacional no campo. Entretanto, não podemos afirmar essa relação de forma mais assertiva. Estudos pormenorizados em torno desses dois grupos profissionais, que tratem em específico cada uma de suas especialidades, devem ser desenvolvidos para essa compreensão.

O termo intraocupações ainda indica que aproximadamente 70% da segregação ocorre dentro dos grupos ocupacionais em todos os anos analisados. Esse resultado vai de encontro ao que apontamos nas análises do capítulo 3. As diferenças na composição por gênero e raça dentro dos quatro grupos ocupacionais de profissionais ISCO-88 são as responsáveis pela maior parte da explicação da segregação ocupacional por gênero e raça. Aqui, mais uma vez, destacamos a

importância de buscarmos dados mais detalhados para compreendermos mais a fundo a segregação dentro das ocupações, como nos estudos que analisam profissões específicas (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999; CHIES, 2010; NUNES; SANTOS, 2019). Contudo, nesta tese, temos a limitação do tamanho (n) do banco de dados após os controles realizados devido à importância de padronizar a origem social dos indivíduos para tentar conter ao máximo os vieses que a interpretação dos resultados pode trazer.

Ao analisarmos a diferença do índice M nos períodos, percebemos que, entre 1976 e 1996, houve queda da segregação ocupacional total por gênero e raça de 0,16. O índice entre e intraocupações aponta o modo como cada um dos componentes do índice M , referentes ao grupo de profissionais da ISCO-88, contribui com a segregação total referente ao seu ano de análise. A contribuição do termo entreocupações é maior em 1976 (0,14). O grupo ocupacional de profissionais que tem uma parcela maior na explicação da segregação total é o grupo 4 (outras ocupações). Uma possível resposta a esse resultado é a maior proporção da população, em todos os anos, concentrada nesse grupo.

Olhando para o termo intraocupações, os grupos exatas e engenharias e outros profissionais se destacam em relação à colaboração na queda da segregação. O grupo de profissionais do ensino, mesmo estando entre aqueles com maior proporção populacional (29%), apresentou uma pequena participação para diminuição da segregação (-0,04), sendo que nos outros períodos analisados teve, inclusive, um aumento da segregação: 0,11 entre 1996 e 2014 e 0,07 entre 1976 e 2014. Esses resultados são explicados, de acordo com a literatura abordada neste capítulo, a partir das mudanças ocorridas no contexto de profissões tradicionais como engenharias, direito e arquitetura (CHIES, 2010). Também influem os diferentes perfis raciais e de gênero que ocupam as distintas profissões dentro do setor de ensino, marcado por hierarquias que reforçam as desigualdades (CRISOSTOMO; REIGOTA, 2010).

A decomposição da mudança nos índices M dos três períodos analisados está exposta na Tabela 5. A operacionalização da decomposição das mudanças nos índices resulta em uma tabela onde está presente o índice M total para cada um dos três períodos analisados e a chamada diferença do índice, que é a diferença bruta da segregação ocupacional por gênero e raça relativa ao total dos três períodos de análise. Expõe, também, os cinco componentes adicionais: ocupações novas; ocupações desaparecidas; margens de gênero e raça; margens da ocupação; e estrutural, que denotam o produto da decomposição e somam a diferença do índice. Os

componentes são analisados em termos percentuais em relação ao total diferença do índice (100%).

O componente marginal calcula o quanto seria necessário de realocação de pessoas segundo gênero e raça para uma alteração na segregação ocupacional, uma vez que os marginais mudaram em direção aos marginais do segundo período. Ou seja, ele mede o quanto a maior entrada de mulheres negras entre os profissionais de ensino contribui para a modificação da segregação total entre o grande grupo profissionais. Ou como a expansão da qualificação de pessoas, permitindo sua entrada no campo de profissionais, alterou o perfil de segregação. Dessa maneira, a elevação do componente marginal reflete uma mudança no tamanho dos grupos de gênero e raça dentro dos grupos ocupacionais que representam o grande grupo profissionais. O componente estrutural denota a combinação entre as ocupações e os grupos de gênero e raça. Ele representa todo aditivo de segregação ocupacional que não seja justificado por mudanças marginais.

Tabela 5 - Decomposição das mudanças nos índices M (Brasil, 1976 a 2014)

| Componentes | | 1976-1996 | 1996 -2014 | 1976 -2014 |
|-------------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| M | No tempo 1 | 0,415 | 0,250 | 0,415 |
| | No tempo 2 | 0,250 | 0,243 | 0,243 |
| | Diferença de M | -0,165 (100%) | -0,007 (100%) | -0,171 (100%) |
| Ocupações novas | | 0,053 (-32%) | 0,019 (-275%) | 0,057 (-33%) |
| Ocupações desaparecidas | | -0,001 (0,4%) | -0,039 (575%) | -0,030 (17%) |
| Marginal | Ocupacional | 0,07 (-43%) | 0,038 (-551%) | 0,136 (-79%) |
| | Gênero e Raça | 0,048 (-29%) | 0,015 (-215%) | -0,013 (8%) |
| Estrutural | | -0,335 (204%) | -0,039 (565%) | -0,321 (187%) |

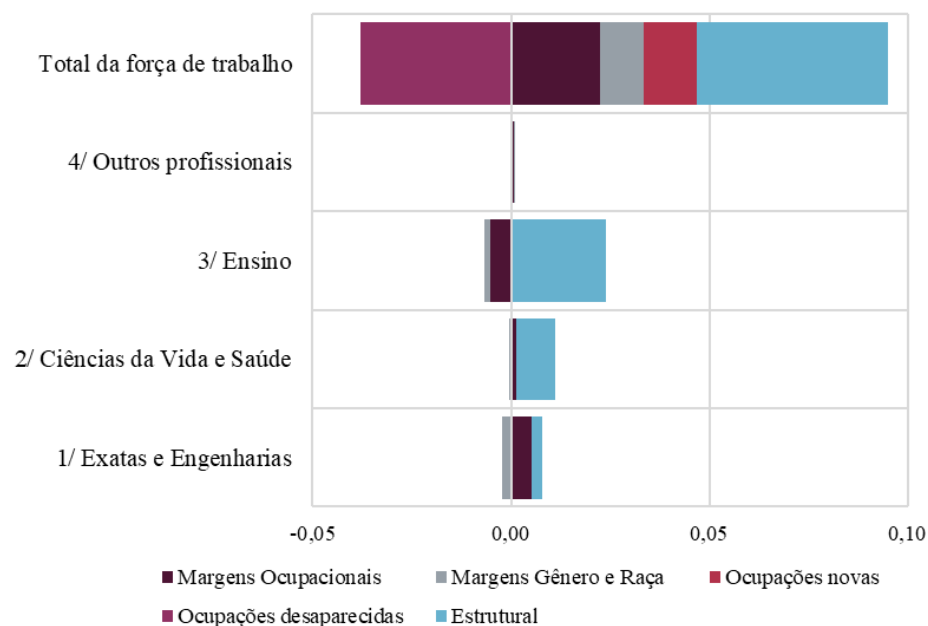
Fonte: PNAD 1976, 1996 e 2014.

O quanto a variação de tamanho nos grupos de gênero e raça contribui para a mudança na segregação nos intervalos 1976-1996, 1996-2014 e 1976-2014 é a mudança marginal. A mudança estrutural é responsável por uma parte considerável da explicação das mudanças ocorridas na segregação ocupacional por gênero e raça.

As transformações em relação à segregação ocupacional por gênero e raça ocorridas entre 1976 e 2014 estão sintetizadas no Gráfico 24, onde vemos a decomposição das mudanças nos índices M tanto para a força de trabalho total do grande grupo profissionais, como para cada um dos quatro grupos pertencentes a ele. Isto é, como demonstrado na Tabela 5, a decomposição de M foi realizada em cinco etapas: para o grande grupo profissionais; para o grupo 1 (exatas e engenharias); para o grupo 2 (ciências da vida e saúde); grupo 3 (ensino); e grupo 4 (outros profissionais).

No índice M , referente ao total da força de trabalho, a queda da segregação se deve, exclusivamente, às ocupações que deixaram de existir ao longo do tempo. Entretanto, todos os outros componentes (margens ocupacionais e por gênero e raça, novas ocupações e o componente estrutural) contribuíram para a elevação da segregação por gênero e raça no decorrer do período.

Gráfico 24 - Decomposição das mudanças nos índices M (Brasil, 1976 e 2014)



Fonte: PNAD 1976 e 2014.

A segregação ocupacional por gênero e raça diminuiu em apenas dois dos quatro grupos ocupacionais. Essa queda se originou de diferentes componentes e foi menos acentuada entre os profissionais das ciências exatas e engenharias, que contou apenas com a maior inserção de mulheres e negros e negras (componente marginal gênero e raça). Esse resultado converge com os achados de Bruschini e Lombardi (1999), que destacam o crescimento do número de mulheres dentro das ocupações nas engenharias; contudo, a forma de distribuição conforme gênero e raça permanece desigual e os homens brancos continuam a ocupar aquelas especialidades com maior prestígio e remuneração.

Entre os profissionais do ensino, o aumento da demanda por profissionais em algumas ocupações desse grupo é o maior responsável pela diminuição da segregação (margens ocupacionais), com a expansão do ensino superior, principalmente privado, criação de novos cursos e também dos cursos a distância (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999; CRISOSTOMO; REIGOTA, 2010; FERREIRA; TEIXEIRA; FERREIRA, 2022). O segundo fator de maior impacto na queda da segregação nesse grupo é a mudança populacional referente a gênero e raça (margens gênero e raça) dentro do grupo de ensino, abrindo mais espaço para mulheres e pessoas negras, principalmente nas ocupações com menor remuneração e *status* social (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999). Em grande parte dos grupos ocupacionais, assim como no grande grupo profissionais, o componente estrutural tem muita participação no aumento da segregação ocupacional entre 1976 e 2014, com relevância maior no total da força de trabalho entre os profissionais e entre os profissionais de ensino e ciências da vida e saúde.

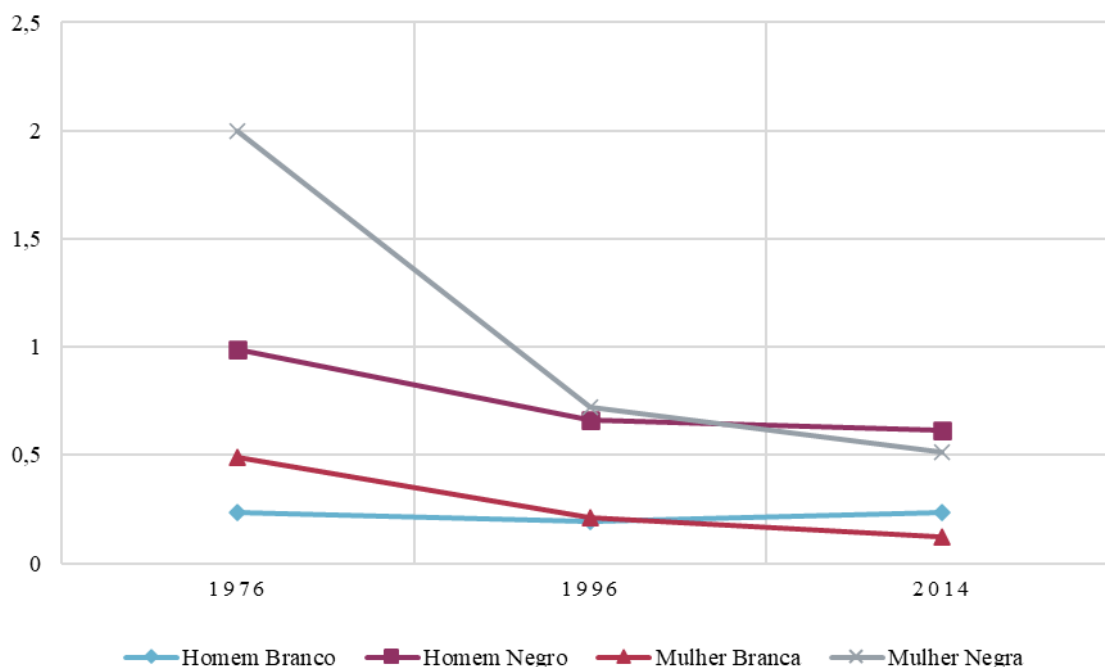
A partir daqui, apresentamos os resultados encontrados nos índices propostos por Del Río & Alonso-Villar (2015, 2019), focando a distribuição e a segregação dos grupos de gênero e raça. O Gráfico 25 apresenta o índice 1, medida de segregação local, que aponta se os grupos de gênero e raça são sistematicamente sobrerrepresentados em muitas ocupações do grande grupo profissionais no período estudado. Notamos que homens e mulheres, brancos e negros experimentam níveis de segregação ocupacional muito diferentes.

Os homens brancos são menos concentrados entre os profissionais, seguidos das mulheres brancas. Isso significa que eles conseguem circular mais entre as ocupações do grande grupo profissionais do que seus pares negros. Em 1976, os homens brancos estavam numa posição ainda mais favorável do que as mulheres brancas (menos concentrados em ocupações específicas). Entretanto, elas alcançaram os homens em 1996 e reverteram o quadro de segregação, apresentando os menores índices de todos os grupos de gênero e raça em 2014.

Essa virada reflete as mudanças ocorridas entre os anos 1970 e 1990, com as reformas institucionais de expansão do ensino superior privado e lutas por direitos por meio de movimentos sociais que somaram numa mudança cultural em relação aos padrões sociais de casamento e maternidade, possibilitando que mulheres brancas investissem nos estudos e em carreiras profissionais (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999; CÂMARA, 2018; ITABORAÍ; RICOLDI, 2016).

Os homens e as mulheres negras apresentam grandes desvantagens em relação à segregação ocupacional por estarem mais concentrados em algumas ocupações. As mulheres negras apresentavam o pior índice de todos do grupo. O padrão, ao longo dos anos, é semelhante ao dos brancos, mas de forma mais acentuada. Em 1976, enquanto as mulheres brancas apresentavam índice de segregação 0,5, as mulheres negras chegavam a 2,0.

Gráfico 25 - Segregação local entre o grande grupo profissionais (Brasil, 1976 a 2014)



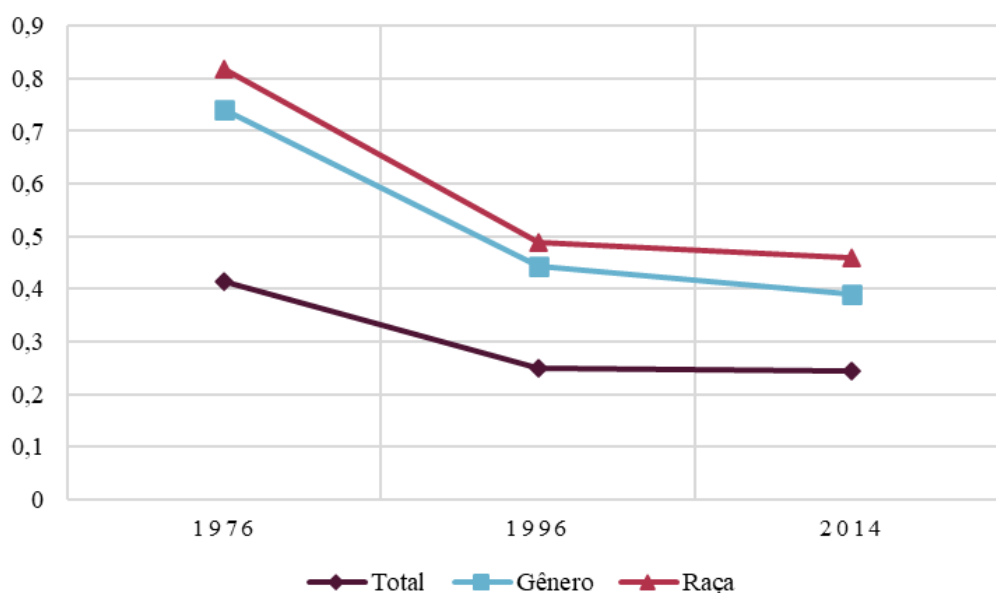
O fator racial demonstra um impacto diferenciado em relação à segregação ocupacional por gênero e raça entre os profissionais, ao contrário do que ocorre quando analisamos o mercado de trabalho como um todo, conforme apresentado no capítulo 3. Os mesmos resultados foram encontrados quando rodamos o índice Φ , medida de segregação local, de Del Río & Alonso-Villar (2015, 2019). Esse resultado diverge dos achados nos estudos sobre segregação

ocupacional, que demarcam que sexo/gênero tem um impacto maior que raça, já que a discriminação por cor/raça seria anterior à entrada no mercado de trabalho (BIANCHI; RYTINA, 1986; BLAU; HENDRICKS, 1978; CHARLES; BRADLEY, 2009; HERMETO, 2003; RIBEIRO, ROSANA; ARAÚJO, 2016). Mesmo quando não utilizamos os filtros etários e de origem social (escolaridade do pai), os resultados as mesmas tendências aqui apresentadas.

Aqui, tanto as mulheres negras quanto os homens negros compartilham de índices de segregação muito semelhantes entre si e extremamente destoantes de seus pares brancos. Dessa forma, podemos dizer que, entre os profissionais, o fator racial é mais determinante para a segregação ocupacional do que gênero.

A segunda medida global, índice M , tem relação direta com o índice 1. Quanto maiores forem os valores achados no índice de segregação local (Φ), maiores os valores da medida global M . Esse índice permite decomposições parciais por grupos de gênero ou raça. Ele apresenta a mesma base que o índice M apresentado por Elbers (2020). No Gráfico 26, são apresentados o índice M para a amostra total analisada neste capítulo, para os grupos de gênero e para os grupos raciais.

Gráfico 26 - Medidas de segregação M total, por gênero e por raça (Brasil 1976 a 2014)



Fonte: PNAD 1976, 1996 e 2014.

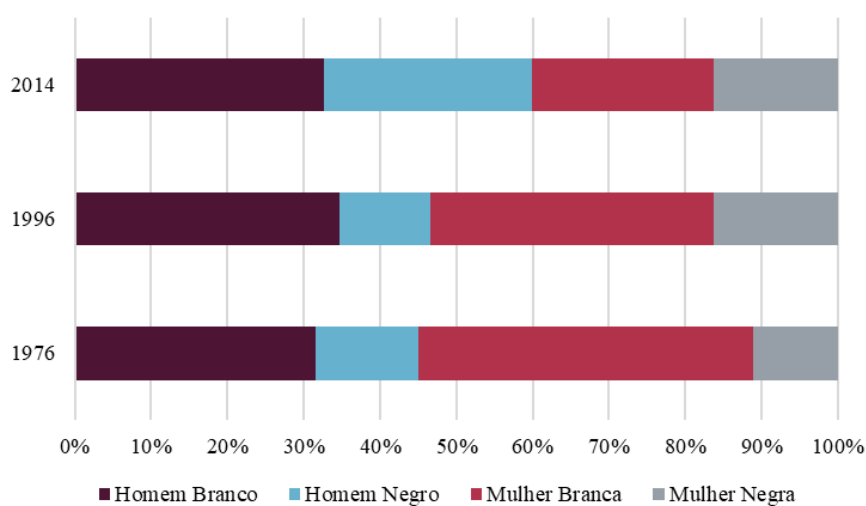
Os dados apontam uma vertiginosa queda no índice global de segregação em todos os subgrupos analisados. Podemos observar que os grupos de gênero e raça demonstram índices

maiores que o total de trabalhadores profissionais entre 35 e 45 anos. Tanto os grupos de gênero quanto os raciais apresentam índices de segregação bem maiores do que a média geral da população, com queda bem acentuada entre 1976 e 1996. Apesar da proximidade, o grupo racial apresenta índice de segregação maior do que o grupo de gênero. Como vimos no índice de segregação local, as principais concentrações se dão por raça, sendo que gênero adiciona determinadas vantagens para os homens e desvantagens para as mulheres no ano inicial, mas vai se equiparando e chega a haver leve inversão ao longo do tempo.

O resultado mostrado no índice *M* de Del Río & Alonso-Villar (2015, 2019) evidencia a importância da perspectiva interseccional para o estudo da segregação ocupacional. Tanto o grupo de gênero quanto o racial apresentam índice de segregação racial maior do que a população total. Isto é, as imbricações que permeiam cada uma das categorias de gênero e raça e o modo como o mercado de trabalho age sobre essas pessoas demonstra especificidades que são compreendidas apenas quando consideramos seus cruzamentos.

O Gráfico 27 demonstra a medida baseada nos índices 1 e 2, a contribuição do grupo. Tal medida representa o quanto cada um dos subgrupos de gênero e raça contribuem na medida global *M*. Se um grupo específico for muito segregado, seu índice terá um valor alto. Observamos mudança na contribuição dos homens e mulheres negros e negras entre 1976 e 2014.

Gráfico 27 - Medidas de contribuição do grupo, por gênero e raça (Brasil, 1976 a 2014)



Fonte: PNAD 1976, 1996 e 2014.

Em 1976, as mulheres brancas e negras representavam em torno de 55% do índice; em 2014, elas assumem posições opostas. As mulheres brancas têm a maior variação: caem de 44% para 24% do índice enquanto as mulheres negras sobem de 11% para 16%. Os homens negros passam de 13% para 27%, enquanto os homens brancos, que tiveram a menor variação, vão de 32% para 33%. Esses dados vão de encontro aos achados de Beltrão e Teixeira (2004) ao mostrarem que as mulheres brancas alcançaram os maiores avanços em relação à queda da segregação ocupacional entre os profissionais, enquanto negros e negras ainda sofrem com altos índices de segregação.

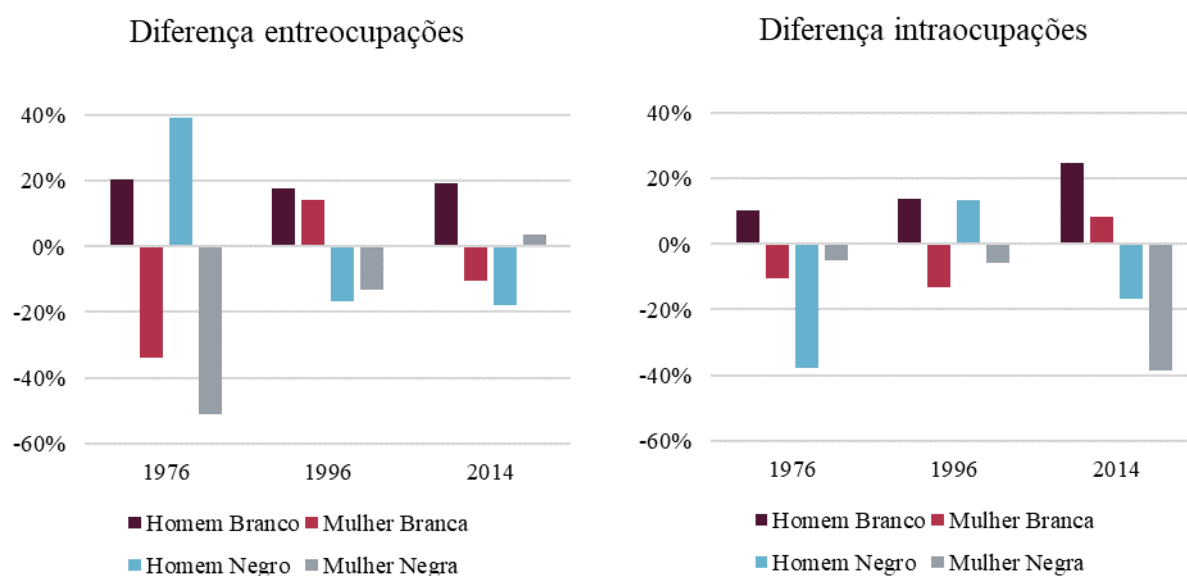
O Gráfico 28 traz os índices finais, sumarizados no *Egap*. Nesses índices, são inseridas informações que se relacionam à disparidade salarial entre os grupos de gênero e raça devido à segregação ocupacional e às distinções individuais entre aqueles que estão na mesma posição ocupacional. O percentual indicado no eixo y demonstra o quanto cada grupo de gênero e raça recebe a mais ou a menos que a média, sendo dividido entre: (i) a diferença entre ocupações, isto é, se os indivíduos daquele grupo se encontram em ocupações que remuneram mais ou menos e; (ii) a diferença intraocupacional, mostrando os ganhos ou perdas em comparação a outros grupos de gênero e raça que estão na mesma ocupação, isto é, uma medida de discriminação salarial.

Em todos os anos analisados, os homens brancos têm salários horários médios maiores que todos os outros grupos de gênero e raça e as mulheres negras, os mais baixos. Os homens brancos possuem salário médio mais de 30% acima da média, porcentagem que caiu para 22% em 2014. Ao decompor o índice *Egap* percebemos que, em 1976 e em 1996, há maior variação entre do que intraocupacional para esse grupo; o contrário ocorre em 2014. Ou seja, em 1976 e 1996 o acesso a ocupações com maiores remunerações era o principal responsável pela vantagem salarial dos homens brancos. Já em 2014, ela se deve, majoritariamente, à discriminação por gênero e raça. Soares (2000) já destacava que o mercado de trabalho designa como padrão os homens brancos e, dessa forma, os três outros grupos de gênero e raça ficam mais expostos à discriminação por não pertencerem ao padrão.

As mulheres brancas conseguiram alcançar avanços no que tange à diferença salarial resultante da segregação ocupacional a partir de 1996. Naquele ano, a principal variação que as levava a desvantagens salariais era intraocupação. Já em 2014, essa desvantagem passou a ser entreocupações. A literatura e os dados até aqui apresentados demonstram uma maior penetração das mulheres brancas em ocupações de prestígio social e conquistas em direção à

equidade de gênero. Contudo, também demonstram que os desafios ainda são grandes, já que elas não conseguem acessar – ou acessam de forma bem limitada – ocupações com maiores remunerações do campo de profissionais.

Gráfico 28 - *Egap* de renda para diferenças entre e intraocupações (Brasil, 1976 a 2014)



Fonte: PNAD 1976,1996 e 2014.

A presença maior de mulheres nas ocupações profissionais não necessariamente caracteriza uma vitória. Artes e Ricoldi (2016) também sinalizam que a presença feminina entre profissionais está concentrada em ocupações com menor prestígio social. Além disso, pontuam que suas qualificações no ensino superior vêm, em sua maioria, de instituições privadas e na modalidade de ensino a distância, tendo assim um menor valor no mercado de trabalho. Como mostram os resultados aqui expostos, tais fatores resultam em desigualdades de rendimento mais acentuadas.

Em relação à remuneração dos homens negros, há queda da diferença salarial ao longo dos anos analisados. Em 1976, sua desvantagem salarial era explicada pela variação intraocupação e passou a ser entreocupações em 1996. Já em 2014, ambas as medidas mostram desvantagens desse grupo. Os dados podem refletir a mudança no acesso a ocupações profissionais no passar do tempo, sendo que, nos anos iniciais, a quantidade de homens negros ali era bem menor. O maior acesso demonstra que a desigualdade dentro do mercado de trabalho não foi sanada.

As mulheres negras passaram de uma grande desvantagem devido à variação entre as ocupações, ou seja, sobre-representação dentro dos profissionais, para uma desvantagem salarial devido à variação intraocupacional em 2014. Assim como os homens negros, as mulheres negras passaram a acessar ocupações dentro do grande grupo ocupacionais que antes eram fechadas a elas; entretanto, esse ingresso demonstra grande desigualdade salarial. Aqui, o fato de a distinção salarial ser resultante dos ganhos desiguais dentro de uma mesma ocupação retrata bem a discriminação sofrida por elas.

Resultados semelhantes foram encontrados por Lima e Prates (2015). Quando comparam indivíduos pertencentes às mesmas ocupações, negros e negras apresentam diferenças salariais desfavoráveis em relação aos seus pares brancos, ocorrendo um aumento da desigualdade conforme se avança na hierarquia social. Os achados aqui apresentados representam essa desvantagem racial entre ocupações que exigem maiores qualificações, como o grande grupo profissional.

4.5 Considerações finais

O presente capítulo fez uso da interseccionalidade como ferramenta analítica, demonstrando que estudos clássicos sobre desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho já trabalhavam com esse conceito mesmo antes que esse termo fosse concebido, uma vez que a teoria da interseccionalidade se caracteriza por ter elementos comuns a muitas outras teorias das desigualdades, como os elementos estruturantes que as formam, que permanecem duráveis e estão presentes em relações de poder e hierarquia. A diferença se dá na maneira como as imbricações entre as características dos marcadores sociais adscritos, como gênero e raça, são medidos.

Os índices H e M replicados de Elbers (2020) demonstraram uma forte queda da segregação total por gênero e raça entre os trabalhadores do grande grupo ocupacional profissional, passando de 0,41 em 1976 para 0,24 em 2014. Essa transformação na força de trabalho entre os profissionais resultou em uma alocação mais equânime dos indivíduos, de acordo com seu gênero e raça, entre as ocupações. O termo entreocupações do índice M segue

o mesmo caminho de queda apresentado na segregação ocupacional total. Seus valores passam de 0,14 em 1976 para 0,04 em 2014.

O termo intraocupações do índice M replicados de Elbers (2020) foi se igualando ao longo do tempo entre os grupos ocupacionais 1 (exatas e engenharias), 2 (ciências da vida e saúde), 3 (ensino) e 4 (outros profissionais). Essa homogeneização dos índices para os quatro grupos ocupacionais é muito interessante por alguns motivos.

Primeiro observamos que, em 2014, não existe uma diferença tão grande nos grupos ocupacionais quando se trata da população com ensino superior entre 35 e 45 anos e que declararam ter pais com mesmo grau de ensino. Isto é, há uma certa limitação dessa equalização de raça e gênero entre os profissionais. A partir daí, surge uma segunda questão: torna-se importante entender, em estudos futuros, quais ocupações dentro dos grupos ocupacionais apresentam maiores restrições e barreiras que impossibilitaram a continuidade nos avanços da diminuição da segregação ocupacional por gênero e raça. Por exemplo, nas ciências exatas e engenharias, quais áreas são parecidas hoje com o que eram em 1976?

A partir dos componentes da decomposição do índice M replicados de Elbers (2020), conseguimos perceber que o principal componente que contribuiu para queda da segregação por gênero e raça nas ciências exatas e engenharias foi o componente marginal, ou seja, a inserção de mulheres e negros nesse grupo ocupacional. O mesmo foi observado entre os profissionais de ensino. Entretanto, o questionamento que surge é: mesmo com todos os avanços, o que continua mantendo essa limitação na queda da segregação ocupacional por gênero e raça? Seria a diferenciação dos papéis de gênero? A discriminação racial? Os efeitos cumulativos dessas desigualdades?

Quando nos aprofundamos na análise por meio das medidas de segregação local desenvolvidas por Del Río e Alonso-Villar (2015, 2019), o primeiro índice de medida global apresentou que os homens brancos são os menos concentrados entre aqueles que ocupam o grupo profissional. Os negros (homens e mulheres) são os que demonstram maiores índices de segregação. Isto é, os brancos conseguem circular mais entre as ocupações do grande grupo profissional do que seus pares negros.

O segundo índice de medida global, o índice M , além de confirmar a queda na segregação ocupacional total entre os profissionais, também evidencia que gênero e raça apresentam valores de segregação maiores que a média total, sendo o índice racial ainda maior que o de gênero. Em outras palavras, raça segrega mais os indivíduos do que gênero. O último

índice de medida global, a contribuição do grupo, evidencia que a segregação ocupacional entre os profissionais que têm a maior queda ao longo do tempo é a de mulheres brancas. Os homens brancos permanecem com índices muito semelhantes ao longo do tempo, enquanto os negros (homens e mulheres) possuem as maiores desvantagens, já que sua contribuição na segregação total aumenta ao longo dos anos.

Por fim, os dois índices que decompõem as medidas de segregação local, sumarizados no índice *Egap*, evidenciam que os homens brancos apresentam as maiores vantagens salariais. As vantagens advindas da maior representação numérica em ocupações que remuneram mais diminuem com o tempo, apesar de permanecerem sendo o grupo com maior remuneração devido à ocupação. Já a vantagem entre aqueles que estão na mesma ocupação aumenta com o passar dos anos para o grupo masculino branco. As conquistas alcançadas pelas mulheres brancas estão presentes nos resultados sobre a remuneração dos grupos. Elas tiveram uma queda da desvantagem salarial ao compararmos com a média de remuneração total dos profissionais, mas seguem apresentando uma média salarial abaixo dos homens brancos.

Entre os negros, os homens tiveram um aumento da desvantagem salarial média devido às ocupações em que estão alocados e uma queda quando analisamos o grupo pertencente à mesma ocupação. O oposto ocorre com as mulheres desse grupo racial. Isto é, os homens negros estão mais segregados em algumas ocupações específicas às quais são atribuídas menores remunerações, mas quando analisamos apenas os indivíduos dentro da mesma ocupação, sua desvantagem salarial em razão da discriminação diminuiu com o passar dos anos. Já as mulheres negras, apesar de conseguirem alcançar um maior trânsito entre as ocupações, são sempre menos remuneradas dentro das ocupações. Sendo assim, o impacto das imbricações sociais dentro do grupo de mulheres negras lhes causa um maior ônus no que tange ao rendimento, advindo da segregação ocupacional.

Assim, são observadas associações significativas da segregação ocupacional em relação ao gênero, à raça e às intersecções entre tais categorias no posicionamento dentro das profissões do grande grupo ISCO-88 analisado, demarcando ainda a inversão do hiato de gênero ao longo do tempo de tal modo que, nos primeiros anos, eram grupos majoritariamente ocupados por homens brancos e passaram a ter maioria de mulheres brancas.

O grande destaque nas análises realizadas neste capítulo é: (i) dentro do grande grupo de ocupações profissionais, cor/raça apresenta um impacto maior do que gênero na segregação ocupacional e em suas implicações salariais. Além disso, também realçamos achados

semelhantes aos encontrados no capítulo 3: (ii) uma queda na segregação ocupacional por gênero e raça ao longo dos anos analisados; (iii) a importância do componente estrutural na explicação dessa segregação; e (iv) a mudança ocorrida dentro de cada um dos grupos ocupacionais profissionais apresenta poder explicativo sobre a segregação ocupacional por gênero e raça maior do que a mudança ocorrida entre esses grupos ocupacionais.

As conquistas das mulheres e dos negros na ocupação do mercado de trabalho resultaram em importantes transformações nas relações sociais, que atingiram outro nível. Houve avanços em relação à queda das desigualdades, mas teriam essas relações se tornado mais equitativas? Quanto o Brasil avançou em direção à igualdade de gênero e raça nas relações de trabalho? E na equiparação salarial? Em que momento desse avanço à equidade de gênero e raça o país se encontra? Ao longo dos anos, quais foram os ganhos e as perdas? Os resultados desses avanços foram equânimes para todos os grupos de gênero e raça?

Sem dúvida, os maiores ganhos em relação à escolaridade e participação mais qualificada no mercado de trabalho foram das mulheres brancas. No entanto, os resultados apresentados demonstram que, embora um cenário de otimismo em relação à queda da segregação ocupacional se apresente, ela parece ter encontrado seu limite. Além disso, permanecem as discrepâncias salariais, mesmo que em menor escala.

Outros fatores importantes devem ser incluídos na agenda de pesquisa para uma maior compreensão e averiguação dessas hipóteses, como o tipo de instituição ou empresa em que os indivíduos atuam, que condiciona as chances de atuação de homens e mulheres, negros e negras no campo de profissionais. Esse aspecto não pode ser considerado aqui em razão da limitação dos dados selecionados para o estudo. Uma análise pormenorizada de cada um dos grupos ocupacionais, principalmente os que demonstram maior segregação por gênero e raça, é, também necessária. Finalmente, deve ser considerado o contexto de divisão do trabalho doméstico e familiar de cuidado, que pode gerar entraves para a participação de mulheres em ocupações com maior *status* ocupacional e maiores rendimentos.

A teoria da interseccionalidade evidencia que a chamada revolução de gênero alcançou seu limite antes de sua completude no alcance da equidade, favorecendo mais as mulheres brancas e com maiores níveis educacionais. Os negros e, principalmente, as mulheres negras usufruíram menos dessa onda de conquistas sociais e no mercado de trabalho, sendo os mais segregados e com maiores desvantagens salariais, mesmo quando estão nos patamares mais altos de escolaridade.

CONCLUSÃO

Esta tese expôs três análises empíricas independentes, mas que se conectam pelo tema da segregação ocupacional por gênero e raça no Brasil, além de uma discussão aprofundada sobre a produção teórica feminista em relação ao mercado de trabalho. A perspectiva da interseccionalidade perpassa todo o debate se mostrando uma importante categoria teórica e metodológica de investigação, visando uma compreensão pormenorizada do tema. A utilização de medidas modernas de segregação possibilitou demonstrar empiricamente os avanços e suas incompletudes em busca da equidade racial e de gênero nas posições no mercado de trabalho.

O capítulo 1 apresenta a discussão em torno da produção teórica sobre gênero e trabalho no Brasil a partir de três vertentes centrais de análise. A primeira é a abordagem das relações entre gênero e trabalho a partir da conexão entre as categorias de exploração do trabalho, dominação e opressão das mulheres. A segunda apresenta o conceito de transversalidade de gênero e o legado de Danièle Kergoat e Helena Hirata pontuando a centralidade do trabalho nas relações sociais de gênero e a divisão sexual do trabalho. A terceira pontua a discussão mais atual sobre os conceitos de consubstancialidade e interseccionalidade de gênero, raça e classe social.

O objetivo do capítulo 2 foi o de explorar os dados escolhidos para análise ao longo de 40 anos e justificar as escolhas metodológicas para dar prosseguimento a análise, como a agregação das ocupações de forma a tornar possível a comparação de todos os anos pesquisados. Os resultados mostraram que as mulheres continuam sendo o grupo majoritário no setor de cuidados, mas houve modificações nos anos mais recentes. Esse trabalho passou a ser assalariado por meio de cargos no mundo laboral e algumas ocupações de cuidado nos grupos de profissionais (que exigem maiores qualificações) se tornaram acessíveis a elas, além de terem surgido novas ocupações nesse setor, ampliando a ocupação feminina na área. Os resultados também demarcaram que a discriminação racial segue tendo um grande impacto nos retornos salariais, tanto para os homens quanto para as mulheres.

No capítulo 3, seguimos com o uso da interseccionalidade como base epistemológica e analítica. Utilizando o pacote *segregation* de Elbers (2020), os achados nos mostram que a segregação por gênero e raça referente ao mercado de trabalho total calculada pelos índices *H* e *M* apresentou pouca alteração, com aumento de 0,01 em 40 anos. Na análise do índice *M*, a

segregação total apresenta queda, o que pode ser resultado de dois processos ocorridos no intervalo pesquisado: a entrada das mulheres, principalmente brancas, no mercado de trabalho; e a introdução de novas tecnologias, proporcionando inovações em algumas ocupações, além do fim de umas e do surgimento de outras ocupações (GUIMARÃES; BRITO; BARONE, 2016; MAINARDES; FUNCHAL; SOARES, 2017).

Foi identificado um aumento na segregação entre as ocupações; isto é, os grandes grupos ocupacionais com maior percentual da população apresentam uma segregação mais acentuada em relação a gênero e raça, tendo um peso maior do que os grupos ocupacionais com menor percentual populacional. Mas o termo entreocupações representa apenas 30% da explicação da segregação total do mercado de trabalho, um valor considerável, mas não determinante.

A desigualdade na distribuição racial e de gênero dentro de cada grande grupo ocupacional responde por 70% da explicação da segregação ocupacional total. O grande grupo que mais contribuiu, em todos os anos analisados, para a segregação total foi o de trabalhadores manuais (grupo 7), um grupo muito diverso, mas que tem em sua composição ocupações como trabalhadores do artesanato e trabalhadores do cuidado, funções majoritariamente femininas.

Entre 1976 e 2015 a segregação aumentou em três grandes grupos ocupacionais: administrativos (grupo 4), serviços e comércio (grupo 5) e agricultura, silvicultura e pesca (grupo 6), sendo mais acentuadas nos grupos 4 e 5 devido ao aumento da população pertencente a essas ocupações – as margens ocupacionais. O grande grupo 6 provavelmente deve seu aumento à migração populacional para as áreas urbanas devido à industrialização.

A queda da segregação ocupacional por gênero e raça se mostra nos grandes grupos gerentes (grupo 1), profissionais (grupo 2), técnicos (grupo 3), trabalhadores manuais (grupo 7), operadores de máquinas (grupo 8) e trabalhadores elementares (grupo 9), sendo mais acentuada entre os profissionais, operadores de máquinas e trabalhadores elementares.

A decomposição do índice M demonstrou, por meio da segregação local, que o grupo dos homens brancos é o menos segregado em todos os anos, seguido dos homens negros. Já o grupo das mulheres negras apresenta os maiores níveis de segregação ocupacional. Assim, a análise da segregação ocupacional do mercado de trabalho ao longo dos anos pesquisados demonstra um forte componente de gênero.

Olhando para o total da força de trabalho, a queda da segregação se deve ao surgimento de novas ocupações e, em maior parte, ao componente estrutural. Vale lembrar que o componente estrutural representa a associação entre as ocupações e os grupos de gênero e raça,

já que ele quantifica na segregação aquilo que não advém dos marginais. Os componentes marginais são relevantes para a queda da segregação nos períodos entre 1986 e 1996 e 1996 e 2006. Contudo, a mudança estrutural para a redução da segregação ocupacional por gênero e raça ganha destaque nesta análise.

No período entre 1976 e 2015, a segregação aumentou nos grandes grupos: serviços e comércio (grupo 5), trabalhadores manuais (grupo 7), e operadores de máquinas (grupo 8). Esse aumento se deveu, em grande parte, ao componente estrutural. A queda da segregação se deu em sete dos dez grandes grupos ocupacionais: forças armadas (grupo 0), gerentes (grupo 1), profissionais (grupo 2), técnicos (grupo 3), trabalhadores administrativos (grupo 4), agricultura, silvicultura e pesca (grupo 6) e trabalhadores elementares (grupo 9). Esse declínio se deveu majoritariamente a componentes distintos. As ocupações que deixaram de existir impactaram a queda da segregação do grupo 6. As novas ocupações que surgiram influenciaram os grupos 4 e 2. Os componentes marginais ocupacionais, isto é, o aumento da população nas ocupações desses grupos, interveio nos grupos 0 e 2. Já o componente estrutural apresentou maior impacto no grupo 2.

Como podemos perceber, o grupo 2 (profissionais), por exemplo, contribui tanto para o aumento quanto para a queda da segregação ao longo do tempo. O aumento se deve aos componentes marginais, com o incremento das ocupações e da população pertencente ao grupo e sua distribuição desigual nos grupamentos ocupacionais segundo critérios baseados em gênero e raça. E a queda se deve ao componente estrutural, que são os outros fatores pertencentes à segregação ocupacional por gênero e raça que não se devem nem ao surgimento ou desaparecimento de ocupações e nem às modificações populacionais e ocupacionais.

O capítulo 3 se destaca por dois achados principais: a importância do componente estrutural e o impacto maior de gênero na explicação da queda da segregação ocupacional por gênero e raça.

O capítulo 4 aprofunda a compreensão da segregação ocupacional por gênero e raça explorando o grande grupo profissionais e, assim, olhando as ocupações de forma menos aglutinada. A discussão teórica acompanha a análise dos resultados ao apresentar estudos sobre a população e as ocupações com maiores qualificações no mercado de trabalho, observando os imbricamentos de gênero e raça no mundo laboral.

Os índices M e H mostram que a segregação total por gênero e raça dentro do grande grupo profissionais apresentou uma acentuada queda entre 1976 e 2014. Houve uma

diversificação na força de trabalho profissional acompanhada pela alocação mais igualitária entre suas ocupações. O termo entreocupações do índice M também apresenta acentuada queda na segregação ocupacional por gênero e raça, chegando a uma diminuição de 0,10 entre os anos pesquisados.

Entre 1976 e 2014, há uma certa equalização da segregação ocupacional por gênero e raça entre os profissionais, na qual os grupos das ciências exatas e engenharias (grupo 1) e outros profissionais (grupo 4) chegam a se aproximar dos índices de segregação dos grupos 2 (ciências da vida e saúde) e 3 (ensino). Essa aproximação de todos os grupos pertencentes aos profissionais chegando a índices de segregação próximos a 0,2 nos leva a duas questões relevantes. Parece haver um obstáculo para equidade da segregação ocupacional por gênero e raça entre os profissionais. Quantas barreiras ainda existem? E quais ocupações são mais resistentes, mais fechadas à queda da segregação?

O termo intraocupações do índice M obteve menor variação no grupo 2 (ciências da vida e saúde). A área das engenharias e ciências exatas se mostrou mais aberta à inserção de mulheres e negros, tendo a maior queda da segregação ocupacional.

Analisando os diferentes componentes que contribuem para a segregação ocupacional por gênero e raça, observamos que o grupo dos profissionais das ciências exatas e engenharias contou apenas com a contribuição do componente marginal por gênero e raça, ou seja, com uma população maior de mulheres e negros dentro do grupo ocupacional. Esse componente também teve relevância entre os profissionais de ensino. Contudo, o componente estrutural foi o maior responsável pela queda da segregação entre os profissionais em todos os grupos.

As inquietações que permanecem com esses primeiros resultados são: mesmo com os avanços alcançados, o que continua mantendo a limitação na queda da segregação por gênero e raça entre os profissionais? Por exemplo, dentro das ciências exatas e engenharias, quais áreas permanecem semelhantes a 1976? Essas indagações uma agenda de futuros estudos, ainda mais aprofundados, para compreensão do tema.

Passando para a análise das medidas de segregação local desenvolvidas por Del Río e Alonso-Villar (2015, 2019), o primeiro índice (Φ) que diz se os grupos são sobre-representados nas ocupações demonstra que os homens brancos são menos concentrados entre os profissionais, seguidos das mulheres brancas. Isso quer dizer que brancos conseguem circular mais entre o conjunto de ocupações profissionais do que os negros, sendo a situação das mulheres negras ainda pior.

O índice *M* demonstra queda na segregação ocupacional total. Os índices de segregação de gênero e racial se mostram maiores do que a média total do grupo profissional, sendo que as concentrações mais notáveis se dão por raça, e o gênero adiciona determinadas vantagens para os homens e desvantagens para as mulheres em 1976, se equiparando em 1996 e apresentando uma leve inversão em 2014.

O índice de contribuição do grupo indica valor mais alto para o grupo mais segregado. Em 1976 as mulheres contribuem com 55% da segregação total. As brancas apresentam a maior queda ao longo do tempo, com uma diferença de 20%. Os homens brancos mantêm uma segregação positiva em todo período analisado, já que estão majoritariamente nas ocupações com maiores prestígio e remuneração. Os negros (homens e mulheres) são os grupos que apresentam elevação na segregação ocupacional nesse período, aumentando suas desvantagens no mercado de trabalho.

O índice *Egap* adiciona dados sobre disparidade salarial devido à segregação e distinções individuais. As diferenças entre ocupações (Γ) observam a distribuição populacional entre as ocupações que remuneram mais ou menos e as diferenças intraocupações (Δ) vêem os ganhos e perdas entre aqueles que ocupam a mesma ocupação.

Os homens brancos apresentam os maiores salários horários médios, tendo a diferença salarial passado de 30% para 22% acima da média ao longo do tempo. Em 1976, essa diferença era majoritariamente explicada pelas disparidades entre ocupações, enquanto em 2014 a disparidade salarial dos homens brancos é decorrente, em maior parte, de diferenças intraocupações.

A situação da remuneração das mulheres brancas começa a melhorar a partir de 1996. Naquele ano, sua desvantagem salarial em comparação à média total se devia mais a fatores intraocupações. Já em 2014 elas passam a ganhar 8% a mais que a média total daqueles que pertencem à mesma ocupação. No entanto, esse valor para os homens brancos é de 25%.

Em 1976, os homens negros, apresentam uma vantagem salarial entre ocupações e uma desvantagem intraocupações, quadro que se inverte em 1996. Já em 2014 eles apresentam desvantagens salariais em comparação à média tanto entre quanto intraocupações. Esses resultados podem retratar mudanças na inserção desse grupo em ocupações profissionais ao longo dos anos. Os dados demonstram que o maior acesso não foi suficiente para sanar a desigualdade ocupacional dentro do mercado de trabalho.

As mulheres negras passam de uma grande desvantagem devido à sua presença nas ocupações, em 1976, para uma maior desvantagem intraocupacional em 2014. Do mesmo modo que os homens negros, as mulheres negras tiveram uma maior inserção entre os profissionais com o passar do tempo, ocupando agora grupamentos antes fechados a elas. No entanto, esse maior acesso é marcado por uma grande desigualdade salarial. O fato de a distinção de remuneração ser majoritariamente resultante dos ganhos desiguais entre aqueles que pertencem a mesma ocupação retrata a discriminação sofrida por elas.

Os resultados dialogam com o debate teórico, reforçando a queda da segregação ocupacional entre os grupos no decorrer das décadas e uma maior diversificação no mercado de trabalho, mas também pontua a relevância da análise pormenorizada de cada ocupação ao demonstrar um padrão diferente de gênero e raça entre os profissionais. Nessa categoria, o fator racial é fundamental para compreensão da segregação, já que homens negros e mulheres negras apresentam um grande hiato em comparação aos seus pares brancos.

Os desdobramentos da tese, no decorrer de seus capítulos, reforçam as hipóteses da relevância em realizar análises dos setores ocupacionais de forma cada vez mais pormenorizada e desagregada, olhando para os níveis micro das ocupações e considerando os entrelaçamentos de gênero e raça nesse campo de estudo. A cada passo, encontramos detalhes fundamentais para uma maior compreensão das desigualdades que permeiam o mercado de trabalho por meio da distribuição segregada dos indivíduos conforme suas características raciais e de gênero. O limite das conquistas em busca da equidade de gênero e raça também é observado, caracterizando a incompletude da revolução (ESPING-ANDERSEN, 2009) e/ou virada igualitária (ITABORAÍ; RICOLDI, 2016).

As limitações deste estudo são reconhecidas. A escolha do recorte temporal analisado nos impossibilitou de realizar uma investigação mais profunda da especificidade de cada ocupação, algo que demandaria que entrássemos nas especialidades de cada grupo ocupacional e observássemos o comportamento da segregação por meio das medidas mais detalhadas que foram apresentadas. Além disso, devido à necessidade de realizar a padronização das ocupações, também foi inviável captar o período recente, que apresentou importantes mudanças no mercado de trabalho.

A seleção das variáveis consideradas na análise interseccional, exigida pelo índice de segregação utilizado e limitada apenas a gênero, raça e ocupações (classe), não nos permitiu discutir outras questões fundamentais, como os diferenciais salariais, o impacto da maternidade

e a presença de crianças e idosos no domicílio, o efeito de ser uma pessoa com deficiência, pertencer a outros grupos étnicos e grupos etários, dentre tantos outros fatores muito relevantes no tocante à segregação ocupacional.

Assim, se inaugura aqui uma agenda de pesquisa a ser explorada com um levantamento mais acurado sobre as políticas públicas referentes a família/gênero e raça implementadas no país ao longo dos anos para um entendimento amplo dos diferenciais encontrados. Considerando outras medidas de análise, outras fontes de dados, assim como outros marcadores sociais interseccionais, como os já citados. Tal agenda é essencial para o debate e possíveis explicações sobre os impasses no avanço da equidade no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Tracey L. Combining Gender, Class, and Race: Structuring Relations in the Ontario Dental Profession. *Gender and Society*, v. 12, n. 5, p. 578–597, 1998.

ALDRIDGE, D. Black women and the new world order: toward a fit in the economic marketplace. In: BROWNE, IRENE (Org.). *Latinas and African American Women at Work: Race, Gender, and Economic Inequality*. New York: Russell Sage Foundation, 1999.

ALTONJI, J.G.; BLANK, R.M. Race and gender in the labor market. In: ASHENFELTER, ORLEY; CARD, DAVID (Org.). *Handbook of Labor Economics: Volume 4B*. 1ª edição ed. Amsterdam: North Holland, 2010. p. 3143–3259.

ALVES DE BRITO, M. M. Novas Tendências ou Velhas Persistências? Modernização e expansão educacional no Brasil. *Novos Estudos Cebrap*, v. Especial, p. 15–22, jun. 2017.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. *Cadernos Pagu*, n. 17–18, p. 267–310, 2002.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 452–477, ago. 2013.

ARTES, Amélia; RICOLDI, Arlene Martinez. Mulheres e as carreiras de prestígio no ensino superior brasileiro: o não lugar feminino. In: ITABORAÍ, NATHALIE REIS; RICOLDI, ARLENE MARTINEZ (Org.). *Até Onde Caminhou a Revolução de Gênero no Brasil?* [S.l.]: ABEP, 2016. p. 81–93.

BALES, Robert F.; PARSONS, Talcot. *Family: Socialization and Interaction Process*. 1 edition ed. London u.a.: Routledge, 2007.

BARBOSA, Rogério. Comparabilidade das informações disponíveis nos Censos (1960-2010) e PNADs (1976,1985,1995 e 2005). *Texto Para Discussão Centro de Estudos da Metrópole*, v. 14, 2014.

BECKER, Gary S. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, v. 3, n. 1, p. S33–S58, 1985.

BECKER, Gary S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; TEIXEIRA, Moema De Poli. O vermelho e o negro: raça e gênero na Universidade brasileira: uma análise da seletividade das carreiras a partir dos censos demográficos de 1960 a 2000. *www.ipea.gov.br*, Accepted: 2013-10-03T19:55:25Z, out. 2004. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1893>>. Acesso em: 23 ago. 2022.

BIANCHI, S. M.; RYTINA, N. The decline in occupational sex segregation during the 1970's. *Demography*, v. 23, n. 1, p. 79–86, 1986.

BIDERMAN, Ciro; GUIMARÃES, Nadya Araujo. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). *Revista Estudos Feministas*, v. 12, n. 2, p. 177–200, ago. 2004.

BIROLI, Flávia; QUINTELA, Débora Françolin. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, SEPARAÇÃO E HIERARQUIZAÇÃO: *REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO*, n. 53, p. 98–115, 2020.

BLAIR-LOY, Mary. *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2005.

BLAU, F. D.; HENDRICKS, W.E. Occupational segregation by sex: trends and prospects. *The Journal of Human Resources*, v. 14, n. 2, p. 196–210, 1978.

BONELLI, Maria da Gloria. Expansão dos cursos de Direito e a diversidade no corpo docente no Brasil. *E-book*, n. 0, p. 95–116, 29 nov. 2016.

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu*, n. 26, p. 329–376, jun. 2006.

BROWNE, Irene (Org.). *Latinas and African American Women at Work: Race, Gender, and Economic Inequality*. New York: Russell Sage Foundation, 1999.

BROWNE, Irene; MISRA, Joya. Labor-market Inequality: Intersections of Gender, Race, and Class. In: ROMERO, MARY; MARGOLIS, ERIC (Org.). *The Blackwell Companion to Social Inequalities*. 1st edition ed. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2005. p. 165–189.

BROWNE, Irene; TIGGES, Leann; PRESS, Julie. Inequality through labor markets, firms, and families: the intersection of gender and race-ethnicity across three cities. In: O'CONNOR, ALICE; TILLY, CHRIS; BOBO, LAWRENCE (Org.). *Urban Inequality: Evidence From Four Cities*. New York: Russell Sage Foundation, 2001. .

BRUSCHINI, CRISTINA; LOMBARDI, Maria. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio 1. *Revista Estudos Feministas*, 1 jan. 1999.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537–572, dez. 2007.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade*. Edição: 00 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, Judith; AGUIAR, Renato. *Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CÂMARA, Edições. *Constituição da República Federativa do Brasil: 55ª edição do Texto Constitucional*. [S.l.]: Edições Câmara, 2018.

CARDOSO, Adalberto. *A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. [S.l.]: FGV/FAPERJ, 2010.

CARDOSO, Adalberto. Juventude, trabalho e desenvolvimento: elementos para uma agenda de investigação. *Caderno CRH*, v. 26, n. 68, p. 293–314, ago. 2013.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. *Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, p. 117–133, dez. 2003.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil*. [S.l.]: Selo Negro Edições, 2015.

CARVALHAES, Flavio; RIBEIRO, Carlos Antônio Costa. 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, Pedro Caldas. Elementos para uma crítica da teoria neoclássica da discriminação. *Revista Sociedade Brasileira de Economia Política*, v. 25, p. 104–132, 2009.

CHAFETZ, Janet Saltzman. Feminist theory and sociology: underutilized contributions for mainstream theory. *Annual Review of Sociology*, v. 23, p. 97–120, 1997.

CHARLES, Maria; BRADLEY, Karen. Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, v. 114, n. 4, p. 924–976, 2009.

CHARLES, Maria; GRUSKY, David B. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Edição: 1 ed. Stanford, Calif.: Stanford University Press, 2005.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, v. 18, p. 507–528, ago. 2010.

CHOMBART DE LAUWE, Maria-José et al. *La femme dans la société: son image dans différents milieux sociaux par marie-josé et paul-henry chombart de lauwe, michèle huguet, elia perroy, ... robert, colette guillaumin, nicole mathieu*. [S.l.]: C. N. R. S., 1963., 1963.

COLLINS, Patricia Hill. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. [S.l.]: Boitempo Editorial, 2019.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Tradução Rane Souza. 1ª edição ed. [S.l.]: Boitempo, 2021.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Intersectionality*. Edição: 1 ed. [S.l.]: Polity, 2016.

COTTER, David A.; HERMSEN, Joan M.; VANNEMAN, Reeve. Systems of Gender, Race, and Class Inequality: Multilevel Analyses. *Social Forces*, v. 78, n. 2, p. 433–460, 1999.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*, v. 140, p. 139–167, 1989.

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

CRENSHAW, Kimberle. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241, jul. 1991.

CRENSHAW, Kimberlé. *On Intersectionality: Essential Writings*. [S.l.]: The New Press, 2020.

CRISOSTOMO, Maria Aparecida dos Santos; REIGOTA, Marcos Antonio dos Santos. Professoras universitárias negras: trajetórias e narrativas. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, v. 15, p. 93–106, jul. 2010.

DEL RÍO, Coral; ALONSO-VILLAR, Olga. Occupational Achievements of Same-Sex Couples in the United States by Gender and Race. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 58, n. 4, p. 704–731, 2019.

DEL RÍO, Coral; ALONSO-VILLAR, Olga. The Evolution of Occupational Segregation in the United States, 1940-2010: Gains and Losses of Gender-Race/Ethnicity Groups. *Demography*, v. 52, n. 3, p. 967–988, jun. 2015.

DELPHY, Christine. *L'ennemi principal: Economie politique du patriarcat*. 3e édition ed. Paris: Editions Syllepse, 2013.

DUCAN, O. D.; DUCAN, B. A Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review*, v. 20, p. 210–217, 1955.

EDGEWORTH, F.Y. Women's wages in relation to economic welfare. *Economic Journal*, p. 487–95, 1923.

ELBERS, Benjamin. A Method for Studying Difference in Segregation Levels Across Time and Space. p. 27, 2020.

ENGLAND, Paula. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Edição: 1 ed. New York: Taylor & Francis, 1992.

ENGLAND, Paula. The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. *The Journal of Human Resources*, v. 17, n. 3, p. 358–370, 1982.

ENGLAND, Paula; FARKAS, George. *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. New York: Routledge, 2017.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Illustrated edição ed. Cambridge: Polity Press, 2009.

FAUSTO-STERLING, Anne. The Five Sexes. *The Sciences*, v. 33, n. 2, p. 20–24, 1993.

FERREIRA, Edimara Maria; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; FERREIRA, Marco Aurelio Marques. Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. *Revista Katálysis*, v. 25, p. 303–315, 6 maio 2022.

FIRESTONE, Shulamith. *The Dialectic of Sex: The Case for Feminist Revolution*. 1 edition ed. New York, NY: Farrar, Straus and Giroux, 2003.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, v. 14, n. 2, p. 11–33, 15 dez. 2009.

GLASS, J. The tangled web we weave: editorial introduction to the special issue on ethnicity, race, and gender in the workplace. *Work and Occupations*, v. 26, n. 4, p. 415–421, 1999.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma aborgadem político-econômica. In: RODRIGUES, CARLA; RAMOS, TÂNIA; BORGES, LUCIANA (Org.). *Problemas de Gênero*. Coleção Ensaios brasileiros contemporâneos. Rio de Janeiro: Funarte, 2017. .

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: RIOS, FLAVIA; LIMA, MÁRCIA (Org.). *Por um feminismo afro-latino-americano*. [S.l.]: Zahar, 2020. p. 75–93.

GOODE, William J. *World Revolution and Family Patterns*. [S.l.]: Free Press, 1963.

GUILBERT, Madeleine; ISAMBERT-JAMATI, Viviane. A Distribuição por Sexo. In: FRIEDMANN, GEORGES; NAVILLE, PIERRE (Org.). *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 1. Disponível em: <<https://www.estantevirtual.com.br/livros/georges-friedmann-pierre-naville/tratado-de-sociologia-do-trabalho-2-volumes/999998854>>. Acesso em: 21 nov. 2020.

GUIMARÃES, Antônio Sergio Alfredo. A gestão do trabalho na indústria Petroquímica (a forma geral e a variante paternalista). *Cadernos do Centro de Recursos Humanos*, v. 12, p. 55–69, 1990.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. O desemprego: desafio comum, formas variadas. 2008. Disponível em: <https://www.janusonline.pt/arquivo/2008/2008_4_2_15.html>. Acesso em: 8 jun. 2019.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, n. 17–18, p. 237–266, 2002.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BARONE, Leonardo Sangali; BRITO, Murillo Marschner Alves De. Mercado e mercantilização do trabalho no Brasil (1960-2010). In: ARRETCHE, MARTA (Org.). . *Trajétórias das desigualdades: Como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. [S.l: s.n.], 2015. .

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves De. Desemprego, padrões de trajetória e segregação em Paris e São Paulo. In: COSTA, ALBERTINA DE OLIVEIRA *et al.* (Org.). . *Mercado de Trabalho e Gênero*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 69–88.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves De; BARONE, Leonardo Sangali. MERCANTILIZAÇÃO NO FEMININO: A VISIBILIDADE DO TRABALHO DAS MULHERES NO BRASIL*. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 31, p. 17–38, fev. 2016.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko; FLEXOR, Samson. *O Gênero do Cuidado: Desigualdades, Significações e Identidades*. Apoio: Capes e Programa de Pós-Graduação em Sociologia da FFLCH/USP edição ed. Cotia, SP: Ateliê Editorial, 2020.

HARDING, Sandra (Org.). *Feminism and Methodology: Social Science Issues*. Highlighting edition ed. Bloomington : Milton Keynes Buckinghamshire: Indiana University Press, 1988.

HARTMANN, Heidi. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs*, v. 1, n. 3, p. 137–169, 1976.

HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 1979.

HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle. *Origens e Destinos. Desigualdades Sociais ao Longo da Vida*. 1ª edição ed. Rio de Janeiro: Topbooks, 2004.

HERMETO, Ana Maria. A Segregação Ocupacional por Gênero e seus Efeitos sobre os Salários no Brasil. In: WAJNMAM, SIMONE; MACHADO, ANA FLÁVIA (Org.). . *Mercado de Trabalho: uma Análise a Partir das Pesquisas Domiciliares no Brasil*. 1ª edição ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003. p. 121–149.

HERMETO, Ana Maria. *A segregação ocupacional por sexo no Brasil*. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/MCCR-76AR2B>>. Acesso em: 8 ago. 2018.

HERTZ, Thomas; TILLY, Chris; MASSAGLI, M.P. Linking the multi-city study's household and employer surveys to test for race and gender effects in hiring and wage setting. *Urban Inequality: Evidence From Four Cities*. [S.l: s.n.], 2003. p. 407–443.

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

HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. 1ª Edição ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. ATUALIDADE DA DIVISÃO SEXUAL E CENTRALIDADE DO TRABALHO DAS MULHERES. *REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO*, n. 53, p. 131–143, 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595–609, dez. 2007.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. “Os paradigmas sociológicos à luz das categorias de sexo: qual a renovação da epistemologia do trabalho? In: BAÇAL, SELMA (Org.). *Trabalho, educação, empregabilidade e gênero*. Manaus: EDUA, 2009. p. 173–189.

HOLMSTROM, Nancy. Como Karl Marx pode contribuir para compreensão do gênero? In: CHABAUD-RYCHTER, DANIELLE *et al.* (Org.). *O Gênero nas Ciências Sociais: Releituras Críticas de Max Weber a Bruno Latour*. 1ª edição ed. São Paulo - SP: Editora UnB, 2014.

HOLZER, Harry J.; DANZIGER, Sheldon. Are jobs available for disadvantaged workers in urban areas? In: O’CONNOR, ALICE; TILLY, CHRIS; BOBO, LAWRENCE (Org.). *Urban Inequality: Evidence From Four Cities*. New York: Russell Sage Foundation, 2001.

HUBER, J. A theory of family, economy, and gender. *Journal of Family Issues*, v. 9, n. 1, p. 9–26, mar. 1988.

ITABORAÍ, Nathalie Reis; RICOLDI, Arlene Martinez. *Até Onde Caminhou a Revolução de Gênero no Brasil?* [S.l.]: ABEP, 2016.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos CEBRAP*, n. 86, p. 93–103, mar. 2010.

KERGOAT, Danièle. *Les ouvrières*. Paris: Sycomore, 1982.

KERGOAT, Danièle. *Lutar, dizem elas...* Tradução Eliana Aguiar. Recife: SOS Corpo, 2018.

KERGOAT, Danièle. O Cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, ALICE RANGEL DE PAIVA; HIRATA, HELENA; LOMBARDI, MARIA ROSA (Org.). *Gênero e Trabalho no Brasil e na França - perspectivas interseccionais*. [S.l.]: Boitempo, 2016.

KERGOAT, Danièle. *Se battre, disent-elles...* Paris: Dispute, 2012.

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

KERR, Clark *et al.* Industrialism and Industrial Man. *Social Forces*, v. 43, n. 1, p. 129–130, 1 out. 1964.

KILBOURNE, Barbara; ENGLAND, Paula; BERON, Kurt. Effects of Individual, Occupational, and Industrial Characteristics on Earnings: Intersections of Race and Gender. *Social Forces*, v. 72, n. 4, p. 1149–1176, 1994.

LIMA, Márcia. *Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano*. 2001. Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, Rio de Janeiro, 2001.

LIMA, Márcia; ABDAL, Alexandre. Educação e trabalho: a inserção dos ocupados de nível superior no mercado formal. *Sociologias*, n. 17, p. 216–238, jun. 2007.

LIMA, Márcia; PRATES, Ian. Desigualdades raciais no Brasil: um desafio persistente. In: ARRETCHE, MARTA (Org.). *Trajetórias das desigualdades: Como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. 1ª edição ed. São Paulo, SP: Editora Unesp, 2015. p. 163–192.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. ARTICULANDO GÊNERO E RAÇA: A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO (1995-2009). *Dossiê Mulheres Negras retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea, 2013. p. 160.

LÖWY, Ilana. Ciências e gênero. In: HIRATA, HELENA *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. 1ª edição ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

MAINARDES, Emerson Wagner; FUNCHAL, Bruno; SOARES, Jadir. The informatics technology and innovation in the service production. *Structural Change and Economic Dynamics*, v. 43, p. 27–38, 1 dez. 2017.

MARRI, Izabel Guimarães; WAJNMAN, Simone. Esposas como principais provedoras de renda familiar. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 24, p. 19–35, jun. 2007.

MARTELETO, Letícia; MARSCHNER, Murillo; CARVALHAES, Flávio. 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, 1 dez. 2016.

MASSEY, Douglas S.; DENTON, Nancy A. *American Apartheid – Segregation & the Making of the Underclass (Paper): Segregation and the Making of the Underclass*. Revised ed. edição ed. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1994.

MATHIEU, Nicole Claude. *Ignored by some, denied by others: The social sex category in sociology*. Revised edition ed. London: Women’s Research and Resources Centre Publications, 1978.

MEDEIROS, Marcelo; OSÓRIO, Rafael G. Mudanças na composição dos arranjos domiciliares no Brasil – 1978 a 1998. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 17, n. 1/2, p. 67–85, 29 dez. 2000.

MENEZES-FILHO, Naércio; KIRSCHBAUM, Carles. Educação e desigualdade no Brasil. In: MARTA, ARRETCHE (Org.). *Trajetórias das desigualdades. Como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Unesp, 2015.

MORRIS, Martina; BERNHARDT, Annette D.; HANDCOCK, Mark S. Economic Inequality: New Methods for New Trends. *American Sociological Review*, v. 59, n. 2, p. 205–219, 1994.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *Dados*, v. 62, 18 abr. 2019. Disponível em: <<http://www.scielo.br/j/dados/a/y5gC4JLvrQRTTGb7zfz4HcQ/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 22 ago. 2022.

NORONHA, Claudia Ayer; VILELA, Elaine; CAMPOS, Marden. “Quem leva a pior?” Nordestinos e bolivianos no mercado de trabalho paulista. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, 4 nov. 2019. Disponível em: <<http://www.scielo.br/j/rbepop/a/RsCZDRPZtwV7vVb5T7sPZZR/?lang=pt>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

NUNES, Jordão Horta; SANTOS, Neville Julio de Vilasboas E. Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes. *Sociedade e Cultura*, v. 22, n. 1, 23 maio 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/57823>>. Acesso em: 23 ago. 2022.

O’CONNOR, Alice; TILLY, Chris; BOBO, Lawrence (Org.). *Urban Inequality: Evidence From Four Cities*. New York: Russell Sage Foundation, 2001.

OIT. *O Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*. Brasil: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2019.

OSORIO, Rafael Guerreiro. Classe, raça e acesso ao ensino superior no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, p. 867–880, dez. 2009.

PARSONS, Talcott. Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited. *Sociological Inquiry*, v. 40, p. 13–72, 9 jan. 2007.

PEGGY, Lovell. Race, Gender and Regional Labor Market Inequalities in Brazil. *Review of Social Economy*, v. 58, n. 3, p. 277–293, 2000.

PEGGY, Lovell. Race, Gender, and Work in São Paulo, Brazil, 1960-2000. *Latin American Research Review*, v. 41, n. 3, p. 63–87, 2006.

PRATES, Antonio Augusto Pereira; COLLARES, Ana Cristina Murta. *Desigualdade e Expansão do Ensino Superior na Sociedade Contemporânea. O Caso Brasileiro do Final do Século XX ao Princípio do Século XXI*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

RAMIREZ, Francisco O.; WEISS, Jane. The Political Incorporation of Women. *National Development and the World System: Educational, Economic and Political Change 1950-1970*. Chicago: University of Chicago Press, 1979. p. 238–49.

RANSFORD, H. Edward. The prediction of social behavior and attitudes: the correlates tradition. In: JEFFRIES, VINCENT; RANSFORD, H. EDWARD (Org.). *Social Stratification: A Multiple Hierarchy Approach*. Wellesley, Mass: Allyn & Bacon, 1980.

RESKIN, Barbara F. Employment discrimination and its remedies. In: BERG, IVAR; KALLEBERG, ARNE L. (Org.). *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structures and Processes*. 2001^a edição ed. New York: Springer, 2001.

RESKIN, Barbara F.; CHARLES, Camille Zubrinsky. Now you see 'em, now you don't: race, ethnicity and gender in labor market research. In: BROWNE, IRENE (Org.). *Latinas and African American Women at Work: Race, Gender, and Economic Inequality*. New York: Russell Sage Foundation, 1999. p. 380–407.

RESKIN, Barbara F.; PADAVIC, Irene. *Women and Men at Work*. 2^a edição ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc, 2002.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Mudanças nas famílias dos jovens e tendências da mobilidade social de brancos e negros no Brasil. *Novos Estudos - CEBRAP*, v. 39, n. 2, p. 257–279, ago. 2020.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa; MACHADO, Weverthon. Rendimento do Trabalho das Esposas e Tendências da Desigualdade de Renda no Brasil (1992-2014). *Dados*, v. 61, n. 1, p. 103–135, mar. 2018.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa; SCHLEGEL, Rogério. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil (1960 a 2010). In: MARTA, ARRETCHE (Org.). *Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Unesp, 2015. p. 133–162.

RIBEIRO, Rosana; ARAÚJO, Guilherme Silva. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. *Nova Economia*, v. 26, n. 1, p. 147–177, abr. 2016.

RIDGEWAY, Cecilia L. Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review*, v. 62, n. 2, p. 218–235, 1997.

RIOS, Flávia; PEREZ, Olívia; RICOLDI, Arlene. Interseccionalidade nas mobilizações do Brasil contemporâneo. *Lutas Sociais*, v. 22, n. 40, p. 36–51, 2018.

SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classes. Mito e Realidade*. [S.l.]: Expressão Popular, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth. *Mulher Brasileira: Opressão e Exploração - O Livreiro da Montanha*. Rio de Janeiro: Achiamé, 1984. Disponível em: <<https://www.estantevirtual.com.br/olivreirodamontanha/heleieth-saffioti-mulher-brasileira-opressao-e-exploracao-1629912599>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

SALAMA, Pierre. As classes médias podem dinamizar o crescimento do PIB nas economias emergentes? *Estudos Avançados*, v. 28, n. 81, p. 7–22, ago. 2014.

SALATA, André. Race, Class and Income Inequality in Brazil: A Social Trajectory Analysis. *Dados*, v. 63, n. 3, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0011-52582020000300203&lng=pt&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 18 out. 2020.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 24, n. 70, p. 37–60, jun. 2009.

SIDANIUS, Jim; PRATTO, Felicia; JIM, Sidanius. *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

SILVA, Nelson do Valle. Cor e processo de realização socioeconômica. In: HASENBALG, CARLOS; SILVA, NELSON DO VALLE (Org.). *Estrutura social, mobilidade e raça*. Rio de Janeiro: Vértice, 1988.

SILVEIRA, Leonardo; LEÃO, Natália. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). *Revista Latinoamericana de Población*, v. 14, n. 27, 2020. Disponível em: <<https://revistarelap.org/index.php/relap/article/view/245/390>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. 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 jul. 2021.

SINGLY, Francois De. *Sociologia da Família Contemporânea*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SMITH, Barbara Ellen. Crossing the Great Divides: Race, Class, and Gender in Southern Women's Organizing, 1979-1991. *Gender and Society*, v. 9, n. 6, p. 680–696, 1995.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. *O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras*. Brasília: IPEA, 2000.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *Classe Operaria Tem Dois Sexos, A - Trabalho, Dominacao E Resistencia*. Edição: 1ª ed. São Paulo, Brazil: Fundação Perseu Abramo, 2011.

TELLES, Edward E. *Race in Another America: The Significance of Skin Color in Brazil*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 2006.

TELLES, Edward E. Residential Segregation by Skin Color in Brazil. *American Sociological Review*, v. 57, n. 2, p. 186–197, 1992.

WAJNMAM, Simone; MACHADO, Ana Flávia (Org.). *Mercado de Trabalho: uma Análise a Partir das Pesquisas Domiciliares no Brasil*. 1ª edição ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

WALBY, Sylvia. *Theorizing Patriarchy*. Edição: 1 ed. Oxford, ; Cambridge, MA, USA: Blackwell Publishers, 1991.

WEBER, Lynn. *Understanding Race, Class, Gender and Sexuality: A Conceptual Framework*. 1ª edição ed. Boston: McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages, 2000.

WILLIAMS, Joan C. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. New York: Oxford University Press, 2001.

ZHU, Ling; GRUSKY, David B. The intergenerational sources of the U-turn in gender segregation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, v. 119, n. 32, p. e2121439119, 9 ago. 2022.

ZUCATTO, Giovana Esther. "*Não se nasce militar, torna-se militar*": O processo de inserção feminina nas Forças Armadas do Brasil. 2018. Dissertação de Mestrado em Sociologia – UERJ, Rio de Janeiro, 2018.

ANEXO A – Tabelas suplementares do capítulo 2

Tabela 6 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continua)

| Ocupações | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
| Químicos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Físicos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Out. Esp. Ciências Físicas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Engenheiros | 1 | 0,02 | 0,01 | 0,00 |
| Arq./Urbanistas | 1 | 0,00 | 0,20 | 0,00 |
| Geólogos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agr. Topógrafos | 1 | 0,32 | 0,00 | 0,00 |
| Des. Cartógrafos | 1 | 0,24 | 0,16 | 0,06 |
| Out. Ocup. Auxiliares | 1 | 0,69 | 0,12 | 0,18 |
| Agrônomos | 1 | 0,08 | 0,00 | 0,00 |
| Farmacologistas | 1 | 0,17 | 0,17 | 0,00 |
| Biologistas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Out. Ocup. Auxiliar Agronomia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Médicos | 1 | 0,07 | 0,05 | 0,10 |
| Dentistas | 1 | 0,01 | 0,11 | 1,00 |
| Veterinários | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Farmacêuticos | 1 | 1,00 | 10,00 | 0,00 |
| Parteiros Diplomados | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Enfermeiros Diplomados | 1 | 0,00 | 32,50 | 0,00 |
| Out. Esp. Medicina | 1 | 0,00 | 91,00 | 0,00 |
| Enfermeiros N/ Diplomados | 1 | 0,37 | 11,92 | 24,15 |
| Ortopedistas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Optometristas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Massagistas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 7 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|----------------------------|---|------|-------|-------|
| Protéticos | 1 | 0,03 | 0,02 | 0,00 |
| Operadores De Raio X | 1 | 1,00 | 2,14 | 0,27 |
| Farm. Práticos | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Laboratoristas | 1 | 0,07 | 0,58 | 4,77 |
| Vis. Sanitários | 1 | 0,33 | 0,33 | 0,00 |
| Estatísticos | 1 | 0,00 | 0,25 | 0,00 |
| Mat. Atuários | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Anal. Sistemas | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Economistas | 1 | 0,20 | 0,13 | 0,28 |
| Contadores | 1 | 0,14 | 0,03 | 0,09 |
| Tec.de Administração | 1 | 0,16 | 0,36 | 2,29 |
| Ocup. Aux. Estatística | 1 | 0,08 | 0,30 | 1,19 |
| Magistrados | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Proc. Prom. Públicos | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Adv. Def. Públicos | 1 | 0,05 | 0,09 | 0,00 |
| Tab. Ofic. Registro | 1 | 0,20 | 0,20 | 1,00 |
| Esc. Cartório | 1 | 0,14 | 0,72 | 5,20 |
| Of. Justiça | 1 | 0,16 | 0,00 | 0,00 |
| Out. Ocup. Justiça | 1 | 0,04 | 0,13 | 0,00 |
| Prof. Ens. Superior | 1 | 0,07 | 0,68 | 0,48 |
| Prof.Ens.2/Grau | 1 | 0,11 | 4,88 | 4,44 |
| Prof.Ens.1/Grau | 1 | 0,53 | 94,46 | 22,51 |
| Prof. Ens. N/ Especificado | 1 | 0,62 | 5,37 | 1,98 |
| Esc. Jornalistas | 1 | 0,08 | 0,08 | 0,00 |
| Publicitários | 1 | 0,00 | 0,44 | 0,00 |
| Escult. Pintores | 1 | 1,00 | 1,00 | 0,00 |
| Decor. Cenógrafos | 1 | 1,00 | 0,22 | 0,00 |
| Fotógrafos | 1 | 0,32 | 0,08 | 0,00 |
| Mus. Compositores | 1 | 1,96 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 8 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|-----------------------------|---|-------|------|------|
| Ator. Cantores | 1 | 0,56 | 1,00 | 0,00 |
| Bailar. Coreógrafos | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Loc. Com. Rádio/Tv | 1 | 0,20 | 0,09 | 0,00 |
| Prod. Dir. Espetáculo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Oper. Tec. Cinema/Rd/Tv | 1 | 15,00 | 0,00 | 0,07 |
| Religiosos | 1 | 0,00 | 0,29 | 0,00 |
| Ass. Sociais | 1 | 0,00 | 0,00 | 4,92 |
| Sociólogos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Biblio. Museólogos | 1 | 0,00 | 0,00 | 5,20 |
| Out. Ocup. Cient. N/Disc. | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agric. Pecuaristas | 1 | 0,13 | 0,02 | 0,08 |
| Avic. Criador Peq. Animais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Industriais | 1 | 0,05 | 0,01 | 0,12 |
| Comerciantes | 1 | 0,23 | 0,11 | 0,22 |
| Hotel. Donos Pensão | 1 | 0,06 | 0,13 | 1,00 |
| Empres. Transportes | 1 | 0,19 | 0,11 | 0,00 |
| Out. Empresários | 1 | 0,07 | 0,05 | 0,16 |
| Memb. P. Legislativo | 1 | 0,07 | 0,07 | 0,00 |
| Min. De Estado | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Memb. C. Diplomático | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Dir. Chef. Serv. Público | 1 | 0,20 | 0,90 | 0,84 |
| Adm. Dir. Emp. Agropecuária | 1 | 0,43 | 0,00 | 0,03 |
| Adm. Dir. Emp. Ext. Mineral | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Adm. Dir. Emp. Indústria | 1 | 0,02 | 0,01 | 0,00 |
| Adm. Dir. Emp. Construção | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| Adm. Dir. Emp. Com/Val. | 1 | 0,01 | 0,00 | 0,00 |
| Adm. Dir. Emp. Comércio | 1 | 0,07 | 0,04 | 0,07 |
| Adm. Dir. Emp. Tra. Comu. | 1 | 0,05 | 0,05 | 1,00 |
| Adm. Dir. Serv. Hospedagem | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 9 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|------------------------------------|---|------|------|-------|
| Out. Adm. Dir. Emp. Privada | 1 | 0,09 | 0,06 | 0,00 |
| Cf. Seç. Enc. Adm. Emp. Privada | 1 | 0,10 | 0,10 | 0,00 |
| Cf. Seç. Enc. Cont. Fin. Privada | 1 | 0,03 | 0,10 | 0,00 |
| Cf. Seç. Enc. Serv. Comp./ Ven. | 1 | 0,11 | 0,20 | 0,30 |
| F. Seç. Enc. Serv. Prod. Ma. Nut. | 1 | 0,08 | 0,04 | 0,12 |
| Out. Cf. Seç. Enc. Serv. Emp. Res. | 1 | 0,13 | 0,05 | 0,10 |
| Ag. Fisc. Tributos | 1 | 0,12 | 0,01 | 0,24 |
| Insp. Trab. Fisc. Previdência | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Assist. Administrativos | 1 | 0,28 | 0,61 | 0,71 |
| Tes. Caixas | 1 | 0,43 | 1,75 | 1,20 |
| Almox. Armazenistas | 1 | 0,66 | 0,00 | 0,00 |
| Dat. Taquígrafos | 1 | 0,92 | 3,10 | 1,62 |
| Aux. Esc. Adm. Geral | 1 | 0,28 | 1,04 | 0,83 |
| Trab. Autônomos | 1 | 0,74 | 0,04 | 0,07 |
| Tec. Agric. Prát. Rurais | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Op. Equipe Imp. Mecânicos | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Chac. Hort. Floric. | 1 | 0,69 | 0,44 | 0,46 |
| Jardineiros | 1 | 1,11 | 0,00 | 0,03 |
| Trab. Pecuária | 1 | 1,18 | 0,13 | 0,03 |
| Trab. Cultura | 1 | 1,21 | 0,32 | 0,25 |
| Caçadores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Pescadores | 1 | 2,66 | 0,00 | 0,01 |
| Medeiro /Lenhadores | 1 | 2,97 | 0,00 | 0,03 |
| Carvoeiros (Fabric.) | 1 | 4,20 | 0,00 | 0,14 |
| Seringueiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ervateiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ap. Desc. Queb. Prod. Vegetal | 1 | 4,33 | 6,54 | 24,87 |
| Mineiros | 1 | 0,09 | 0,00 | 0,00 |
| Cant. Marroeiros | 1 | 0,84 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 10 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|-----------------------------|---|-------|------|------|
| Garimpeiros | 1 | 64,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Extr. Petróleo/Gás | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Fornos Metal | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Op. Trens Laminação | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Op. Fornos Seg. Fusão | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fundidores Met. Moldes | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| Mold. Macheiros | 1 | 0,77 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Trat. Térmico Metal | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tref. Estir. Metais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Galv. Rec. Decap. Metais | 1 | 0,07 | 0,00 | 1,00 |
| Fer. Ser. Forjadores | 1 | 0,65 | 0,00 | 0,00 |
| Fer. Ajust. Esp. Ferramenta | 1 | 0,31 | 0,03 | 0,00 |
| Op. Maq. Ferramentas | 1 | 0,54 | 0,03 | 0,00 |
| Pol. Met. Afia. Ferram | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Ajust. Mont. Inst. Maquin. | 1 | 0,25 | 0,01 | 0,00 |
| Reloj. Mec. Inst. Precisão | 1 | 0,02 | 0,00 | 0,00 |
| Mec. Veic. Motor | 1 | 0,59 | 0,00 | 0,00 |
| Mec. Mot. Sist. Hid. Aviões | 1 | 6,25 | 0,00 | 0,00 |
| Soldadores | 1 | 0,63 | 0,01 | 0,01 |
| Chap. Caldeireiros | 1 | 0,14 | 0,00 | 0,00 |
| Lant. Veículos | 1 | 0,38 | 0,00 | 0,00 |
| Rebitadores Metais | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Funileiros Metais | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Marceneiros | 1 | 0,84 | 0,01 | 0,00 |
| Carp. Tanoeiros | 1 | 1,03 | 0,01 | 0,00 |
| Serradores | 1 | 1,16 | 0,00 | 0,06 |
| Lustradores | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Estof. Capoteiros | 1 | 0,30 | 0,00 | 0,00 |
| Colchoeiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 11 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|-------------------------------|---|------|-------|-------|
| Prep. Pasta P/Papel | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prep. Fibras | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fiand. Bobinadores | 1 | 0,31 | 1,46 | 0,81 |
| Ajust. Tear. Prep. Cartões | 1 | 0,40 | 2,00 | 0,00 |
| Tecelões | 1 | 1,54 | 4,55 | 0,65 |
| Tapeceiros | 1 | 0,03 | 0,03 | 1,00 |
| Rendeiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Redeiros | 1 | 1,79 | 2,72 | 5,55 |
| Branq. Tint. Trab./Acabamento | 1 | 0,79 | 1,80 | 0,76 |
| Curtidores | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Correiros Seleiros | 1 | 3,00 | 0,43 | 0,14 |
| Mol. Trab. Assemelhados | 1 | 2,40 | 0,46 | 2,50 |
| Trab. Fáb. Ref. Açúcar | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Charq. Magarefes | 1 | 1,80 | 1,00 | 0,24 |
| Trab. Cons./Alimentos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Trat. Leite/Laticínios | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Padeiros/Confeiteiros | 1 | 1,00 | 0,14 | 0,17 |
| Trab. Prep. Café/Chá/Cacau | 1 | 9,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cervej. Trab. Fáb. Vinhos | 1 | 0,22 | 0,22 | 2,40 |
| Trab. Ind. Pescado | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Preparadores De Fumo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Charuteiros/Cigarreiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Alf/Costureiros | 1 | 0,50 | 23,84 | 19,12 |
| Pelet. Trab. Assemelhados | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Padron. Cortadores | 1 | 1,00 | 0,40 | 0,40 |
| Bordad. Cerzideiros | 1 | 2,06 | 51,00 | 7,56 |
| Chapeleiros De Palha | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Chap. Exclusive Palha | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Sapat. Mont. Acab. Sapatos | 1 | 0,38 | 0,27 | 0,13 |

Tabela 12 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|----------------------------|---|------|------|------|
| Bolseiros/Cinteiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 7,00 |
| Ajust. Equip. Elet. Eletr. | 1 | 0,36 | 0,36 | 0,44 |
| Mont. Equip. Elet. Eletr. | 1 | 1,47 | 0,63 | 0,15 |
| Reparad. Rec. Rd/Tv | 1 | 0,61 | 0,04 | 0,00 |
| Eletricistas | 1 | 0,73 | 0,00 | 0,01 |
| Inst. Elef. Telégrafos | 1 | 1,31 | 0,00 | 0,00 |
| Inst. Linhas Elet. Telec. | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Vidreiros/Ampoleiros | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ceramistas/Louceiros | 1 | 2,00 | 0,25 | 0,06 |
| Gravadores De Vidro | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Pint. Dec. Vidro/Cerâmica | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Oleiros | 1 | 1,18 | 0,04 | 0,20 |
| Trab. Fáb. Prod. Borracha | 1 | 0,09 | 0,09 | 1,00 |
| Borracheiro | 1 | 1,78 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Fáb. Vulc. Pneumat. | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Conf. Prod. Papel/Papelão | 1 | 0,17 | 0,00 | 1,00 |
| Comp. Tipog. Linotipistas | 1 | 0,87 | 0,08 | 0,00 |
| Impressores/Tipógrafos | 1 | 0,14 | 0,00 | 0,16 |
| Estereot. / Eletrotipistas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Clicheristas/Gravadores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fotogravadores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Encan. /Cartonadores | 1 | 0,69 | 0,12 | 0,18 |
| Out. Ocup. Ind. Gráficas | 1 | 3,50 | 0,26 | 0,00 |
| Mestre | 1 | 1,18 | 0,00 | 0,00 |
| Armad. Concreto | 1 | 4,41 | 0,00 | 0,00 |
| Pedreiros | 1 | 1,15 | 0,00 | 0,00 |
| Serventes De Pedreiros | 1 | 2,09 | 0,00 | 0,00 |
| Pint. Caiadores | 1 | 0,97 | 0,00 | 0,00 |
| Estucadores | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 13 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|----------------------------|---|------|------|------|
| Ladrilheiros/Taqueiros | 1 | 2,04 | 0,00 | 0,00 |
| Encanadores | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Vidraceiros | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Calçet. /Asfaltadores | 1 | 0,73 | 0,00 | 0,00 |
| Calafates | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mont. Est. Metálica | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Oper. Maq. Const. Civil | 1 | 1,82 | 0,00 | 0,00 |
| Mestres/Contramestres | 1 | 0,12 | 0,00 | 0,00 |
| Aprendizes | 1 | 0,48 | 0,08 | 0,00 |
| Conf. Afin. Inst./Musicais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cest. Esteireiros | 1 | 1,00 | 0,45 | 5,40 |
| Ourives | 1 | 0,01 | 0,00 | 0,00 |
| Lapidadores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fogueteiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Vassoureiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Marmoristas | 1 | 2,78 | 0,00 | 0,00 |
| Pol./Esmerilhadores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores Máquina | 1 | 0,64 | 0,06 | 0,01 |
| Pintores/Pistola | 1 | 1,32 | 0,00 | 0,02 |
| Foguistas | 1 | 2,25 | 0,00 | 0,00 |
| Emb. Expedidores | 1 | 0,90 | 1,11 | 0,75 |
| Out. Ocup. Ind. Transf. | 1 | 0,35 | 0,15 | 0,37 |
| Açougueiros | 1 | 0,46 | 0,04 | 0,00 |
| Balc. /Vendedores | 1 | 0,51 | 0,45 | 0,41 |
| Vend. /Ambulantes | 1 | 1,21 | 0,28 | 0,20 |
| Vend. /Jornais Revistas | 1 | 0,13 | 0,13 | 1,63 |
| Prac. /Viaj. /Comerciais | 1 | 0,04 | 0,01 | 0,09 |
| Rep. Comerciais | 1 | 0,07 | 0,09 | 0,13 |
| Propagandistas | 1 | 0,33 | 0,33 | 0,00 |

Tabela 14 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|----------------------------|---|------|------|------|
| Corretores Seguros | 1 | 0,00 | 0,54 | 0,00 |
| Corretores Imóveis | 1 | 0,16 | 0,00 | 0,00 |
| Cor. Títulos /Valores | 1 | 0,00 | 0,06 | 0,00 |
| Out. Ag. Corretores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Aviadores Civis | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Comissários De Bordo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ofic. Marinha Mercante | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mestres Embarcação | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Maq. Embarcação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fog. Embarcação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Marinheiros Civis | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Taifeiros Transp. Marítimo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Barqueiros/Canoeiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Guindasteiros | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Estivadores | 1 | 2,94 | 0,00 | 0,00 |
| Ag. Estrada Ferro | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cond. Chefes De Trem | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Maq. de Trem | 1 | 0,69 | 0,00 | 0,00 |
| Foguistas De Trem | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Guarda | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Manobreiros Sinaleiros | 1 | 0,36 | 0,00 | 0,00 |
| Ag. Vend. Pas. Rodoviárias | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Motoristas | 1 | 0,31 | 0,00 | 0,00 |
| Trocadores | 1 | 0,81 | 0,10 | 0,08 |
| Carroceiros/Tropeiros | 1 | 2,44 | 0,00 | 0,00 |
| Recep/Transportes | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Insp. Desp. Transportes | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Cons. Rodovias | 1 | 4,46 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Cons. Ferrovias | 1 | 0,81 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 15 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|--------------------------|---|------|-------|--------|
| Ag. Postais E Teleg. | 1 | 0,38 | 0,64 | 0,44 |
| Postalistas | 1 | 1,00 | 10,00 | 0,00 |
| Teleg. Radiotelegrafo | 1 | 0,50 | 0,20 | 0,00 |
| Telefonistas | 1 | 1,00 | 96,73 | 11,40 |
| Carteiros | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Guarda | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cozinheiros | 1 | 2,05 | 2,55 | 0,95 |
| Garções | 1 | 0,51 | 0,65 | 0,77 |
| Empreg. Domésticos | 1 | 1,14 | 69,46 | 149,03 |
| Barb. Cabelereiros | 1 | 0,40 | 0,37 | 1,38 |
| Manicuros/Pedicuros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Lav. Passadeiras | 1 | 0,14 | 16,54 | 331,35 |
| Engraxates | 1 | 2,64 | 0,00 | 0,00 |
| Atletas Profissionais | 1 | 0,16 | 0,00 | 0,00 |
| Tec. Juízes Esportes | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ofic. Praças F. Armadas | 1 | 0,58 | 0,00 | 0,00 |
| Ofic. Pça C. Bombeiros | 1 | 1,23 | 0,00 | 0,00 |
| Delegados Com. Polícia | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Invest. Polícia | 1 | 0,04 | 0,01 | 0,00 |
| Escrivães Polícia | 1 | 0,17 | 0,17 | 0,00 |
| Guardas Civ. Insp. Traf. | 1 | 0,19 | 0,00 | 0,00 |
| Carcer. Guar. Presidio | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Datiloscopistas | 1 | 1,00 | 0,00 | 1,00 |
| Guardas | 1 | 0,62 | 0,02 | 0,00 |
| Capatazes | 1 | 0,83 | 0,00 | 0,00 |
| Port. Vigias Serventes | 1 | 1,08 | 0,32 | 0,34 |
| Ascensoristas | 1 | 0,05 | 0,00 | 1,00 |
| Guardas Sanitárias | 1 | 0,39 | 0,00 | 0,00 |
| Inspetores Fiscais | 1 | 0,22 | 0,02 | 0,04 |

Tabela 16 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (conclusão)

| | | | | |
|------------------------------|---|------|------|------|
| Lixeiros | 1 | 0,55 | 0,02 | 0,00 |
| Guard. Automóveis | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Braçais S/Espec. | 1 | 1,93 | 0,02 | 0,01 |
| Biscateiros | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Out. Ocup. ou Ocup. Mal Def. | 1 | 0,60 | 0,33 | 0,33 |
| Sem Declaração/Ocup. | 1 | 0,10 | 0,05 | 0,45 |

Fonte: PNAD, 1976.

Tabela 17 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continua)

| Ocupações | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> |
|------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
| Agricultor | 1 | 0,07 | 0,01 | 0,01 |
| Criador Bovino | 1 | 0,02 | 0,01 | 0,00 |
| Avicultor | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Criador Diversos | 1 | 0,11 | 0,20 | 0,00 |
| Prop. Agrop. S/Especialidade | 1 | 0,06 | 0,00 | 0,00 |
| Emp. Ext. Veg. Pesca | 1 | 0,13 | 0,03 | 0,00 |
| Emp. Extr. Mineração | 1 | 0,15 | 0,03 | 0,00 |
| Emp. Ind. Transformação | 1 | 0,02 | 0,08 | 0,01 |
| Emp. Constr. Civil | 1 | 0,06 | 0,02 | 0,00 |
| Comerciante | 1 | 0,02 | 0,13 | 0,03 |
| Hotel. Dono de Pensão | 1 | 0,03 | 0,38 | 0,06 |
| Empres. Transporte | 1 | 0,04 | 0,05 | 0,00 |
| Outros Proprietários | 1 | 0,03 | 0,13 | 0,03 |
| Ministro etc. | 1 | 0,03 | 0,12 | 0,10 |
| Diretor Assessor | 1 | 0,02 | 0,63 | 0,21 |
| Adm. Agropecuário | 1 | 0,17 | 0,02 | 0,00 |
| Adm. Ext. Veg. Pesca | 1 | 0,03 | 0,17 | 0,00 |
| Adm. Ext. Mineral | 1 | 0,09 | 0,00 | 0,00 |
| Adm. Ind. Transf. | 1 | 0,01 | 0,05 | 0,02 |
| Adm. Constr. Civil | 1 | 0,01 | 0,12 | 0,07 |
| Adm. Com. Mercad. | 1 | 0,03 | 0,13 | 0,04 |
| Adm. Hotéis | 1 | 0,03 | 0,05 | 0,18 |
| Adm. Transportes | 1 | 0,02 | 0,15 | 0,04 |
| Adm. Financeiras | 1 | 0,01 | 0,11 | 0,01 |
| Outros Administradores | 1 | 0,02 | 0,41 | 0,15 |
| Encarregado Administrativo | 1 | 0,03 | 0,14 | 0,03 |

Tabela 18 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|------------------------|---|------|-------|-------|
| Fiscais Tributos | 1 | 0,05 | 0,15 | 0,06 |
| Inspet. Trabalho | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Assist. Administrativo | 1 | 0,07 | 1,63 | 0,76 |
| Caixas | 1 | 0,03 | 0,43 | 0,08 |
| Almoxarifes | 1 | 0,11 | 0,07 | 0,02 |
| Expedidores | 1 | 0,10 | 0,08 | 0,04 |
| Datilógrafos | 1 | 0,12 | 3,11 | 1,52 |
| Op. Teleimpressor | 1 | 0,00 | 1,56 | 0,85 |
| Op. Maq. P. Automático | 1 | 0,03 | 0,63 | 0,17 |
| Secretarias | 1 | 0,02 | 76,06 | 11,49 |
| Aux. Contábil | 1 | 0,05 | 0,64 | 0,21 |
| Op. Copiadoras | 1 | 0,04 | 0,28 | 0,00 |
| Arquivistas | 1 | 0,04 | 0,56 | 0,32 |
| Recepcionistas | 1 | 0,04 | 12,06 | 4,49 |
| Aux. Administrativo | 1 | 0,08 | 0,91 | 0,38 |
| Aux. Escritório | 1 | 0,07 | 0,93 | 0,28 |
| Engenheiro | 1 | 0,00 | 0,02 | 0,00 |
| Arquitetos | 1 | 0,00 | 2,45 | 0,15 |
| Agrimensores | 1 | 0,05 | 0,04 | 0,00 |
| Cartógrafos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Desenhistas | 1 | 0,02 | 0,07 | 0,01 |
| Tec. Edificações | 1 | 0,20 | 0,02 | 0,00 |
| Outras Ocup. Eng. | 1 | 0,13 | 0,03 | 0,00 |
| Químicos | 1 | 0,01 | 0,05 | 0,00 |
| Farmacêuticos | 1 | 0,07 | 6,00 | 0,29 |
| Físicos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Geólogos Mineral. | 1 | 0,02 | 0,02 | 0,00 |
| Out. Química/Física | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tec. Químicos | 1 | 0,14 | 0,37 | 0,10 |

Tabela 19 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|------------------------|---|------|--------|-------|
| Prático Farmácia | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Tec. Meteorologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agrônomos | 1 | 0,01 | 0,02 | 0,01 |
| Biologistas | 1 | 0,05 | 1,91 | 0,26 |
| Farmacologistas | 1 | 0,01 | 0,40 | 0,17 |
| Veterinários | 1 | 0,06 | 0,41 | 0,00 |
| Médicos | 1 | 0,00 | 0,14 | 0,03 |
| Dentistas | 1 | 0,01 | 0,69 | 0,14 |
| Enfermeiros Diplomados | 1 | 0,33 | 152,08 | 23,46 |
| Out. Medicina | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Acadêmico Hospital | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Enferm. Não Diplomado | 1 | 0,05 | 9,40 | 8,87 |
| Massagistas | 1 | 0,07 | 12,00 | 2,89 |
| Ortoptistas /Otic. | 1 | 0,00 | 0,11 | 0,00 |
| Op. Eq. Médicos | 1 | 0,15 | 0,77 | 0,25 |
| Parteiras | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Protéticos | 1 | 0,07 | 0,13 | 0,02 |
| Tec. Anal. Clínicas | 1 | 0,13 | 0,66 | 0,18 |
| Matemáticos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Estatísticos | 1 | 0,06 | 0,33 | 0,00 |
| Anal. Sistemas | 1 | 0,00 | 0,07 | 0,02 |
| Economistas | 1 | 0,02 | 0,35 | 0,06 |
| Contadores | 1 | 0,01 | 0,07 | 0,04 |
| Tec. Administrativo | 1 | 0,02 | 0,24 | 0,15 |
| Tec. Contabilidade | 1 | 0,06 | 0,38 | 0,27 |
| Tec. Estatística | 1 | 0,09 | 0,71 | 0,28 |
| Prog. Computador | 1 | 0,03 | 0,12 | 0,03 |
| Sociólogos etc. | 1 | 0,12 | 15,00 | 0,00 |
| Psicólogos | 1 | 0,00 | 56,00 | 2,15 |

Tabela 20 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|-----------------------------|---|------|--------|-------|
| Geógrafos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,25 |
| Assist. Sociais | 1 | 0,04 | 200,54 | 49,37 |
| Out. Cient. Soc. | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prof. Pesquisador | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,11 |
| Prof. Superior | 1 | 0,02 | 0,83 | 0,13 |
| Prof. 2º Grau | 1 | 0,03 | 3,06 | 0,56 |
| Prof. 5ª a 8ª Série | 1 | 0,04 | 22,25 | 2,02 |
| Prof. 1ª a 4ª Série | 1 | 0,02 | 62,56 | 27,37 |
| Prof. 1º Grau | 1 | 0,09 | 47,38 | 31,19 |
| Prof. Pré-Esc. | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prof. Profiss. | 1 | 0,09 | 3,03 | 0,33 |
| Professor | 1 | 0,01 | 9,23 | 1,93 |
| Orient. Ensino | 1 | 0,04 | 40,47 | 5,66 |
| Inspetor Alunos | 1 | 0,12 | 4,45 | 4,64 |
| Magistrados | 1 | 0,01 | 0,00 | 0,00 |
| Procuradores etc. | 1 | 0,09 | 0,20 | 0,04 |
| Advogados etc. | 1 | 0,02 | 0,31 | 0,04 |
| Tabeliães | 1 | 0,01 | 0,50 | 0,06 |
| Escrivães | 1 | 0,03 | 0,86 | 0,26 |
| Oficiais Justiça | 1 | 0,02 | 0,23 | 0,07 |
| Out. Aux. Justiça | 1 | 0,06 | 0,42 | 0,18 |
| Religiosos | 1 | 0,04 | 0,03 | 0,03 |
| Escritor Jornal. | 1 | 0,01 | 0,26 | 0,02 |
| Escultor Pintor | 1 | 0,06 | 1,00 | 0,15 |
| Artesão | 1 | 0,20 | 1,86 | 1,21 |
| Decorador/Cenógrafo | 1 | 0,07 | 0,59 | 0,35 |
| Fotógrafos | 1 | 0,12 | 0,12 | 0,03 |
| Músicos/Compositores | 1 | 0,42 | 0,04 | 0,00 |
| Artista de Tv. Cine. Teatro | 1 | 0,40 | 2,91 | 1,65 |

Tabela 21 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|--------------------------------|---|------|-------|-------|
| Art. De Circo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Locutores/Comentarista | 1 | 0,01 | 0,00 | 0,08 |
| Prod. Diretor Espetáculo | 1 | 0,02 | 0,29 | 0,16 |
| Cinegrafistas etc. | 1 | 0,52 | 0,00 | 0,18 |
| Op. Eq. Som e Cenógrafo | 1 | 0,20 | 0,05 | 0,03 |
| Out. Op. Rádio/Tv | 1 | 0,17 | 0,00 | 0,00 |
| Op. Projeto Cine. | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Bibliotecários | 1 | 0,01 | 41,00 | 2,59 |
| Museólogos Arq. | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Outras Ocup. | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,15 |
| Produtor Agropecuário Autônomo | 1 | 0,29 | 0,04 | 0,07 |
| Técnico Agropecuário | 1 | 0,13 | 0,06 | 0,02 |
| Tratorista Agrícola | 1 | 0,14 | 0,00 | 0,00 |
| Outro Trab. Agropecuário | 1 | 0,51 | 0,32 | 0,39 |
| Caçadores | 1 | 0,06 | 0,00 | 0,00 |
| Pescadores | 1 | 1,83 | 0,01 | 0,08 |
| Madeireiros | 1 | 0,71 | 0,00 | 0,04 |
| Lenhadores | 1 | 0,59 | 0,01 | 0,03 |
| Carvoeiros | 1 | 0,10 | 0,09 | 0,00 |
| Seringueiros | 1 | 0,82 | 0,42 | 0,00 |
| Ervateiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Apanhador Prod. Vegetal | 1 | 0,34 | 5,76 | 71,64 |
| Mineiros | 1 | 0,01 | 0,00 | 0,00 |
| Canteiros/Marroeiro | 1 | 0,93 | 0,00 | 0,07 |
| Op. Maq. Ext. Minério | 1 | 0,62 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Ext. Gás Petróleo | 1 | 0,50 | 0,00 | 0,03 |
| Garimpeiros | 1 | 1,17 | 0,02 | 0,00 |
| Salineiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Sondador Poço Gás | 1 | 0,89 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 22 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|-------------------------|---|------|------|------|
| Téc. Emp. Ext. Min | 1 | 0,37 | 0,00 | 0,00 |
| Téc. Ind. Transformação | 1 | 0,01 | 0,01 | 0,01 |
| Mestres Ind. Têxtil | 1 | 0,20 | 0,42 | 1,00 |
| Mestre Const. Civil | 1 | 0,23 | 0,00 | 0,00 |
| Téc. Energia Elet. | 1 | 0,11 | 0,07 | 0,02 |
| Outros Mestres | 1 | 0,06 | 0,13 | 0,00 |
| Forneiro Metalúrgico | 1 | 0,21 | 0,01 | 0,00 |
| Laminadores | 1 | 0,15 | 0,08 | 0,04 |
| Trefiladores | 1 | 0,74 | 0,00 | 0,00 |
| Modeladores Mach | 1 | 0,02 | 0,01 | 0,01 |
| Galvanizador etc. | 1 | 0,41 | 0,06 | 0,06 |
| Afiadores/Amoladores | 1 | 1,26 | 0,61 | 0,00 |
| Polidores Esmeril | 1 | 0,08 | 0,04 | 0,03 |
| Ferramenteiros | 1 | 0,02 | 0,00 | 0,00 |
| Estampadores Meca | 1 | 0,89 | 0,00 | 0,00 |
| Operador Prensa | 1 | 0,03 | 0,07 | 0,05 |
| Fresador/Furador | 1 | 0,08 | 0,06 | 0,00 |
| Torneiro Mecânico | 1 | 0,09 | 0,00 | 0,00 |
| Ajustador Montador | 1 | 0,03 | 0,01 | 0,01 |
| Mecânico Veículo | 1 | 0,22 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos | 1 | 0,16 | 0,00 | 0,00 |
| Soldadores | 1 | 0,30 | 0,03 | 0,02 |
| Rebitadores | 1 | 0,61 | 0,03 | 0,03 |
| Caldeireiros | 1 | 0,31 | 0,00 | 0,00 |
| Ferreiros/Serralheiros | 1 | 0,31 | 0,00 | 0,00 |
| Funileiros | 1 | 0,09 | 0,02 | 0,02 |
| Lanterneiros | 1 | 0,29 | 0,00 | 0,00 |
| Cardador/Penteador | 1 | 0,05 | 1,25 | 0,78 |
| Maçaroqueiro/ Bob. | 1 | 0,27 | 2,83 | 3,06 |

Tabela 23 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|-------------------------|---|------|--------|--------|
| Fiandeiros | 1 | 0,08 | 3,10 | 1,07 |
| Rendeiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Urdidores | 1 | 0,00 | 4,20 | 7,00 |
| Cordoeiros | 1 | 0,50 | 0,00 | 0,40 |
| Tecelões | 1 | 0,12 | 0,63 | 0,55 |
| Tapeceiros | 1 | 0,15 | 0,38 | 1,23 |
| Redeiros | 1 | 0,71 | 7,55 | 30,06 |
| Alvejadores Tintureiros | 1 | 0,04 | 0,06 | 0,06 |
| Estampador Têxtil | 1 | 0,23 | 0,66 | 0,00 |
| Acabador de Pano | 1 | 0,11 | 1,98 | 0,86 |
| Correio Sele | 1 | 0,14 | 0,33 | 0,33 |
| Curtidores | 1 | 0,07 | 0,02 | 0,08 |
| Alfaiates Costureiros | 1 | 0,01 | 60,35 | 37,90 |
| Aux. de Costura | 1 | 0,12 | 12,00 | 13,16 |
| Calceiros/Camiseiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Modelistas Corte | 1 | 0,10 | 1,21 | 0,31 |
| Bordadeiras Cerzideira | 1 | 0,00 | 259,70 | 154,00 |
| Chapeleiro Palha | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Chapel. Exc. Palha | 1 | 0,00 | 6,00 | 1,00 |
| Sapateiros | 1 | 0,29 | 0,00 | 0,00 |
| Trab. Fabr. Sapato | 1 | 0,03 | 1,21 | 0,13 |
| Bolseiro Cinteiro | 1 | 0,11 | 1,71 | 2,00 |
| Marceneiro | 1 | 0,17 | 0,01 | 0,00 |
| Carpinteiro | 1 | 0,43 | 0,00 | 0,00 |
| Tanoeiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Oper. Maq. Marcenaria | 1 | 0,28 | 0,25 | 0,07 |
| Serradores | 1 | 0,12 | 0,03 | 0,02 |
| Prep. Compensado | 1 | 0,62 | 1,33 | 1,00 |
| Estofador Capot. | 1 | 0,29 | 0,07 | 0,00 |

Tabela 24 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|----------------------------|---|------|------|------|
| Colchoeiros | 1 | 3,56 | 0,00 | 2,29 |
| Lustrador Madeira | 1 | 0,45 | 0,20 | 0,04 |
| Cesteiro e Esteireiro | 1 | 0,44 | 0,37 | 9,47 |
| Mont. Eq. Elétrico | 1 | 0,07 | 0,32 | 0,19 |
| Mont. Eq. Eletrônico | 1 | 0,09 | 2,55 | 1,54 |
| Rep. Equipamentos | 1 | 0,15 | 0,01 | 0,00 |
| Montador Radio/Tv | 1 | 0,12 | 4,06 | 5,32 |
| Reparador Radio/Tv | 1 | 0,14 | 0,01 | 0,01 |
| Eletricista Instalador | 1 | 0,10 | 0,01 | 0,00 |
| Inst. Rep. Eq. Telefônico | 1 | 0,12 | 0,04 | 0,00 |
| Inst. Rep. Linha Elétrica | 1 | 0,12 | 0,01 | 0,00 |
| Op. Inst. Energia Elétrica | 1 | 0,07 | 0,00 | 0,00 |
| Armador Concreto | 1 | 0,46 | 0,00 | 0,00 |
| Pedreiros | 1 | 0,46 | 0,00 | 0,00 |
| Servente de Pedreiro | 1 | 0,80 | 0,01 | 0,01 |
| Pintor Caiador | 1 | 0,46 | 0,00 | 0,00 |
| Estucadores | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Ladrilheiro Taq. | 1 | 0,08 | 0,00 | 0,00 |
| Encanadores | 1 | 0,34 | 0,00 | 0,00 |
| Vidraceiro | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| Calceteiro Asfaltador | 1 | 0,60 | 0,00 | 0,00 |
| Calafates | 1 | 0,08 | 0,00 | 0,00 |
| Op. Maq. Const. Civil | 1 | 0,38 | 0,00 | 0,00 |
| Linguiceiro e Salsicheiro | 1 | 0,03 | 1,00 | 0,00 |
| Charqueadores | 1 | 0,00 | 0,50 | 0,20 |
| Magarefes | 1 | 0,22 | 0,48 | 0,43 |
| Ocup. Ind. Laticínios | 1 | 0,16 | 0,06 | 0,37 |
| Doceiros Confeiteiro | 1 | 0,21 | 3,94 | 2,01 |
| Macarroneiro Pasteiro | 1 | 0,03 | 1,59 | 1,09 |

Tabela 25 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|---------------------------|---|------|------|-------|
| Padeiros | 1 | 0,32 | 0,03 | 0,00 |
| Farinheiro Mol. | 1 | 0,05 | 0,62 | 5,14 |
| Ocup. Ind. Açúcar | 1 | 0,28 | 0,00 | 0,00 |
| Ocup. Ind. Bebidas | 1 | 0,28 | 0,09 | 0,05 |
| Ocup Ind. Café | 1 | 0,11 | 0,53 | 0,00 |
| Ocup Ind. Pescado | 1 | 0,00 | 4,50 | 4,50 |
| Ocup Ind. Chá etc. | 1 | 0,22 | 1,00 | 0,00 |
| Ocup Ind. Oleaginosas | 1 | 0,12 | 2,10 | 10,83 |
| Ocup Ind. Alimentos | 1 | 0,12 | 0,54 | 0,39 |
| Linotipistas | 1 | 0,02 | 0,00 | 0,00 |
| Tipógrafos | 1 | 0,16 | 0,04 | 0,02 |
| Clicheristas e Gráficos | 1 | 0,14 | 0,07 | 0,15 |
| Impressores | 1 | 0,06 | 0,02 | 0,03 |
| Revisor Ind. Gráfica | 1 | 0,05 | 1,00 | 1,80 |
| Encadernador Cartográfico | 1 | 0,16 | 0,67 | 0,93 |
| Outra Ocup. Ind. Gráfica | 1 | 0,16 | 0,25 | 0,18 |
| Vidreiro Ampoleiro | 1 | 0,09 | 0,09 | 0,09 |
| Ceramistas Louceiro | 1 | 0,10 | 0,20 | 0,04 |
| Pintores de Cerâmica | 1 | 0,01 | 2,29 | 0,14 |
| Oleiros | 1 | 0,70 | 0,04 | 0,10 |
| Insp. Qualidade | 1 | 0,05 | 0,31 | 0,23 |
| Ourives Relojoeiro | 1 | 0,14 | 0,05 | 0,11 |
| Lapidadores | 1 | 1,42 | 0,00 | 0,34 |
| Borracheiros | 1 | 0,32 | 0,00 | 0,00 |
| Vulcanizador Rec. | 1 | 0,18 | 0,00 | 0,00 |
| Fogueteiros | 1 | 0,39 | 1,75 | 0,44 |
| Vassoureiros | 1 | 1,37 | 0,29 | 1,00 |
| Marmoristas | 1 | 0,37 | 0,00 | 0,00 |
| Preparadores de Fumo | 1 | 0,00 | 3,57 | 3,57 |

Tabela 26 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|------------------------------|---|------|-------|-------|
| Charuteiros Cigarreiro | 1 | 0,00 | 2,00 | 0,40 |
| Pintores a Pistola | 1 | 0,20 | 0,02 | 0,00 |
| Oper. Empilhadeira | 1 | 0,10 | 0,00 | 0,01 |
| Foguistas | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,02 |
| Emb. Mercadorias | 1 | 0,15 | 1,10 | 0,82 |
| Ocup. Ind. Papel | 1 | 0,14 | 0,16 | 0,14 |
| Ocup. Ind. Art. Borracha | 1 | 0,09 | 0,44 | 0,25 |
| Ocup. Ind. Art. Cimento | 1 | 0,18 | 0,00 | 0,02 |
| Superv. Segurança | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Outra Ocup. Ind. Tradicional | 1 | 0,18 | 0,29 | 0,12 |
| Comerciante Conta Própria | 1 | 0,12 | 0,29 | 0,26 |
| Vendedores | 1 | 0,12 | 0,68 | 0,33 |
| Oper. de Caixa | 1 | 0,05 | 7,15 | 3,55 |
| Repositor de Mercador | 1 | 0,32 | 0,24 | 0,20 |
| Demonstradores | 1 | 0,06 | 11,67 | 11,67 |
| Feirantes | 1 | 0,36 | 0,39 | 0,52 |
| Aguadeiros | 1 | 0,60 | 0,00 | 1,00 |
| Doceiros etc. | 1 | 0,63 | 0,22 | 0,51 |
| Quitandeiros etc. | 1 | 0,72 | 0,11 | 0,25 |
| Tripeiro etc. | 1 | 0,20 | 0,07 | 0,07 |
| Bilheteiros | 1 | 0,06 | 0,00 | 0,05 |
| Outras Ocup. Ambulantes | 1 | 0,22 | 1,49 | 1,05 |
| Vendedor Jornal e Revista | 1 | 0,02 | 0,04 | 0,00 |
| Pracistas e Viajante | 1 | 0,02 | 0,06 | 0,02 |
| Representante Comercial | 1 | 0,00 | 0,03 | 0,00 |
| Propagandista | 1 | 0,01 | 0,17 | 0,07 |
| Corretor Seguros | 1 | 0,03 | 0,09 | 0,00 |
| Corretor Imóveis | 1 | 0,02 | 0,03 | 0,01 |
| Corretor Títulos de Valor | 1 | 0,00 | 0,22 | 0,00 |

Tabela 27 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|----------------------------|---|------|-------|-------|
| Avaliador Leiloeiro | 1 | 0,08 | 0,00 | 0,00 |
| Outros Ag. Corretor | 1 | 0,08 | 0,53 | 0,11 |
| Compradores | 1 | 0,01 | 0,03 | 0,00 |
| Aviador Civil | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Comissário de Bordo | 1 | 0,01 | 0,43 | 0,11 |
| Oficial Marinha Mercadante | 1 | 0,39 | 0,00 | 0,00 |
| Mestres de Embarque | 1 | 2,03 | 0,09 | 0,00 |
| Maquinista de Embarcação | 1 | 2,56 | 0,00 | 0,00 |
| Foguista Embarcação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Marinheiro Civil | 1 | 0,37 | 0,00 | 0,00 |
| Taifeiros | 1 | 0,54 | 0,00 | 0,00 |
| Barqueiros Canoeiro | 1 | 2,56 | 0,00 | 0,00 |
| Guindasteiros | 1 | 0,27 | 0,00 | 0,00 |
| Estivadores | 1 | 0,86 | 0,00 | 0,00 |
| Ag. Estrada de Ferro | 1 | 0,03 | 0,03 | 0,03 |
| Condutor Chefe de Trem | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| Maquinista Trem | 1 | 0,09 | 0,00 | 0,00 |
| Foguistas Trem | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Guarda Freios | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Manobreiro Sinal | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Motoristas | 1 | 0,16 | 0,00 | 0,00 |
| Trocadores | 1 | 0,30 | 0,06 | 0,05 |
| Carroceiro Tropeiro | 1 | 0,54 | 0,00 | 0,02 |
| Insp. Desp. Transporte | 1 | 0,19 | 0,03 | 0,01 |
| Trab. Construção Ferrovia | 1 | 0,29 | 0,00 | 0,00 |
| Ag. Postal e Telegrafo | 1 | 0,14 | 0,38 | 0,17 |
| Postalistas | 1 | 0,11 | 0,16 | 0,22 |
| Telegr. Radiotelefone | 1 | 0,15 | 0,09 | 0,14 |
| Telefonistas | 1 | 0,04 | 39,45 | 16,33 |

Tabela 28 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|----------------------------------|---|------|--------|--------|
| Carteiros | 1 | 0,34 | 0,00 | 0,00 |
| Guarda Fios | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Proprietários | 1 | 0,02 | 0,16 | 0,04 |
| Empreg. Doméstico | 1 | 0,03 | 31,21 | 64,33 |
| Hotel Donos Pensão | 1 | 0,05 | 1,00 | 1,00 |
| Camareiros | 1 | 0,00 | 41,81 | 64,80 |
| Cozinheiros | 1 | 0,11 | 4,08 | 5,66 |
| Garçons | 1 | 0,16 | 0,09 | 0,12 |
| Atendente Bar | 1 | 0,16 | 0,81 | 0,98 |
| Cabeleireiros | 1 | 0,03 | 5,03 | 2,62 |
| Barbeiros | 1 | 0,09 | 0,00 | 0,00 |
| Maquiladores etc. | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Manicuro e Pedicuro | 1 | 0,00 | 313,86 | 412,96 |
| Lavadeira Passadeira | 1 | 0,01 | 34,17 | 163,61 |
| Engraxates | 1 | 0,98 | 0,00 | 0,00 |
| Jogador de Futebol | 1 | 0,47 | 0,00 | 0,06 |
| Lutador/Atleta | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Juiz de Esportes | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnico Esportes | 1 | 0,02 | 0,67 | 0,15 |
| Porteiros | 1 | 0,27 | 0,19 | 0,38 |
| Ascensoristas | 1 | 0,22 | 0,67 | 0,25 |
| Vigias | 1 | 0,30 | 0,00 | 0,00 |
| Serventes | 1 | 0,32 | 2,24 | 2,89 |
| Contínuos | 1 | 0,23 | 0,02 | 0,04 |
| Ofic. Forças Armadas | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Praça Forças Armadas | 1 | 0,27 | 0,01 | 0,01 |
| Ofic. Praças Bombeiros | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Delegados /Comissionário Polícia | 1 | 0,15 | 0,05 | 0,00 |
| Invest. Polícia | 1 | 0,18 | 0,04 | 0,01 |

Tabela 29 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (conclusão)

| | | | | |
|----------------------------|---|------|------|------|
| Guarda Civil e Inspetor | 1 | 0,14 | 0,00 | 0,01 |
| Carcereiro etc. | 1 | 0,01 | 0,01 | 0,00 |
| Datiloscopista | 1 | 0,04 | 0,27 | 0,27 |
| Guarda Vigia Particular | 1 | 0,36 | 0,00 | 0,01 |
| Aprendizes | 1 | 0,15 | 0,12 | 0,06 |
| Bilheteiro Diversos | 1 | 0,06 | 1,00 | 0,40 |
| Bomb. Exc C. Bom | 1 | 0,41 | 0,00 | 0,00 |
| Capatazes | 1 | 0,15 | 0,05 | 0,00 |
| Dedetizadores | 1 | 0,01 | 0,00 | 0,00 |
| Guard Automóveis | 1 | 0,24 | 0,38 | 0,00 |
| Guarda Sanitário | 1 | 0,37 | 0,21 | 0,13 |
| Inspetor Fiscais | 1 | 0,15 | 0,07 | 0,17 |
| Jardineiro Exc. Lavoura | 1 | 0,24 | 0,01 | 0,05 |
| Lixeiros | 1 | 0,42 | 0,16 | 0,39 |
| Lubrificadores | 1 | 0,31 | 0,08 | 0,08 |
| Oper. Tratamento Água | 1 | 0,30 | 0,02 | 0,00 |
| Op. Maq. Exc. Agropecuária | 1 | 0,32 | 0,09 | 0,01 |
| Trabalhador Braçal | 1 | 0,59 | 0,02 | 0,03 |
| Trab. Construção Rodovias | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| Outras Ocup. Mal Definidas | 1 | 0,14 | 0,58 | 0,44 |
| Sem Declaração | 1 | 0,20 | 0,15 | 1,65 |

Fonte: PNAD 1986.

Tabela 30 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continua)

| Ocupações | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
| Agricultores (proprietários) | 1 | 0,27 | 0,03 | 0,01 |
| Criadores de gado bovino | 1 | 0,10 | 0,01 | 0,00 |
| Avicultores e criadores de pequenos animais | 1 | 0,01 | 0,00 | 0,00 |
| Criadores de outros animais | 1 | 0,08 | 0,06 | 0,00 |
| Proprietários em atividade agropecuária não especificada | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Empresários da extração vegetal e pesca | 1 | 1,78 | 0,00 | 0,00 |
| Empresários da extração mineral | 1 | 0,09 | 0,03 | 0,03 |
| Empresário da indústria de transformação | 1 | 0,10 | 0,15 | 0,02 |
| Empresários da construção civil | 1 | 0,24 | 0,02 | 0,00 |
| Comerciantes | 1 | 0,14 | 0,23 | 0,05 |
| Hoteleiros e donos de pensão | 1 | 0,40 | 1,75 | 0,07 |
| Empresários nos transportes | 1 | 0,04 | 0,02 | 0,01 |
| Vendedores ambulantes | 1 | 5,67 | 1,00 | 1,42 |
| Feirantes | 1 | 0,56 | 0,24 | 0,56 |
| Outros proprietários | 1 | 0,15 | 0,22 | 0,04 |
| Ministros de Estado, Governadores | 1 | 0,24 | 0,12 | 0,04 |
| Diretores, assessores e chefes no serviço público | 1 | 0,45 | 1,42 | 0,45 |
| Administradores e gerentes na agropecuária | 1 | 0,98 | 0,04 | 0,02 |
| Administradores e gerentes na extração vegetal e pesca | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 31 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Administradores e gerentes na extração mineral | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Administradores e gerentes na indústria de transformação | 1 | 0,14 | 0,18 | 0,06 |
| Administradores e gerentes na indústria de construção civil | 1 | 0,07 | 0,06 | 0,01 |
| Administradores e gerentes no comércio de mercadorias | 1 | 0,23 | 0,41 | 0,10 |
| Administradores e gerentes de hotéis e estabelecimentos similares | 1 | 0,03 | 0,09 | 0,30 |
| Administradores e gerentes nos transportes | 1 | 0,06 | 0,03 | 0,03 |
| Administradores e gerentes de empresas financeiras, imobiliárias e securitárias | 1 | 0,08 | 0,25 | 0,02 |
| Outros administradores e gerentes, não classificados anteriormente | 1 | 0,21 | 0,52 | 0,11 |
| Chefes e encarregados de seção de serviços administrativos de empresas | 1 | 0,25 | 0,20 | 0,04 |
| Técnicos e fiscais de tributação e arrecadação | 1 | 0,36 | 0,45 | 0,07 |
| Inspetores de trabalho | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Assistentes administrativos | 1 | 0,50 | 2,12 | 0,99 |
| Pagadores e caixas (exclusive nos serviços e comércio de mercadorias) | 1 | 0,36 | 1,22 | 0,21 |
| Almoxarifes e armazenistas | 1 | 0,77 | 0,11 | 0,06 |
| Expedidores e conferentes de materiais | 1 | 0,48 | 0,04 | 0,06 |
| Datilógrafos | 1 | 1,11 | 2,19 | 2,35 |

Tabela 32 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Operadores de teleimpressoras | 1 | 0,40 | 1,00 | 0,40 |
| Operadores de máquinas de processamento automático de dados | 1 | 0,47 | 0,57 | 0,23 |
| Secretárias | 1 | 0,58 | 71,60 | 14,03 |
| Auxiliares de contabilidade | 1 | 0,45 | 1,32 | 0,47 |
| Operadores de máquinas copiadoras | 1 | 3,66 | 0,31 | 0,56 |
| Arquivistas | 1 | 0,59 | 1,34 | 0,47 |
| Recepcionistas | 1 | 0,87 | 15,96 | 6,16 |
| Auxiliares administrativos e de escritório | 1 | 0,46 | 1,32 | 0,46 |
| Engenheiros | 1 | 0,08 | 0,03 | 0,00 |
| Arquitetos | 1 | 0,05 | 1,09 | 0,05 |
| Agrimensores | 1 | 0,64 | 0,00 | 0,00 |
| Cartógrafos | 1 | 0,00 | 0,25 | 0,00 |
| Desenhistas | 1 | 0,17 | 0,16 | 0,03 |
| Técnicos de edificações, agrimensura, estradas e saneamento | 1 | 0,27 | 0,18 | 0,06 |
| Outras ocupações auxiliares da engenharia e arquitetura | 1 | 0,87 | 0,04 | 0,00 |
| Químicos | 1 | 0,00 | 0,02 | 0,02 |
| Farmacêuticos | 1 | 0,31 | 5,25 | 0,20 |
| Físicos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Geólogos e mineralogistas | 1 | 0,04 | 0,02 | 0,02 |
| Outros especialistas em química e física | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos químicos | 1 | 0,43 | 0,74 | 0,43 |
| Práticos de farmácia | 1 | 0,09 | 0,29 | 0,00 |
| Técnicos de meteorologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agrônomos | 1 | 0,22 | 0,04 | 0,03 |

Tabela 33 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|--------|------|
| Biologistas | 1 | 0,28 | 1,65 | 0,28 |
| Farmacologistas | 1 | 0,00 | 0,69 | 0,27 |
| Veterinários | 1 | 0,22 | 0,25 | 0,00 |
| Médicos | 1 | 0,10 | 0,70 | 0,10 |
| Dentistas | 1 | 0,09 | 1,02 | 0,11 |
| Enfermeiros diplomados | 1 | 0,75 | 12,06 | 4,41 |
| Outros especialistas em medicina | 1 | 1,00 | 243,00 | 9,19 |
| Acadêmicos de hospital | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Enfermeiros não diplomados | 1 | 1,00 | 9,96 | 8,66 |
| Técnicos de reabilitação | 1 | 0,46 | 8,80 | 1,15 |
| Ortopistas e óticos | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de equipamentos médicos e odontológicos | 1 | 0,91 | 0,91 | 0,41 |
| Parteiras | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Protéticos | 1 | 0,49 | 0,29 | 0,06 |
| Técnico em análise clínica | 1 | 1,37 | 1,91 | 2,03 |
| Matemáticos e Atuários | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Estatísticos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Analistas de Sistemas | 1 | 0,07 | 0,19 | 0,01 |
| Economistas | 1 | 0,09 | 0,14 | 0,01 |
| Contadores | 1 | 0,14 | 0,18 | 0,05 |
| Técnicos de administração | 1 | 0,07 | 0,45 | 0,14 |
| Técnicos de contabilidade | 1 | 0,63 | 0,63 | 0,25 |
| Técnicos de estatística | 1 | 0,47 | 1,35 | 0,53 |
| Agentes Censitários | 1 | 0,51 | 0,88 | 0,40 |
| Programadores de computador | 1 | 0,10 | 0,12 | 0,05 |
| Sociólogos, antropólogos e arqueólogos | 1 | 0,00 | 2,57 | 3,75 |
| Psicólogos | 1 | 0,00 | 736,00 | 2,04 |

Tabela 34 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|-------|-------|
| Geógrafos e demógrafos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Assistentes sociais | 1 | 0,21 | 22,75 | 4,13 |
| Outros cientistas sociais | 1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Professores pesquisadores | 1 | 0,22 | 0,74 | 0,10 |
| Professores de ensino superior | 1 | 0,12 | 1,08 | 0,14 |
| Professores de ensino do 2º. grau | 1 | 0,45 | 5,13 | 1,06 |
| Professores de ensino do 1º. grau (5ª. a 8ª. série) | 1 | 0,39 | 11,52 | 3,15 |
| Professores de ensino do 1º. grau (1ª. a 4ª. série) | 1 | 0,94 | 37,11 | 23,18 |
| Professores de ensino do 1º. grau (sem especificação de série) | 1 | 0,41 | 10,14 | 6,00 |
| Professores de ensino pré-escolar | 1 | 0,00 | 52,39 | 31,31 |
| Professores e instrutores de formação profissional | 1 | 0,23 | 0,94 | 0,29 |
| Professores de ensino não especificado | 1 | 0,22 | 5,39 | 0,84 |
| Orientadores e técnicos de ensino | 1 | 0,55 | 17,61 | 4,41 |
| Inspetores de alunos | 1 | 0,46 | 7,01 | 2,25 |
| Magistrados | 1 | 0,06 | 1,16 | 0,18 |
| Procuradores, promotores e curadores públicos | 1 | 0,41 | 0,66 | 0,10 |
| Advogados e defensores públicos | 1 | 0,09 | 0,38 | 0,05 |
| Tabeliães e oficiais de registro | 1 | 0,10 | 0,23 | 0,10 |
| Escrivães de cartório | 1 | 0,43 | 1,33 | 0,32 |
| Oficiais de justiça | 1 | 0,54 | 0,40 | 0,18 |
| Outras ocupações auxiliares da justiça | 1 | 0,57 | 1,27 | 0,43 |
| Sacerdotes | 1 | 1,22 | 0,19 | 0,14 |
| Religiosos por conta própria | 1 | 1,14 | 0,20 | 0,54 |

Tabela 35 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|-------|------|
| Escritores e jornalistas | 1 | 0,10 | 0,59 | 0,05 |
| Escultores e pintores | 1 | 1,22 | 3,11 | 0,44 |
| Artesãos de objetos de cerâmica, couro, madeira e metal | 1 | 0,89 | 3,91 | 2,43 |
| Decoradores e cenógrafos | 1 | 1,00 | 3,33 | 1,82 |
| Fotógrafos | 1 | 1,13 | 0,18 | 0,17 |
| Músicos e compositores | 1 | 1,05 | 0,06 | 0,03 |
| Artistas de cinema, teatro, rádio e televisão | 1 | 0,76 | 1,27 | 0,92 |
| Artistas de circo | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Locutores e comentaristas | 1 | 0,81 | 0,24 | 0,11 |
| Produtores e diretores de espetáculos | 1 | 0,40 | 1,33 | 0,31 |
| Cinegrafistas e operadores de câmeras | 1 | 0,42 | 0,11 | 0,05 |
| Operadores de equipamentos de som e cenografia | 1 | 0,87 | 0,06 | 0,00 |
| Outros operadores de estações de rádio e televisão (exclusive operadores de câmeras, som e cenografia) | 1 | 0,69 | 0,12 | 0,12 |
| Operadores de projetores cinematográficos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Bibliotecários | 1 | 0,49 | 43,00 | 7,82 |
| Arquivologistas e museólogos | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Outras ocupações técnicas e científicas não enquadradas anteriormente | 1 | 0,53 | 0,53 | 0,00 |
| Produtores agropecuários autônomos | 1 | 0,93 | 0,05 | 0,07 |
| Técnicos de agropecuária | 1 | 4,70 | 0,19 | 2,24 |

Tabela 36 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|------|-------|
| Tratoristas agrícolas e outros operadores de máquinas e implementos de agropecuária | 1 | 0,47 | 0,04 | 0,01 |
| Outros trabalhadores na agropecuária | 1 | 1,78 | 0,85 | 0,82 |
| Trabalhadores na aqüicultura | 1 | 3,07 | 3,26 | 10,37 |
| Caçadores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Pescadores | 1 | 6,07 | 0,02 | 0,23 |
| Madereiros | 1 | 2,70 | 0,02 | 0,00 |
| Lenhadores | 1 | 0,93 | 0,02 | 0,00 |
| Carvoeiros (fabricantes) | 1 | 52,41 | 0,00 | 1,00 |
| Seringueiros | 1 | 2,67 | 0,00 | 2,67 |
| Ervateiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Apanhadores, quebradores e descascadores de produtos vegetais | 1 | 12,39 | 5,33 | 78,70 |
| Mineiros | 1 | 5,06 | 0,00 | 0,00 |
| Canteiros e Marroeiros | 1 | 2,60 | 0,00 | 0,14 |
| Operadores de máquinas de extração e beneficiamento de minérios e pedras | 1 | 3,45 | 0,00 | 0,07 |
| Trabalhadores de extração de petróleo e gás | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Garimpeiros | 1 | 4,62 | 0,00 | 0,05 |
| Salineiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Sondadores de poços (exclusive de petróleo e gás) | 1 | 6,76 | 0,00 | 0,00 |
| Mestres e técnicos de empresas de extração mineral | 1 | 1,56 | 0,00 | 0,00 |
| Mestres, contramestres e técnicos de indústrias de transformação (exclusive têxteis) | 1 | 0,20 | 0,05 | 0,01 |

Tabela 37 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Mestres, contramestres e técnicos de indústrias têxteis | 1 | 0,36 | 0,00 | 0,06 |
| Mestres de construção civil | 1 | 0,29 | 0,00 | 0,00 |
| Mestres e técnicos de empresas de energia elétrica, gás, água e esgoto | 1 | 0,31 | 0,06 | 0,07 |
| Outros mestres, contramestres e técnicos | 1 | 0,31 | 0,03 | 0,00 |
| Forneiros metalúrgicos | 1 | 0,79 | 0,05 | 0,01 |
| Laminadores | 1 | 0,85 | 0,00 | 0,00 |
| Trefiladores | 1 | 0,00 | 0,01 | 0,00 |
| Modeladores e macheiros | 1 | 0,70 | 0,03 | 0,00 |
| Galvanizadores e recobridores de metais | 1 | 0,43 | 0,03 | 0,00 |
| Afiadores e amoladores | 1 | 0,08 | 0,48 | 0,00 |
| Polidores e esmerilhadores | 1 | 0,27 | 0,02 | 0,02 |
| Ferramenteiros | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| Estampadores mecânicos | 1 | 2,25 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de prensa mecânica de metais | 1 | 0,12 | 0,07 | 0,01 |
| Fresadores e furadores | 1 | 0,16 | 0,00 | 0,00 |
| Torneiros mecânicos | 1 | 0,16 | 0,00 | 0,00 |
| Ajustadores e montadores mecânicos | 1 | 0,36 | 0,02 | 0,01 |
| Mecânicos de veículos automotores | 1 | 0,95 | 0,01 | 0,00 |
| Mecânicos sem especificação | 1 | 0,43 | 0,01 | 0,00 |
| Soldadores | 1 | 1,10 | 0,03 | 0,01 |
| Rebitadores e montadores de estruturas metálicas | 1 | 0,22 | 0,02 | 0,00 |
| Caldeireiros | 1 | 0,57 | 0,00 | 0,02 |
| Ferreiros e serralheiros | 1 | 0,81 | 0,01 | 0,01 |

Tabela 38 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|--------|--------|
| Funileiros | 1 | 0,59 | 0,00 | 0,00 |
| Lanterneiros de veículos | 1 | 0,81 | 0,01 | 0,00 |
| Cardadores e penteadores | 1 | 3,58 | 0,18 | 0,73 |
| Maçaroqueiros, bobinadores e espuladores | 1 | 0,00 | 2,23 | 2,23 |
| Fiandeiros | 1 | 1,70 | 2,27 | 1,00 |
| Rendeiros | 1 | 0,00 | 6,81 | 216,00 |
| Urdidores e remetedores | 1 | 0,28 | 4,89 | 0,61 |
| Cordoeiros | 1 | 21,00 | 0,00 | 1,00 |
| Tecelões | 1 | 1,32 | 0,66 | 0,28 |
| Tapeceiros | 1 | 0,46 | 0,62 | 0,46 |
| Redeiros | 1 | 2,48 | 1,95 | 13,99 |
| Alvejadores e tintureiros têxteis | 1 | 0,19 | 0,05 | 0,05 |
| Estampadores têxteis | 1 | 1,21 | 0,30 | 0,04 |
| Acabadores de pano | 1 | 0,58 | 2,80 | 0,82 |
| Correeiros e seleiros | 1 | 0,39 | 0,66 | 0,39 |
| Curtidores | 1 | 0,15 | 0,03 | 0,01 |
| Alfaiates e costureiros | 1 | 0,71 | 49,61 | 26,09 |
| Auxiliares de costuras | 1 | 1,40 | 11,05 | 10,54 |
| Calceiros e camiseiros | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Modelistas e cortadores | 1 | 0,49 | 0,78 | 0,21 |
| Bordadeiras e cerzideiras | 1 | 1,00 | 243,83 | 92,08 |
| Chapeleiros de palha | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Chapeleiros (exclusive de palha) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Sapateiros | 1 | 1,52 | 0,84 | 0,10 |
| Trabalhadores na fabricação de calçados | 1 | 0,25 | 1,44 | 0,19 |
| Bolseiros e cinteiros | 1 | 0,30 | 5,67 | 2,43 |
| Marceneiros | 1 | 0,70 | 0,02 | 0,01 |

Tabela 39 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|-------|
| Carpinteiros | 1 | 1,62 | 0,01 | 0,01 |
| Tanoeiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de máquinas de marcenaria | 1 | 0,49 | 0,13 | 0,11 |
| Serradores | 1 | 0,73 | 0,05 | 0,03 |
| Preparadores de compensados e aglomerados | 1 | 0,79 | 0,00 | 0,15 |
| Estofadores e capoteiros | 1 | 0,76 | 0,04 | 0,01 |
| Colchoeiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Lustradores de madeira | 1 | 1,23 | 0,03 | 0,07 |
| Cesteiros e esteireiros | 1 | 4,09 | 1,37 | 17,88 |
| Montadores de equipamentos elétricos | 1 | 0,62 | 0,34 | 0,20 |
| Montadores de equipamentos eletrônicos (exceto aparelhos de áudio e vídeo) | 1 | 0,24 | 0,21 | 0,24 |
| Reparadores de equipamentos elétricos e eletrônicos (exceto aparelhos de áudio e vídeo) | 1 | 0,55 | 0,01 | 0,01 |
| Montadores de aparelhos de áudio e vídeo | 1 | 1,00 | 0,79 | 1,76 |
| Reparadores de aparelhos de áudio e vídeo | 1 | 0,62 | 0,01 | 0,00 |
| Eletricistas de instalações | 1 | 0,65 | 0,00 | 0,00 |
| Instaladores e reparadores de equipamentos e aparelhos de telecomunicações | 1 | 0,68 | 0,11 | 0,00 |
| Instaladores e reparadores de linhas elétricas e de telecomunicações | 1 | 0,91 | 0,02 | 0,01 |

Tabela 40 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Operadores de instalações de produção de energia elétrica | 1 | 1,49 | 0,05 | 0,00 |
| Armadores de concreto | 1 | 3,75 | 0,00 | 0,02 |
| Pedreiros | 1 | 1,27 | 0,00 | 0,00 |
| Serventes de pedreiro | 1 | 2,76 | 0,04 | 0,04 |
| Pintores e caiadores | 1 | 1,35 | 0,01 | 0,00 |
| Estucadores | 1 | 6,33 | 0,00 | 0,02 |
| Ladrilheiros e taqueiros | 1 | 1,32 | 0,02 | 0,02 |
| Encanadores | 1 | 1,73 | 0,00 | 0,00 |
| Vidraceiros (colocadores de vidro) | 1 | 1,31 | 0,00 | 0,00 |
| Calceteiros e asfaltadores | 1 | 4,41 | 0,00 | 0,00 |
| Calafates | 1 | 0,33 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de máquinas de construção civil e tratoristas (exclusive da agropecuária) | 1 | 1,30 | 0,00 | 0,00 |
| Linguiceiros e salsicheiros | 1 | 0,57 | 0,57 | 0,57 |
| Charqueadores | 1 | 3,33 | 0,00 | 0,42 |
| Magarefes (açougueiros em matadouros) | 1 | 0,76 | 0,09 | 0,14 |
| Ocupações da indústria de laticínios | 1 | 2,45 | 0,49 | 0,69 |
| Doceiros e confeitores | 1 | 0,60 | 3,62 | 1,87 |
| Macarroneiros e pasteleiros | 1 | 0,62 | 4,33 | 1,00 |
| Padeiros | 1 | 0,95 | 0,25 | 0,14 |
| Farinheiros e moleiros | 1 | 2,29 | 1,29 | 8,69 |
| Ocupações da indústria de açúcar | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,06 |
| Ocupações da indústria de bebidas | 1 | 1,32 | 0,23 | 0,28 |
| Ocupações da indústria do café | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ocupações da indústria do pescado | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 41 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|-------|
| Ocupações da indústria de chá, mate e cacau | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ocupações da indústria de oleaginosos | 1 | 1,45 | 2,48 | 16,90 |
| Ocupações de outras indústrias alimentares | 1 | 0,13 | 0,08 | 0,09 |
| Linotipistas | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tipógrafos | 1 | 0,75 | 0,08 | 0,01 |
| Clicheristas e gravadores | 1 | 0,38 | 0,18 | 0,03 |
| Impressores | 1 | 0,58 | 0,03 | 0,03 |
| Revisores na indústria gráfica | 1 | 0,11 | 0,25 | 0,25 |
| Encadernadores e cartonadores | 1 | 0,27 | 0,19 | 0,19 |
| Outras ocupações da indústria gráfica | 1 | 0,56 | 0,24 | 0,07 |
| Vidreiros e ampoleiros | 1 | 0,48 | 0,06 | 0,06 |
| Ceramistas e louceiros | 1 | 1,37 | 0,08 | 0,19 |
| Pintores cerâmicos | 1 | 0,00 | 0,40 | 0,10 |
| Oleiros | 1 | 2,29 | 0,06 | 0,10 |
| Inspetores de qualidade | 1 | 0,20 | 0,13 | 0,05 |
| Ourives e relojoeiros | 1 | 0,91 | 0,02 | 0,02 |
| Lapidadores | 1 | 1,41 | 0,68 | 0,19 |
| Borracheiros | 1 | 1,17 | 0,01 | 0,00 |
| Vulcanizadores e recauchutadores | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| Fogueteiros | 1 | 1,00 | 2,25 | 13,50 |
| Vassoureiros | 1 | 0,38 | 0,27 | 0,65 |
| Marmoristas | 1 | 3,53 | 0,00 | 0,00 |
| Preparadores de fumo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Charuteiros e cigarreiros | 1 | 1,00 | 0,25 | 0,57 |
| Pintores à pistola | 1 | 2,07 | 0,02 | 0,02 |
| Operadores de empilhadeira | 1 | 0,56 | 0,01 | 0,02 |

Tabela 42 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|-------|------|
| Foguistas (exclusive de embarcações e de trens) | 1 | 1,27 | 0,02 | 0,00 |
| Embaladores de mercadorias | 1 | 1,00 | 0,72 | 0,41 |
| Ocupações da indústria do papel e papelão | 1 | 0,45 | 0,22 | 0,05 |
| Ocupações da indústria de artefatos de borracha e plástico (exclusive pneumáticos) | 1 | 0,49 | 0,37 | 0,19 |
| Ocupações da indústria de artefatos de cimento e fibrocimento | 1 | 1,13 | 0,04 | 0,04 |
| Supervisores de segurança no trabalho | 1 | 0,23 | 0,02 | 0,04 |
| Outras ocupações das indústrias de transformação | 1 | 0,59 | 0,20 | 0,13 |
| Comerciantes por conta própria | 1 | 0,58 | 0,49 | 0,31 |
| Vendedores | 1 | 0,70 | 0,97 | 0,49 |
| Operadores de caixa | 1 | 0,56 | 6,79 | 3,70 |
| Repositores de mercadorias | 1 | 1,39 | 0,22 | 0,11 |
| Demonstradores | 1 | 3,33 | 32,50 | 4,71 |
| Feirantes | 1 | 2,02 | 0,59 | 0,69 |
| Aguadeiros | 1 | 10,80 | 0,46 | 1,00 |
| Doceiros, sorveteiros e baleiros | 1 | 2,54 | 0,41 | 0,87 |
| Quitandeiros e fruteiros | 1 | 2,23 | 0,15 | 0,55 |
| Tripeiros, peixeiros e leiteiros | 1 | 3,47 | 0,36 | 0,55 |
| Bilheteiros | 1 | 0,83 | 0,07 | 0,32 |
| Outras ocupações no comércio ambulante | 1 | 1,30 | 1,44 | 1,28 |
| Vendedores de jornais e revistas | 1 | 0,50 | 0,07 | 0,03 |
| Pracistas e viajantes comerciais | 1 | 0,26 | 0,19 | 0,05 |

Tabela 43 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------|------|------|
| Representantes comerciais | 1 | 0,08 | 0,05 | 0,01 |
| Propagandistas | 1 | 1,00 | 1,09 | 1,86 |
| Corretores de seguros | 1 | 0,41 | 0,55 | 0,17 |
| Corretores de imóveis | 1 | 0,22 | 0,11 | 0,04 |
| Corretores de títulos e valores | 1 | 0,01 | 0,02 | 0,00 |
| Avaliadores e leiloeiros | 1 | 0,12 | 0,00 | 0,01 |
| Outros agentes e corretores | 1 | 0,36 | 0,39 | 0,12 |
| Compradores | 1 | 0,14 | 0,06 | 0,02 |
| Aviadores civis | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Comissários de bordo | 1 | 0,00 | 1,37 | 0,29 |
| Oficiais de Marinha Mercante | 1 | 1,78 | 0,00 | 0,00 |
| Mestres de embarcação | 1 | 5,36 | 0,00 | 0,10 |
| Maquinistas de embarcação | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| Foguistas de embarcação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Marinheiros civis | 1 | 10,24 | 0,00 | 0,00 |
| Taifeiros | 1 | 64,00 | 0,00 | 0,00 |
| Barqueiros e canoeiros | 1 | 4,67 | 0,00 | 0,27 |
| Guindasteiros | 1 | 0,23 | 0,00 | 0,00 |
| Estivadores | 1 | 3,79 | 0,00 | 0,00 |
| Agentes de estrada de ferro | 1 | 7,50 | 0,00 | 0,28 |
| Condutores e chefes de trem | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Maquinistas de trem | 1 | 0,56 | 0,00 | 0,00 |
| Foguistas de trem | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Guarda freios | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Manobreiros e sinaleiros | 1 | 0,36 | 0,00 | 0,00 |
| Motoristas | 1 | 0,48 | 0,00 | 0,00 |
| Trocadores | 1 | 1,00 | 0,04 | 0,06 |
| Carroceiros e tropeiros | 1 | 3,27 | 0,00 | 0,02 |

Tabela 44 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|--------|--------|
| Inspetores e despachantes nos transportes | 1 | 0,63 | 0,02 | 0,04 |
| Trabalhadores de conservação de ferrovias | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agentes postais e telegráficos | 1 | 0,30 | 0,00 | 0,13 |
| Postalistas | 1 | 1,70 | 1,44 | 1,70 |
| Telegrafistas e radiotelegrafistas | 1 | 0,38 | 0,38 | 0,38 |
| Telefonistas | 1 | 0,56 | 26,71 | 13,47 |
| Carteiros | 1 | 1,39 | 0,01 | 0,03 |
| Arrumadeiras | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Babás | 1 | 2,01 | 273,14 | 198,86 |
| Cozinheiras | 1 | 1,00 | 17,51 | 43,41 |
| Faxineiras | 1 | 0,44 | 50,31 | 38,45 |
| Lavadeiras | 1 | 4,03 | 227,07 | 807,19 |
| Governantas e Mordomos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Empregados domésticos não especializados | 1 | 1,21 | 25,18 | 59,32 |
| Outras ocupações do serviço doméstico | 1 | 2,24 | 0,57 | 0,29 |
| Hoteleiros e donos de pensão por conta própria | 1 | 0,13 | 0,70 | 0,28 |
| Camareiros (exclusive no serviço doméstico) | 1 | 0,00 | 17,93 | 36,48 |
| Cozinheiros (exclusive no serviço doméstico) | 1 | 1,35 | 6,45 | 6,62 |
| Garçons | 1 | 0,83 | 0,21 | 0,31 |
| Atendentes de bar e lanchonete | 1 | 0,93 | 1,72 | 1,33 |
| Governantas e Mordomos (exclusive no serviço doméstico) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 45 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|--------|--------|
| Maitre d'hotel | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Maitre no serviço de alimentação | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cabeleireiros | 1 | 0,71 | 4,48 | 2,32 |
| Barbeiros | 1 | 0,76 | 0,03 | 0,00 |
| Maquiladores, depiladores e esteticistas | 1 | 0,00 | 98,13 | 19,52 |
| Manicuros e pedicuros | 1 | 0,00 | 446,66 | 522,31 |
| Lavadeiras e passadeiras | 1 | 0,94 | 15,06 | 53,52 |
| Engraxates | 1 | 3,25 | 0,10 | 0,00 |
| Jogadores de futebol | 1 | 2,78 | 0,00 | 0,00 |
| Lutadores e outros atletas profissionais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Árbitros | 1 | 0,64 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos de esportes | 1 | 0,29 | 0,75 | 0,13 |
| Porteiros | 1 | 1,20 | 0,16 | 0,14 |
| Ascensoristas | 1 | 1,67 | 2,83 | 1,43 |
| Vigias | 1 | 1,40 | 0,01 | 0,02 |
| Serventes | 1 | 1,66 | 2,94 | 3,77 |
| Contínuos | 1 | 0,90 | 0,08 | 0,07 |
| Proprietários nos serviços agropecuários, conta própria, não classificados anteriormente | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Proprietários nos serviços, conta própria, não classificados anteriormente | 1 | 0,19 | 0,17 | 0,05 |
| Oficiais das Forças Armadas | 1 | 0,20 | 0,01 | 0,00 |
| Praças das Forças Armadas | 1 | 1,10 | 0,01 | 0,02 |
| Oficiais e praças do Corpo de Bombeiros | 1 | 1,57 | 0,01 | 0,00 |

Tabela 46 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Delegados e comissários de polícia | 1 | 0,08 | 0,04 | 0,03 |
| Investigadores de polícia | 1 | 0,74 | 0,05 | 0,03 |
| Guardas civis e inspetores de tráfego | 1 | 1,00 | 0,04 | 0,00 |
| Carcereiros e guardas de presídio | 1 | 0,71 | 0,03 | 0,06 |
| Datiloscopistas | 1 | 0,00 | 4,38 | 1,00 |
| Guardas vigias de organizações particulares | 1 | 1,97 | 0,02 | 0,01 |
| Aprendizes | 1 | 0,75 | 0,07 | 0,05 |
| Bilheteiros, no serviço de diversões | 1 | 0,19 | 1,00 | 1,39 |
| Bombeiros (exclusive do Corpo de Bombeiros) | 1 | 0,36 | 0,06 | 0,00 |
| Capatazes | 1 | 0,92 | 0,25 | 0,21 |
| Dedetizadores | 1 | 0,20 | 0,00 | 0,00 |
| Guardadores de automóveis | 1 | 3,83 | 0,00 | 0,06 |
| Guardas sanitários | 1 | 0,84 | 0,56 | 0,90 |
| Inspetores e fiscais | 1 | 0,53 | 0,16 | 0,07 |
| Jardineiros (exclusive na lavoura) | 1 | 1,06 | 0,03 | 0,03 |
| Lixeiros | 1 | 3,31 | 0,24 | 1,00 |
| Lubrificadores | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,04 |
| Operadores de tratamento e bombeamento d'água | 1 | 1,69 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de máquinas (exclusive de agropecuária e construção civil) | 1 | 1,04 | 0,02 | 0,07 |
| Trabalhadores braçais, sem especificação | 1 | 2,45 | 0,02 | 0,03 |
| Trabalhadores de conservação de rodovias | 1 | 1,00 | 1,00 | 0,00 |
| Babás (exclusive no serviço doméstico) | 1 | 0,45 | 24,49 | 12,92 |

Tabela 47 - Razões de Chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (conclusão)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Outras ocupações ou ocupações mal definidas | 1 | 0,85 | 0,54 | 0,29 |
| Sem declaração de ocupação | 1 | 0,88 | 0,50 | 0,10 |

Fonte: PNAD 1996.

Tabela 48 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continua)

| Ocupações | <i>Odds ratio</i> Homem branco | <i>Odds ratio</i> Homem negro | <i>Odds ratio</i> Mulher branca | <i>Odds ratio</i> Mulher negra |
|--|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Militares da aeronáutica | 1 | 0,94 | 0,04 | 0,01 |
| Militares do exército | 1 | 1,15 | 0,01 | 0,01 |
| Militares da marinha | 1 | 3,87 | 0,05 | 0,05 |
| Coronéis, tenentes-coronéis e majores da polícia militar | 1 | 1,17 | 0,00 | 0,05 |
| Capitães da polícia militar | 1 | 0,55 | 0,04 | 0,00 |
| Tenentes da polícia militar | 1 | 1,63 | 0,04 | 0,04 |
| Praças especiais da polícia militar | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Subtenentes e sargentos da polícia militar | 1 | 2,95 | 0,03 | 0,08 |
| Cabos e soldados da polícia militar | 1 | 2,12 | 0,05 | 0,08 |
| Comandante de batalhão, coronel, major e Tenente-coronel (no corpo de bombeiros militar) | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Capitão (no corpo de bombeiros militar) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tenentes do corpo de bombeiros | 1 | 0,40 | 0,00 | 0,10 |
| Praças especiais de bombeiro | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Subtenentes e sargentos do corpo de bombeiros | 1 | 1,88 | 0,05 | 0,20 |
| Cabos e soldados do corpo de bombeiros | 1 | 1,22 | 0,01 | 0,03 |
| Legisladores | 1 | 1,26 | 0,16 | 0,13 |
| Dirigentes gerais da administração pública | 1 | 0,27 | 0,27 | 0,08 |
| Ministros de tribunais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Dirigentes de produção e operações da administração pública | 1 | 0,00 | 0,30 | 0,13 |
| Dirigentes das áreas de apoio da administração pública | 1 | 0,81 | 1,23 | 0,69 |
| Chefes de pequenas populações | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Dirigentes e administradores de organizações de interesse público | 1 | 0,60 | 0,35 | 0,16 |
| Diretores gerais | 1 | 0,19 | 0,35 | 0,04 |

Tabela 49 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Dirigentes de empresas - empregadores com mais de 5 empregados | 1 | 0,13 | 0,21 | 0,04 |
| Diretores de áreas de produção e operações | 1 | 0,32 | 7,72 | 2,41 |
| Diretores de áreas de apoio | 1 | 0,18 | 0,23 | 0,11 |
| Gerentes de produção e operações | 1 | 0,33 | 0,37 | 0,13 |
| Gerentes de áreas de apoio | 1 | 0,31 | 0,65 | 0,18 |
| Profissionais da bioengenharia, biotecnologia e engenharia genética | 1 | 1,00 | 0,00 | 1,00 |
| Profissionais da metrologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Engenheiros mecatrônicos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,11 |
| Profissionais da matemática | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Profissionais da estatística | 1 | 0,00 | 3,00 | 1,00 |
| Especialistas em computação | 1 | 0,16 | 0,38 | 0,00 |
| Engenheiros em computação - desenvolvedores de software | 1 | 0,00 | 0,14 | 0,00 |
| Especialistas em informática | 1 | 0,21 | 0,06 | 0,00 |
| Analistas de sistemas | 1 | 0,16 | 0,14 | 0,03 |
| Programadores de informática | 1 | 0,20 | 0,20 | 0,05 |
| Físicos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Químicos | 1 | 0,49 | 0,29 | 0,17 |
| Profissionais do espaço e da atmosfera | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Geólogos e geofísicos | 1 | 0,00 | 0,05 | 0,05 |
| Engenheiros de materiais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Arquitetos | 1 | 0,19 | 1,73 | 0,12 |
| Engenheiros civis e afins | 1 | 0,10 | 0,06 | 0,01 |
| Engenheiros eletroeletrônicos e afins | 1 | 0,12 | 0,02 | 0,01 |
| Engenheiros mecânicos | 1 | 0,05 | 0,01 | 0,00 |
| Engenheiros químicos | 1 | 0,11 | 0,22 | 0,00 |
| Engenheiros metalúrgicos | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Engenheiros de minas | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Engenheiros agrimensores e de cartografia | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Outros engenheiros, arquitetos e afins | 1 | 0,02 | 0,03 | 0,02 |
| Oficiais de convés | 1 | 3,00 | 0,14 | 0,00 |
| Oficiais de máquinas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 50 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Profissionais da navegação aérea | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Biólogos e afins | 1 | 0,70 | 3,15 | 0,80 |
| Agrônomos e afins | 1 | 0,26 | 0,08 | 0,06 |
| Médicos | 1 | 0,10 | 0,66 | 0,07 |
| Cirurgiões-dentistas | 1 | 0,14 | 1,18 | 0,17 |
| Veterinários | 1 | 0,29 | 0,40 | 0,07 |
| Farmacêuticos | 1 | 0,07 | 2,15 | 0,24 |
| Enfermeiros de nível superior e afins | 1 | 0,56 | 26,47 | 9,76 |
| Fisioterapeutas e afins | 1 | 0,28 | 13,97 | 2,28 |
| Nutricionistas | 1 | 0,41 | 33,56 | 3,90 |
| Professores da educação infantil (com formação de nível superior) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Professores de disciplinas da educação geral de 1ª a 4ª séries do ensino fundamental (com formação de nível superior) | 1 | 1,05 | 26,52 | 16,69 |
| Professores de disciplinas da educação geral de 5ª a 8ª séries do ensino fundamental | 1 | 0,93 | 19,26 | 5,84 |
| Professores de disciplinas da educação geral do ensino médio | 1 | 0,79 | 3,32 | 1,26 |
| Professores e instrutores do ensino profissional | 1 | 0,29 | 1,06 | 0,67 |
| Professores do ensino superior | 1 | 0,29 | 1,34 | 0,27 |
| Professores de educação física | 1 | 0,74 | 0,79 | 0,84 |
| Professores de alunos com deficiências físicas e mentais | 1 | 1,36 | 21,46 | 9,00 |
| Programadores, avaliadores e orientadores de ensino | 1 | 0,90 | 11,53 | 4,74 |
| Advogados | 1 | 0,16 | 0,64 | 0,11 |
| Procuradores de empresas e autarquias | 1 | 0,54 | 1,46 | 0,13 |
| Outros advogados autônomos e de empresas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Juízes e desembargadores | 1 | 0,20 | 0,55 | 0,14 |
| Promotores, defensores públicos e afins | 1 | 0,39 | 0,60 | 0,49 |
| Delegados de polícia | 1 | 0,43 | 0,02 | 0,04 |
| Profissionais em pesquisa e análise antropológica e sociológica | 1 | 0,00 | 2,00 | 0,40 |

Tabela 51 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|-------|-------|
| Profissionais em pesquisa e análise econômica | 1 | 0,14 | 0,87 | 0,10 |
| Profissionais em pesquisa e análise histórica e geográfica | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,44 |
| Filósofos e cientistas políticos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Psicólogos e psicanalistas | 1 | 0,15 | 22,21 | 1,47 |
| Assistentes sociais e economistas domésticos | 1 | 1,27 | 28,31 | 8,95 |
| Administradores | 1 | 0,34 | 0,73 | 0,23 |
| Contadores e auditores | 1 | 0,20 | 0,42 | 0,12 |
| Secretárias executivas e bilingües | 1 | 0,68 | 35,98 | 12,23 |
| Profissionais de recursos humanos | 1 | 0,35 | 2,40 | 0,28 |
| Profissionais da administração econômico-financeira | 1 | 0,00 | 6,00 | 1,00 |
| Profissionais de marketing, publicidade e comercialização | 1 | 0,51 | 1,51 | 0,23 |
| Profissionais do jornalismo | 1 | 0,31 | 1,67 | 0,27 |
| Profissionais da informação | 1 | 0,51 | 6,02 | 1,00 |
| Arquivologistas e museólogos | 1 | 0,23 | 1,00 | 0,15 |
| Filólogos, tradutores e intérpretes | 1 | 0,47 | 18,00 | 1,00 |
| Escritores e redatores | 1 | 0,42 | 2,01 | 0,66 |
| Especialistas em editoração | 1 | 0,58 | 0,28 | 0,20 |
| Locutores e comentaristas | 1 | 1,28 | 0,19 | 0,19 |
| Produtores de espetáculos | 1 | 0,75 | 0,54 | 0,29 |
| Coreógrafos e bailarinos | 1 | 1,61 | 4,09 | 4,09 |
| Atores, diretores de espetáculos e afins | 1 | 0,10 | 0,22 | 0,18 |
| Compositores, músicos e cantores | 1 | 0,82 | 0,08 | 0,00 |
| Desenhistas industriais (designer), escultores, pintores e afins | 1 | 1,30 | 3,47 | 2,11 |
| Decoradores de interiores e cenógrafos | 1 | 0,78 | 2,90 | 2,18 |
| Ministros de cultos religiosos, missionários e afins | 1 | 0,84 | 0,37 | 0,19 |
| Técnicos em mecatrônica | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em eletromecânica | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Laboratorista industrial | 1 | 0,30 | 0,82 | 0,20 |
| Técnicos de apoio à bioengenharia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 52 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Técnicos químicos | 1 | 0,59 | 0,56 | 0,24 |
| Técnicos petroquímicos | 1 | 0,38 | 0,38 | 0,38 |
| Técnicos em materiais de cerâmica e vidro | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em fabricação de produtos plásticos e de borracha | 1 | 0,00 | 0,00 | 1,00 |
| Técnicos em controle ambiental, utilidades e tratamento de efluentes | 1 | 0,46 | 0,19 | 0,07 |
| Técnicos têxteis | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Coloristas | 1 | 2,78 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em construção civil - edificações | 1 | 0,65 | 0,24 | 0,08 |
| Técnicos em construção civil - obras de infraestrutura | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em topografia, agrimensura e hidrografia | 1 | 0,91 | 0,04 | 0,01 |
| Técnicos em eletricidade e eletrotécnicos | 1 | 1,09 | 0,02 | 0,01 |
| Eletrotécnicos na manutenção de máquinas e equipamentos | 1 | 0,12 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em eletrônica | 1 | 0,68 | 0,02 | 0,02 |
| Técnicos em telecomunicações e telefonia | 1 | 1,03 | 0,19 | 0,12 |
| Técnicos em calibração e instrumentação | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em fotônica | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos mecânicos na fabricação e montagem de máquinas, sistemas e instrumentos | 1 | 1,73 | 0,04 | 0,01 |
| Técnicos mecânicos (ferramentas) | 1 | 0,87 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em mecânica veicular | 1 | 0,39 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos mecânicos na manutenção de máquinas, sistemas e instrumentos | 1 | 0,74 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em metalurgia (estruturas metálicas) | 1 | 2,68 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em siderurgia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em geologia, geotecnologia e geofísica | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em geodésia e cartografia | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 53 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|-------|-------|
| Técnicos em mineração | 1 | 2,78 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em programação | 1 | 0,22 | 0,09 | 0,03 |
| Técnicos em operação de computadores | 1 | 0,45 | 0,15 | 0,12 |
| Desenhistas técnicos e modelistas | 1 | 0,36 | 0,14 | 0,08 |
| Técnicos do vestuário | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos do mobiliário e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em biologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos agropecuários | 1 | 1,25 | 0,14 | 0,20 |
| Técnicos agrícolas | 1 | 0,49 | 0,09 | 0,04 |
| Técnicos da pecuária | 1 | 0,23 | 0,23 | 0,14 |
| Técnicos florestais | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos da piscicultura | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em fisioterapia e afins | 1 | 0,04 | 1,00 | 0,56 |
| Técnicos e auxiliares de enfermagem | 1 | 1,13 | 11,71 | 11,12 |
| Ortoptistas e óticos | 1 | 0,05 | 0,00 | 0,05 |
| Técnicos de odontologia | 1 | 0,66 | 0,56 | 0,19 |
| Técnicos da fabricação de aparelhos locomotores | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em veterinária | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos zootecnistas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de equipamentos médicos e odontológicos | 1 | 1,00 | 0,45 | 0,56 |
| Técnicos de laboratório de análises clínicas | 1 | 0,87 | 1,98 | 2,66 |
| Testadores sensoriais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em farmácia | 1 | 0,80 | 5,06 | 0,45 |
| Técnicos em produção e conservação de alimentos | 1 | 0,27 | 2,14 | 1,00 |
| Técnicos de apoio à biotecnologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Embalsamadores e taxidermistas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Professores na educação infantil (com formação de nível médio) | 1 | 0,87 | 56,95 | 54,18 |
| Professores no ensino fundamental (com formação de nível médio) | 1 | 1,48 | 13,97 | 17,64 |
| Professores no ensino profissionalizante (com formação de nível médio) | 1 | 6,40 | 3,37 | 1,39 |

Tabela 54 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|-------|
| Professores leigos na educação infantil e no ensino fundamental | 1 | 1,00 | 8,95 | 14,41 |
| Professores leigos no ensino profissionalizante | 1 | 0,21 | 0,49 | 0,25 |
| Instrutores e professores de escolas livres | 1 | 0,79 | 2,26 | 1,88 |
| Inspetores de alunos e afins | 1 | 1,15 | 4,48 | 3,74 |
| Pilotos de aviação comercial, navegadores, mecânicos de vôo e afins | 1 | 0,02 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos marítimos, fluviais e regionais de convés | 1 | 2,25 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos marítimos, fluviais e regionais de máquinas | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em transportes intermodais | 1 | 0,07 | 0,07 | 0,00 |
| Técnicos em transportes (aduanheiros) | 1 | 0,28 | 0,00 | 0,05 |
| Técnicos em transportes rodoviários | 1 | 0,19 | 0,02 | 0,00 |
| Técnicos em transportes metroferroviários | 1 | 0,26 | 0,14 | 0,00 |
| Técnicos em transportes aeroaviários | 1 | 1,27 | 0,25 | 0,40 |
| Técnicos em transportes de vias navegáveis | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em contabilidade | 1 | 0,46 | 0,56 | 0,38 |
| Técnicos em estatística | 1 | 0,14 | 0,14 | 0,33 |
| Técnicos em administração | 1 | 0,79 | 1,04 | 0,93 |
| Serventuários da justiça e afins | 1 | 0,27 | 1,14 | 0,31 |
| Técnicos e fiscais de tributação e arrecadação | 1 | 0,65 | 0,26 | 0,15 |
| Técnicos de segurança de trabalho | 1 | 0,60 | 0,17 | 0,09 |
| Técnicos e analistas de seguros e afins | 1 | 1,00 | 0,38 | 0,00 |
| Inspetores de polícia e detetives | 1 | 0,61 | 0,10 | 0,04 |
| Agentes da saúde e do meio ambiente | 1 | 1,80 | 2,23 | 4,19 |
| Agentes de inspeção de pesos e medidas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agentes de fiscalização de espetáculos e meios de comunicação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 55 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Agentes sindicais e de inspeção do trabalho | 1 | 0,06 | 0,00 | 0,02 |
| Agentes de bolsa, câmbio e outros serviços financeiros | 1 | 0,23 | 0,29 | 0,29 |
| Técnicos de operações e serviços bancários | 1 | 0,62 | 1,20 | 0,43 |
| Representantes comerciais e técnicos de vendas | 1 | 0,33 | 0,27 | 0,13 |
| Compradores | 1 | 0,22 | 0,43 | 0,07 |
| Técnicos em exportação e importação | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| Leiloeiros e avaliadores | 1 | 0,11 | 0,11 | 0,43 |
| Corretores de seguros | 1 | 0,39 | 0,49 | 0,15 |
| Corretores de imóveis | 1 | 0,22 | 0,13 | 0,07 |
| Corretores de títulos e valores | 1 | 0,08 | 0,27 | 0,27 |
| Técnicos em turismo | 1 | 0,43 | 1,52 | 0,52 |
| Técnicos em biblioteconomia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em museologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em artes gráficas | 1 | 0,65 | 0,16 | 0,02 |
| Cinegrafistas | 1 | 1,51 | 0,04 | 0,08 |
| Fotógrafos | 1 | 1,29 | 0,38 | 0,12 |
| Técnicos em operação de máquinas de transmissão de dados | 1 | 0,45 | 0,14 | 0,07 |
| Técnicos em operação de estação de rádio | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em operação de estação de televisão | 1 | 0,17 | 0,10 | 0,05 |
| Técnicos em operação de aparelhos de sonorização | 1 | 1,35 | 0,02 | 0,00 |
| Técnicos em operação de aparelhos de cenografia | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em operação de aparelhos de projeção | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Decoradores e vitrinistas de nível médio | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Bailarinos de danças populares | 1 | 0,00 | 1,00 | 1,88 |
| Músicos e cantores populares | 1 | 1,00 | 0,11 | 0,07 |
| Palhaços, acrobatas e afins | 1 | 1,00 | 0,10 | 0,00 |
| Apresentadores de espetáculos | 1 | 4,50 | 0,19 | 0,00 |
| Modelos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos esportivos | 1 | 0,72 | 0,56 | 0,22 |
| Atletas profissionais | 1 | 1,00 | 0,20 | 0,03 |

Tabela 56 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|-------|-------|
| Árbitros desportivos | 1 | 1,60 | 0,57 | 0,00 |
| Técnicos de planejamento de produção | 1 | 0,19 | 0,02 | 0,07 |
| Técnicos de controle da produção | 1 | 0,46 | 0,61 | 0,27 |
| Supervisores de serviços administrativos (exceto contabilidade e controle) | 1 | 0,73 | 0,98 | 0,53 |
| Supervisores de serviços contábeis, financeiros e de controle | 1 | 0,66 | 0,42 | 0,16 |
| Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos | 1 | 0,61 | 1,87 | 0,95 |
| Secretários de expediente e estenógrafos | 1 | 0,66 | 33,35 | 13,31 |
| Operadores de máquinas de escritório | 1 | 0,93 | 0,76 | 0,76 |
| Contínuos | 1 | 1,05 | 0,05 | 0,04 |
| Escriturários de contabilidade | 1 | 0,47 | 1,85 | 0,49 |
| Escriturários de finanças | 1 | 0,42 | 1,80 | 0,96 |
| Almoxarifes e armazenistas | 1 | 1,10 | 0,19 | 0,11 |
| Escriturários de apoio à produção | 1 | 1,57 | 0,65 | 0,63 |
| Escriturários de serviços de biblioteca e documentação | 1 | 0,95 | 1,17 | 1,15 |
| Carteiros e afins | 1 | 1,16 | 0,12 | 0,16 |
| Supervisores de trabalhadores de atendimento ao público | 1 | 0,00 | 0,70 | 0,16 |
| Caixas e bilheteiros (exceto caixas de banco) | 1 | 1,15 | 7,49 | 5,26 |
| Caixas de banco e operadores de câmbio | 1 | 0,29 | 1,20 | 0,26 |
| Coletadores de apostas e de jogos | 1 | 3,61 | 0,47 | 2,44 |
| Cobreadores e afins (exceto nos transportes públicos) | 1 | 0,98 | 0,47 | 0,15 |
| Recepcionistas | 1 | 0,78 | 10,18 | 5,29 |
| Telefonistas | 1 | 0,69 | 8,55 | 6,36 |
| Operadores de telemarketing | 1 | 0,52 | 2,90 | 2,32 |
| Despachantes de documentos | 1 | 0,43 | 0,15 | 0,04 |
| Entrevistadores, recenseadores e afins | 1 | 0,34 | 2,12 | 1,09 |
| Supervisores dos serviços de transporte, turismo, hotelaria e administração de edifícios | 1 | 1,03 | 0,90 | 0,78 |

Tabela 57 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Supervisores dos serviços de saúde e cuidados pessoais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores dos serviços de proteção, segurança e outros serviços | 1 | 1,29 | 0,15 | 0,05 |
| Trabalhadores dos serviços direto aos passageiros | 1 | 1,00 | 55,00 | 0,00 |
| Fiscais e cobradores dos transportes públicos | 1 | 1,61 | 0,14 | 0,17 |
| Guias de turismo | 1 | 0,72 | 0,25 | 0,11 |
| Trabalhadores dos serviços domésticos em geral | 1 | 1,65 | 22,55 | 68,04 |
| Mordomos e governantas | 1 | 1,00 | 25,00 | 5,00 |
| Cozinheiros | 1 | 1,31 | 5,93 | 7,92 |
| Camareiros, roupeiros e afins | 1 | 1,41 | 27,10 | 43,98 |
| Garçons, barmen e copeiros | 1 | 1,11 | 0,93 | 1,22 |
| Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios | 1 | 1,71 | 0,95 | 1,38 |
| Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros | 1 | 2,37 | 1,31 | 2,52 |
| Atendentes de enfermagem, parteiras práticas e afins | 1 | 1,10 | 4,45 | 6,00 |
| Auxiliares de laboratório de saúde | 1 | 4,16 | 19,92 | 10,93 |
| Trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento | 1 | 1,05 | 8,40 | 10,25 |
| Atendentes de creche e acompanhantes de idosos | 1 | 1,09 | 41,42 | 48,55 |
| Trabalhadores dos serviços funerários | 1 | 0,43 | 0,06 | 0,03 |
| Trabalhadores auxiliares dos serviços funerários | 1 | 0,79 | 0,00 | 0,00 |
| Astrólogos e adivinhos | 1 | 1,00 | 13,50 | 2,25 |
| Tintureiros, lavadeiros e afins, à máquina e à mão | 1 | 1,40 | 4,64 | 14,80 |
| Bombeiros (exceto do corpo de bombeiros militar) | 1 | 3,02 | 0,08 | 0,00 |
| Policiais e guardas de trânsito | 1 | 1,29 | 0,12 | 0,09 |
| Vigilantes e guardas de segurança | 1 | 2,70 | 0,05 | 0,05 |
| Guardas e vigias | 1 | 2,48 | 0,03 | 0,05 |
| Entregadores externos (exceto carteiros) | 1 | 2,26 | 0,02 | 0,01 |

Tabela 58 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|-------|-------|
| Catadores de sucata | 1 | 2,18 | 0,35 | 0,71 |
| Trabalhadores do sexo | 1 | 6,05 | 19,46 | 9,47 |
| Outros trabalhadores dos serviços | 1 | 3,51 | 0,34 | 0,71 |
| Supervisores de vendas e de prestação de serviços do comércio | 1 | 0,69 | 0,51 | 0,22 |
| Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados | 1 | 0,95 | 1,14 | 0,94 |
| Repositores e remarcadores do comércio | 1 | 1,75 | 0,20 | 0,15 |
| Instaladores de produtos e acessórios | 1 | 0,36 | 0,00 | 0,01 |
| Vendedores a domicílio | 1 | 0,95 | 19,43 | 25,11 |
| Vendedores em quiosques e barracas | 1 | 2,03 | 0,60 | 0,73 |
| Vendedores ambulantes | 1 | 2,25 | 1,12 | 2,32 |
| Produtores agropecuários em geral | 1 | 0,08 | 0,03 | 0,00 |
| Produtores agrícolas | 1 | 1,53 | 0,06 | 0,10 |
| Produtores em pecuária | 1 | 0,43 | 0,08 | 0,08 |
| Supervisores na exploração agropecuária | 1 | 0,68 | 0,06 | 0,06 |
| Trabalhadores na exploração agropecuária em geral | 1 | 4,14 | 0,78 | 1,26 |
| Trabalhadores agrícolas | 1 | 2,93 | 0,90 | 1,36 |
| Trabalhadores na pecuária | 1 | 2,17 | 1,16 | 1,98 |
| Supervisores na exploração florestal, caça e pesca | 1 | 0,18 | 0,04 | 0,00 |
| Pescadores e caçadores | 1 | 6,58 | 0,07 | 0,49 |
| Extrativistas florestais | 1 | 3,67 | 0,21 | 0,85 |
| Trabalhadores da mecanização agropecuária | 1 | 1,15 | 0,06 | 0,00 |
| Trabalhadores da mecanização florestal | 1 | 0,64 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da irrigação e drenagem | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da extração mineral | 1 | 3,24 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da construção civil | 1 | 3,01 | 0,01 | 0,01 |
| Trabalhadores da extração de minerais sólidos - mineiros e afins | 1 | 5,96 | 0,00 | 0,04 |

Tabela 59 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Trabalhadores da extração de minerais sólidos - operadores de máquina | 1 | 3,06 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da extração de minerais líquidos e gasosos | 1 | 2,72 | 0,00 | 0,00 |
| Garimpeiros e operadores de salinas | 1 | 4,63 | 0,03 | 0,09 |
| Trabalhadores de beneficiamento de minérios | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de beneficiamento de pedras | 1 | 1,40 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de terraplenagem e fundações | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de estruturas de alvenaria | 1 | 2,81 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de estruturas de concreto armado | 1 | 8,81 | 0,00 | 0,02 |
| Trabalhadores na operação de máquinas de concreto armado | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos (obras civis e afins) | 1 | 2,98 | 0,01 | 0,01 |
| Trabalhadores de instalações elétricas | 1 | 1,55 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de instalações de materiais isolantes | 1 | 2,79 | 0,00 | 0,10 |
| Revestidores de concreto armado (revestimentos rígidos) | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Telhadores (revestimentos rígidos) | 1 | 9,00 | 0,00 | 0,00 |
| Vidradores (revestimentos rígidos) | 1 | 1,62 | 0,00 | 0,02 |
| Estucadores e gesseiros | 1 | 1,92 | 0,02 | 0,01 |
| Aplicadores de revestimentos cerâmicos, pastilhas, pedras e madeiras | 1 | 0,61 | 0,00 | 0,00 |
| Pintores de obras e revestidores de interiores (revestimentos flexíveis) | 1 | 2,17 | 0,01 | 0,01 |
| Ajudantes de obras civis | 1 | 6,08 | 0,01 | 0,03 |
| Supervisores de usinagem, conformação e tratamento de metais | 1 | 0,79 | 0,02 | 0,00 |

Tabela 60 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Supervisores de montagem metalmeccânica | 1 | 0,79 | 0,04 | 0,02 |
| Ferramenteiros e afins | 1 | 0,18 | 0,01 | 0,02 |
| Preparadores e operadores de máquinas - ferramenta convencional | 1 | 0,33 | 0,01 | 0,00 |
| Operadores de usinagem convencional (produção em série) | 1 | 0,51 | 0,10 | 0,06 |
| Afiadores e polidores de metais | 1 | 0,73 | 0,03 | 0,05 |
| Operadores de máquinas e centros de usinagem cnc | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de forjamento de metais | 1 | 1,78 | 0,04 | 0,04 |
| Trabalhadores de fundição de metais e de compósitos | 1 | 0,83 | 0,06 | 0,06 |
| Trabalhadores de moldagem de metais e de compósitos | 1 | 0,50 | 0,04 | 0,01 |
| Trabalhadores de trefilação, estiramento e extrusão de metais e de compósitos | 1 | 3,15 | 0,16 | 0,08 |
| Trabalhadores de tratamento térmico de metais e de compósitos | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de tratamento de superfícies de metais e de compósitos (termoquímicos) | 1 | 0,78 | 0,11 | 0,00 |
| Trabalhadores da pintura de equipamentos, veículos, estruturas metálicas e de compósitos | 1 | 1,88 | 0,07 | 0,03 |
| Encanadores e instaladores de tubulações | 1 | 1,81 | 0,01 | 0,01 |
| Trabalhadores de traçagem e montagem de estrutura metálica e de compósitos | 1 | 2,58 | 0,13 | 0,02 |
| Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos | 1 | 1,39 | 0,06 | 0,03 |
| Trabalhadores de caldeiraria e serralheria | 1 | 1,50 | 0,02 | 0,02 |
| Operadores de máquinas de conformação de metais | 1 | 9,10 | 0,21 | 0,00 |
| Aparelhadores e emendadores de cabos (exceto cabos elétricos e de telecomunicações) | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 61 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Ajustadores mecânicos polivalentes | 1 | 0,50 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de aparelhos e acessórios mecânicos em linhas de montagem | 1 | 2,66 | 0,26 | 0,26 |
| Montadores de máquinas industriais | 1 | 0,55 | 0,00 | 0,02 |
| Montadores de máquinas pesadas | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de motores e turbinas | 1 | 0,33 | 0,05 | 0,00 |
| Montadores de veículos automotores (linha de montagem) | 1 | 1,72 | 0,18 | 0,18 |
| Montadores de sistemas e estruturas de aeronaves | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de instalações de ventilação e refrigeração | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de montagens e instalações eletroeletrônicas | 1 | 1,78 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de equipamentos eletroeletrônicos | 1 | 0,97 | 0,19 | 0,27 |
| Montadores de aparelhos de telecomunicações | 1 | 1,94 | 1,44 | 1,94 |
| Instaladores-reparadores de aparelhos de telecomunicações | 1 | 0,75 | 0,05 | 0,00 |
| Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos, telefônicos e de comunicação de dados | 1 | 0,99 | 0,02 | 0,01 |
| Supervisores da mecânica de precisão e instrumentos musicais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de instrumentos de precisão (exceto técnicos) | 1 | 3,99 | 0,14 | 0,19 |
| Confeccionadores de instrumentos musicais | 1 | 1,00 | 1,00 | 0,00 |
| Supervisores de joalheria e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de vidraria, cerâmica e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Joalheiros e artesãos de metais preciosos e semi-preciosos | 1 | 0,58 | 1,00 | 0,58 |
| Sopradores e moldadores de vidros e afins | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cortadores, polidores, jateadores e gravadores de vidros e afins | 1 | 0,42 | 0,00 | 0,06 |

Tabela 62 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Ceramistas (preparação e fabricação) | 1 | 0,57 | 0,09 | 0,04 |
| Vidreiros e ceramistas (acabamento e decoração) | 1 | 1,00 | 0,38 | 0,08 |
| Supervisores da indústria têxtil | 1 | 0,38 | 0,43 | 0,38 |
| Supervisores da indústria do curtimento | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria de confecção de roupas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria de confecção de calçados | 1 | 0,26 | 0,05 | 0,05 |
| Supervisores da confecção de artefatos de tecidos, couros e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores das artes gráficas | 1 | 0,38 | 0,07 | 0,07 |
| Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da preparação da tecelagem | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,16 |
| Operadores da preparação da tecelagem | 1 | 1,23 | 1,29 | 0,69 |
| Operadores de tear e máquinas similares | 1 | 1,10 | 0,78 | 1,25 |
| Trabalhadores de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis | 1 | 1,57 | 0,31 | 0,18 |
| Inspetores e revisores de produção têxtil | 1 | 0,22 | 8,85 | 1,99 |
| Trabalhadores polivalentes do curtimento de couros e peles | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da preparação de peles | 1 | 0,38 | 0,18 | 0,03 |
| Trabalhadores do curtimento de couros e peles | 1 | 0,63 | 0,16 | 0,16 |
| Trabalhadores do acabamento de couros e peles | 1 | 0,66 | 1,21 | 0,00 |
| Trabalhadores polivalentes das indústrias da confecção de roupas | 1 | 0,69 | 4,10 | 2,91 |
| Trabalhadores da preparação da confecção de roupas | 1 | 1,40 | 1,40 | 2,55 |
| Operadores de máquinas de costura de roupas | 1 | 1,28 | 20,11 | 14,76 |
| Operadores de máquinas de costuras - acabamento de roupas | 1 | 0,47 | 22,30 | 19,70 |

Tabela 63 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|--------|
| Trabalhadores polivalentes da confecção de calçados | 1 | 0,24 | 1,00 | 0,24 |
| Trabalhadores da preparação da confecção de calçados | 1 | 0,49 | 0,85 | 0,29 |
| Operadores de máquinas de costurar calçados | 1 | 0,51 | 9,67 | 2,19 |
| Operadores de acabamento de calçados | 1 | 0,51 | 0,81 | 0,34 |
| Trabalhadores polivalentes da confecção de artefatos de tecidos e couros | 1 | 0,17 | 0,64 | 0,38 |
| Trabalhadores da preparação de artefatos de tecidos e couros | 1 | 1,88 | 0,42 | 0,42 |
| Trabalhadores da fabricação de artefatos de tecidos e couros | 1 | 1,61 | 0,19 | 0,15 |
| Operadores de máquinas na fabricação de artefatos de tecidos e couros | 1 | 3,55 | 9,75 | 5,20 |
| Trabalhadores do acabamento de artefatos de tecidos e couros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores polivalentes das artes gráficas | 1 | 1,78 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da pré-impressão gráfica | 1 | 0,73 | 0,16 | 0,13 |
| Trabalhadores da impressão gráfica | 1 | 1,18 | 0,12 | 0,03 |
| Trabalhadores do acabamento gráfico | 1 | 1,81 | 0,51 | 0,54 |
| Trabalhadores de laboratório fotográfico | 1 | 1,26 | 0,68 | 0,29 |
| Trabalhadores artesanais da tecelagem | 1 | 1,98 | 24,83 | 35,35 |
| Trabalhadores artesanais da confecção de roupas | 1 | 1,34 | 41,88 | 103,97 |
| Trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couros e peles | 1 | 0,85 | 0,35 | 0,14 |
| Trabalhadores tipográficos, linotipistas e afins | 1 | 1,20 | 0,04 | 0,00 |
| Encadernadores e recuperadores de livros (pequenos lotes ou a unidade) | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria da madeira, mobiliário e da carpintaria veicular | 1 | 2,31 | 0,05 | 0,00 |

Tabela 64 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|------|------|
| Marceneiros e afins | 1 | 1,35 | 0,01 | 0,01 |
| Trabalhadores de tratamento e preparação de madeiras | 1 | 7,85 | 0,77 | 0,36 |
| Operadores de máquinas de desdobramento de madeiras | 1 | 2,46 | 0,10 | 0,08 |
| Operadores de laminação, aglomeração e prensagem de chapas | 1 | 0,38 | 0,11 | 0,03 |
| Preparadores e operadores de usinagem de madeiras convencional | 1 | 1,00 | 0,30 | 0,09 |
| Operadores de máquinas de madeira (produção em série) | 1 | 0,04 | 0,14 | 0,19 |
| Operadores de máquinas e centros de usinagem de madeira cnc | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de móveis e artefatos de madeira | 1 | 1,04 | 0,01 | 0,01 |
| Trabalhadores do acabamento de madeira e do mobiliário | 1 | 1,21 | 0,07 | 0,20 |
| Confeccionadores de artefatos de madeira, móveis de vime e afins | 1 | 5,89 | 0,41 | 2,41 |
| Carpinteiros navais e de aeronaves | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Carpinteiros de carrocerias e carretas | 1 | 10,00 | 1,00 | 0,00 |
| Supervisores de embalagem e etiquetagem | 1 | 2,64 | 1,82 | 0,52 |
| Operadores de robôs industriais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de veículos operados e controlados remotamente (rov, rcv) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores subaquáticos | 1 | 0,33 | 0,00 | 0,00 |
| Condutores e operadores polivalentes | 1 | 1,16 | 0,01 | 0,00 |
| Operadores de equipamentos de elevação | 1 | 2,28 | 0,04 | 0,02 |
| Operadores de equipamentos de movimentação de cargas | 1 | 1,75 | 0,04 | 0,02 |
| Condutores de veículos sobre rodas (transporte particular) | 1 | 1,23 | 0,02 | 0,02 |
| Condutores de veículos sobre rodas (transporte coletivo) | 1 | 1,36 | 0,01 | 0,00 |

Tabela 65 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Condutores de veículos sobre rodas (distribuidor de mercadorias) | 1 | 0,56 | 0,00 | 0,00 |
| Condutores de veículos sobre trilhos | 1 | 0,74 | 0,13 | 0,00 |
| Trabalhadores na navegação marítima fluvial e regional | 1 | 4,09 | 0,03 | 0,06 |
| Condutores de veículos de tração animal e de pedais | 1 | 6,13 | 0,03 | 0,05 |
| Trabalhadores de manobras de transporte sobre trilhos | 1 | 0,17 | 0,17 | 0,00 |
| Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias | 1 | 3,96 | 0,03 | 0,01 |
| Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem | 1 | 1,18 | 0,59 | 0,60 |
| Alimentadores de linhas de produção | 1 | 0,64 | 0,53 | 0,44 |
| Supervisores das indústrias químicas, petroquímicas e afins | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria de plásticos e borracha | 1 | 0,76 | 0,04 | 0,13 |
| Supervisores da indústria de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores polivalentes de instalações químicas, petroquímicas e afins | 1 | 3,45 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de moagem e mistura de materiais (tratamentos químicos e afins) | 1 | 0,61 | 0,25 | 0,18 |
| Operadores de processos termoquímicos e afins | 1 | 0,64 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de filtração e separação | 1 | 0,17 | 0,17 | 0,00 |
| Operadores de destilação e reação | 1 | 0,14 | 0,00 | 0,06 |
| Operadores de produção e refino de petróleo e gás | 1 | 0,48 | 0,08 | 0,00 |
| Operadores de coqueificação | 1 | 1,56 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e parafinas | 1 | 0,65 | 0,17 | 0,11 |

Tabela 66 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|------|------|
| Operadores de máquinas e instalações de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins | 1 | 0,81 | 1,56 | 1,21 |
| Trabalhadores da fabricação de munição e explosivos químicos | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Operadores de outras instalações químicas, petroquímicas e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Laboratoristas industriais auxiliares | 1 | 1,85 | 1,85 | 0,90 |
| Supervisores da siderurgia | 1 | 15,00 | 0,00 | 1,00 |
| Supervisores de materiais de construção (vidro, cerâmica e compósitos) | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações de sinterização | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de fornos de 1ª fusão e aciaria | 1 | 1,30 | 0,03 | 0,00 |
| Operadores de laminação | 1 | 2,10 | 0,08 | 0,08 |
| Operadores de acabamento de chapas e metais | 1 | 1,50 | 0,08 | 0,11 |
| Forneiros metalúrgicos (2ª fusão e reaquecimento) | 1 | 0,36 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de preparação de massas para vidro, cerâmica, porcelana e materiais de construção | 1 | 21,00 | 0,00 | 1,00 |
| Operadores de instalações e equipamentos de fabricação de cerâmicas, vidros e porcelanas | 1 | 1,07 | 0,00 | 0,08 |
| Operadores de instalações e equipamentos de fabricação de materiais de construção | 1 | 1,16 | 0,05 | 0,10 |
| Trabalhadores artesanais de materiais de construção | 1 | 5,59 | 0,05 | 0,08 |
| Supervisores da fabricação de celulose e papel | 1 | 0,00 | 0,10 | 0,10 |
| Preparadores de pasta para fabricação de papel | 1 | 0,71 | 0,09 | 0,00 |
| Operadores de máquinas de fabricar papel e papelão | 1 | 0,79 | 0,15 | 0,25 |
| Confeccionadores de produtos de papel e papelão | 1 | 0,70 | 0,13 | 0,28 |
| Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo | 1 | 3,93 | 0,54 | 0,54 |

Tabela 67 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Moleiros | 1 | 3,81 | 0,84 | 3,32 |
| Trabalhadores do refino do sal | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da fabricação e refino do açúcar | 1 | 3,52 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da preparação de café, cacau e produtos afins | 1 | 0,17 | 0,07 | 0,07 |
| Trabalhadores da fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas | 1 | 1,75 | 0,16 | 0,20 |
| Preparadores de fumo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cigarreiros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Charuteiros e trabalhadores artesanais da indústria do fumo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Degustadores | 1 | 0,38 | 0,38 | 0,38 |
| Magarefes e afins | 1 | 1,46 | 0,11 | 0,15 |
| Trabalhadores de fabricação e conservação de alimentos (inclusive artesanais) | 1 | 0,90 | 0,93 | 0,98 |
| Trabalhadores da pasteurização do leite, fabricação de laticínios e afins (inclusive artesanais) | 1 | 1,58 | 0,94 | 0,51 |
| Padeiros, confeitadores e afins e operadores na fabricação de pães, massas e doces | 1 | 1,64 | 0,87 | 0,90 |
| Supervisores de instalações de produção e distribuição de energia, utilidades, captação, tratamento e distribuição de água | 1 | 4,69 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações de geração de energia térmica, elétrica e nuclear | 1 | 0,51 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações de distribuição de energia térmica, elétrica e nuclear | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de máquinas a vapor e caldeiras | 1 | 0,69 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações de captação e distribuição de águas | 1 | 4,25 | 0,09 | 0,00 |
| Operadores de instalações de captação e tratamento de esgotos | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações de captação, engarrafamento e distribuição de gases | 1 | 2,25 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 68 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Operadores de instalações de refrigeração e ar condicionado | 1 | 0,51 | 0,00 | 0,00 |
| Outros trabalhadores elementares industriais | 1 | 2,71 | 0,28 | 0,61 |
| Supervisores da reparação e manutenção de máquinas e equipamentos industriais, comerciais e residenciais | 1 | 0,59 | 0,00 | 0,03 |
| Supervisores da reparação e manutenção veicular | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de outros trabalhadores da reparação, conservação e manutenção | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão | 1 | 0,78 | 0,02 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção de aparelhos térmicos, de climatização e de refrigeração (exceto técnicos) | 1 | 1,37 | 0,01 | 0,01 |
| Mecânicos de manutenção de máquinas industriais | 1 | 0,47 | 0,01 | 0,02 |
| Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas | 1 | 0,97 | 0,00 | 0,02 |
| Mecânicos de manutenção aeronáutica | 1 | 1,69 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção naval (em terra) | 1 | 2,25 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção metroferroviária | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção de veículos automotores | 1 | 1,65 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de instrumentos de medição | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de instrumentos musicais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de equipamentos e instrumentos médico-hospitalares | 1 | 0,33 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de equipamentos fotográficos | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Lubrificadores | 1 | 1,89 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 69 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (conclusão)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Trabalhadores de manutenção de máquinas pequenas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica | 1 | 4,04 | 0,01 | 0,03 |
| Supervisores de manutenção eletroeletrônica industrial, comercial e residencial | 1 | 0,69 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de manutenção eletroeletrônica veicular | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de manutenção eletromecânica | 1 | 0,51 | 0,00 | 0,00 |
| Eletricistas-eletrônicos de manutenção industrial | 1 | 0,78 | 0,01 | 0,01 |
| Instaladores e mantenedores de sistemas de alarmes de segurança e de incêndio | 1 | 1,31 | 0,09 | 0,00 |
| Eletricistas-eletrônicos de manutenção veicular (aérea, terrestre e naval) | 1 | 1,17 | 0,00 | 0,00 |
| Mantenedores de elevadores, escadas e portas automáticas | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de aparelhos eletrodomésticos | 1 | 0,95 | 0,01 | 0,00 |
| Reparadores de equipamentos de escritório | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,04 |
| Conservadores de vias permanentes (trilhos) | 1 | 5,33 | 0,00 | 0,61 |
| Mantenedores de equipamentos de lazer | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mantenedores de carroçarias de veículos | 1 | 2,04 | 0,01 | 0,00 |
| Mantenedores de edificações | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores elementares de serviços de manutenção | 1 | 1,60 | 0,02 | 0,01 |
| Trabalhadores elementares de conservação de vias permanentes | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ocupações mal especificadas | 1 | 0,25 | 4,25 | 1,60 |

Fonte: PNAD 2006.

Tabela 70 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continua)

| Ocupações | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> | <i>Odds ratio</i> |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
| Militares da aeronáutica | 1 | 1,90 | 0,18 | 0,13 |
| Militares do exército | 1 | 1,75 | 0,03 | 0,02 |
| Militares da marinha | 1 | 1,81 | 0,11 | 0,05 |
| Coronéis, tenentes-coronéis e majores da polícia militar | 1 | 1,96 | 0,00 | 0,00 |
| Capitães da polícia militar | 1 | 1,22 | 0,00 | 0,06 |
| Tenentes da polícia militar | 1 | 4,11 | 0,12 | 0,24 |
| Praças especiais da polícia militar | 1 | 7,11 | 0,17 | 0,55 |
| Subtenentes e sargentos da polícia militar | 1 | 3,20 | 0,06 | 0,09 |
| Cabos e soldados da polícia militar | 1 | 1,89 | 0,05 | 0,19 |
| Coronéis, tenentes-coronéis e majores de bombeiro militar | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Capitães do corpo de bombeiros | 1 | 1,00 | 0,38 | 0,00 |
| Tenentes do corpo de bombeiros | 1 | 2,29 | 0,14 | 0,14 |
| Praças especiais de bombeiro | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Subtenentes e sargentos do corpo de bombeiros | 1 | 1,78 | 0,10 | 0,03 |
| Cabos e soldados do corpo de bombeiros | 1 | 3,84 | 0,00 | 0,15 |
| Legisladores | 1 | 1,00 | 0,05 | 0,05 |
| Dirigentes gerais da administração pública | 1 | 0,13 | 0,13 | 0,22 |
| Ministros de tribunais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 71 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Dirigentes de produção e operações da administração pública | 1 | 0,00 | 4,00 | 0,00 |
| Dirigentes das áreas de apoio da administração pública | 1 | 0,72 | 0,92 | 0,44 |
| Chefes de pequenas populações | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Dirigentes e administradores de organizações de interesse público | 1 | 0,50 | 0,31 | 0,26 |
| Diretores gerais | 1 | 0,16 | 0,16 | 0,05 |
| Dirigentes de empresas - empregadores com mais de 5 empregados | 1 | 0,43 | 0,41 | 0,16 |
| Diretores de áreas de produção e operações | 1 | 0,79 | 3,69 | 2,11 |
| Diretores de áreas de apoio | 1 | 0,19 | 0,19 | 0,11 |
| Gerentes de produção e operações | 1 | 0,50 | 0,41 | 0,25 |
| Gerentes de áreas de apoio | 1 | 0,45 | 0,74 | 0,32 |
| Profissionais da bioengenharia, biotecnologia e engenharia genética | 1 | 0,40 | 1,00 | 0,40 |
| Profissionais da metrologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Engenheiros mecatrônicos | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Profissionais da matemática | 1 | 0,07 | 0,17 | 0,07 |
| Profissionais da estatística | 1 | 1,71 | 2,67 | 0,44 |
| Especialistas em computação | 1 | 0,51 | 0,51 | 0,12 |
| Engenheiros em computação - desenvolvedores de software | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |
| Especialistas em informática | 1 | 0,00 | 0,04 | 0,00 |
| Analistas de sistemas | 1 | 0,31 | 0,20 | 0,08 |

Tabela 72 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Programadores de informática | 1 | 0,07 | 0,09 | 0,01 |
| Físicos | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Químicos | 1 | 0,13 | 0,35 | 0,18 |
| Profissionais do espaço e da atmosfera | 1 | 0,00 | 0,25 | 0,00 |
| Geólogos e geofísicos | 1 | 0,12 | 0,27 | 0,12 |
| Engenheiros de materiais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Arquitetos | 1 | 0,28 | 2,40 | 0,27 |
| Engenheiros civis e afins | 1 | 0,12 | 0,08 | 0,02 |
| Engenheiros eletroeletrônicos e afins | 1 | 0,10 | 0,02 | 0,01 |
| Engenheiros mecânicos | 1 | 0,16 | 0,02 | 0,00 |
| Engenheiros químicos | 1 | 0,06 | 0,11 | 0,00 |
| Engenheiros metalúrgicos | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Engenheiros de minas | 1 | 0,00 | 0,10 | 0,10 |
| Engenheiros agrimensores e de cartografia | 1 | 0,09 | 0,00 | 0,00 |
| Outros engenheiros, arquitetos e afins | 1 | 0,24 | 0,21 | 0,09 |
| Oficiais de convés | 1 | 2,25 | 0,00 | 0,00 |
| Oficiais de máquinas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Profissionais da navegação aérea | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Biólogos e afins | 1 | 0,31 | 1,75 | 0,48 |
| Agrônomos e afins | 1 | 0,48 | 0,15 | 0,09 |
| Médicos | 1 | 0,16 | 0,72 | 0,12 |
| Cirurgiões-dentistas | 1 | 0,22 | 1,80 | 0,15 |
| Veterinários | 1 | 0,25 | 0,75 | 0,19 |
| Farmacêuticos | 1 | 0,36 | 2,14 | 0,38 |

Tabela 73 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Enfermeiros de nível superior e afins | 1 | 1,15 | 14,86 | 7,49 |
| Fisioterapeutas e afins | 1 | 0,23 | 6,40 | 1,57 |
| Nutricionistas | 1 | 1,26 | 60,48 | 15,82 |
| Professores da educação infantil (com formação de nível superior) | 1 | 0,58 | 92,03 | 62,33 |
| Professores de disciplinas da educação geral de 1ª a 4ª séries do ensino fundamental (com formação de nível superior) | 1 | 1,40 | 16,68 | 18,33 |
| Professores de disciplinas da educação geral de 5ª a 8ª séries do ensino fundamental | 1 | 1,41 | 10,32 | 7,18 |
| Professores de disciplinas da educação geral do ensino médio | 1 | 0,87 | 2,58 | 1,44 |
| Professores e instrutores do ensino profissional | 1 | 0,57 | 1,56 | 0,54 |
| Professores do ensino superior | 1 | 0,47 | 1,15 | 0,39 |
| Professores de educação física | 1 | 0,86 | 0,93 | 0,51 |
| Professores de alunos com deficiências físicas e mentais | 1 | 0,85 | 8,97 | 11,04 |
| Programadores, avaliadores e orientadores de ensino | 1 | 0,89 | 6,69 | 5,05 |
| Advogados | 1 | 0,31 | 0,85 | 0,27 |
| Procuradores de empresas e autarquias | 1 | 0,12 | 0,48 | 0,12 |
| Outros advogados autônomos e de empresas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Juízes e desembargadores | 1 | 0,44 | 0,44 | 0,05 |

Tabela 74 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Promotores, defensores públicos e afins | 1 | 0,20 | 0,84 | 0,06 |
| Delegados de polícia | 1 | 0,07 | 0,02 | 0,04 |
| Profissionais em pesquisa e análise antropológica e sociológica | 1 | 1,00 | 11,67 | 1,00 |
| Profissionais em pesquisa e análise econômica | 1 | 0,24 | 1,08 | 0,38 |
| Profissionais em pesquisa e análise histórica e geográfica | 1 | 0,09 | 0,09 | 0,09 |
| Filósofos e cientistas políticos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Psicólogos e psicanalistas | 1 | 0,21 | 32,26 | 2,48 |
| Assistentes sociais e economistas domésticos | 1 | 1,78 | 10,41 | 6,86 |
| Administradores | 1 | 0,47 | 1,12 | 0,51 |
| Contadores e auditores | 1 | 0,34 | 0,67 | 0,33 |
| Secretárias executivas e bilingües | 1 | 0,00 | 26,97 | 15,02 |
| Profissionais de recursos humanos | 1 | 0,45 | 4,05 | 1,49 |
| Profissionais da administração econômico-financeira | 1 | 0,36 | 0,63 | 0,00 |
| Profissionais de marketing, publicidade e comercialização | 1 | 0,42 | 0,67 | 0,15 |
| Profissionais do jornalismo | 1 | 0,43 | 1,17 | 0,30 |
| Profissionais da informação | 1 | 0,55 | 9,40 | 4,67 |
| Arquivologistas e museólogos | 1 | 0,40 | 1,00 | 0,53 |
| Filólogos, tradutores e intérpretes | 1 | 0,49 | 2,02 | 0,35 |
| Escritores e redatores | 1 | 0,64 | 0,75 | 0,36 |
| Especialistas em editoração | 1 | 0,00 | 3,60 | 0,19 |

Tabela 75 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Locutores e comentaristas | 1 | 0,81 | 0,16 | 0,05 |
| Produtores de espetáculos | 1 | 0,53 | 0,15 | 0,07 |
| Coreógrafos e bailarinos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Atores, diretores de espetáculos e afins | 1 | 0,38 | 0,64 | 0,17 |
| Compositores, músicos e cantores | 1 | 1,21 | 0,64 | 0,64 |
| Desenhistas industriais (designer), escultores, pintores e afins | 1 | 1,28 | 2,83 | 3,54 |
| Decoradores de interiores e cenógrafos | 1 | 2,15 | 4,96 | 3,47 |
| Mínistros de cultos religiosos, missionários e afins | 1 | 2,05 | 0,40 | 0,27 |
| Técnicos em mecatrônica | 1 | 0,18 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em eletromecânica | 1 | 0,75 | 0,08 | 0,00 |
| Laboratorista industrial | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos de apoio à bioengenharia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos químicos | 1 | 0,86 | 0,55 | 0,39 |
| Técnicos petroquímicos | 1 | 4,38 | 0,44 | 0,44 |
| Técnicos em materiais de cerâmica e vidro | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em fabricação de produtos plásticos e de borracha | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em controle ambiental, utilidades e tratamento de efluentes | 1 | 1,29 | 0,62 | 0,13 |
| Técnicos têxteis | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Coloristas | 1 | 2,00 | 0,00 | 0,40 |

Tabela 76 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Técnicos em construção civil - edificações | 1 | 1,30 | 0,09 | 0,34 |
| Técnicos em construção civil - obras de infraestrutura | 1 | 1,48 | 0,17 | 0,08 |
| Técnicos em topografia, agrimensura e hidrografia | 1 | 1,98 | 0,02 | 0,02 |
| Técnicos em eletricidade e eletrotécnicos | 1 | 1,42 | 0,01 | 0,01 |
| Eletrotécnicos na manutenção de máquinas e equipamentos | 1 | 0,47 | 0,00 | 0,03 |
| Técnicos em eletrônica | 1 | 1,35 | 0,04 | 0,02 |
| Técnicos em telecomunicações e telefonia | 1 | 1,54 | 0,13 | 0,06 |
| Técnicos em calibração e instrumentação | 1 | 0,09 | 0,09 | 0,09 |
| Técnicos em fotônica | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos mecânicos na fabricação e montagem de máquinas, sistemas e instrumentos | 1 | 3,25 | 0,02 | 0,03 |
| Técnicos mecânicos (ferramentas) | 1 | 9,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em mecânica veicular | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos mecânicos na manutenção de máquinas, sistemas e instrumentos | 1 | 1,19 | 0,02 | 0,02 |
| Técnicos em metalurgia (estruturas metálicas) | 1 | 1,19 | 0,13 | 0,03 |
| Técnicos em siderurgia | 1 | 0,25 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em geologia, geotecnologia e geofísica | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 77 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|-------|
| Técnicos em geodésia e cartografia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em mineração | 1 | 1,54 | 0,10 | 0,20 |
| Técnicos em programação | 1 | 0,40 | 0,04 | 0,01 |
| Técnicos em operação de computadores | 1 | 1,10 | 0,19 | 0,24 |
| Desenhistas técnicos e modelistas | 1 | 0,55 | 0,46 | 0,22 |
| Técnicos do vestuário | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos do mobiliário e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em biologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos agropecuários | 1 | 1,75 | 0,08 | 0,18 |
| Técnicos agrícolas | 1 | 0,58 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos da pecuária | 1 | 2,50 | 2,50 | 1,00 |
| Técnicos florestais | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos da piscicultura | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em fisioterapia e afins | 1 | 0,50 | 5,13 | 1,35 |
| Técnicos e auxiliares de enfermagem | 1 | 1,32 | 8,15 | 13,54 |
| Ortoptistas e óticos | 1 | 1,00 | 3,00 | 0,00 |
| Técnicos de odontologia | 1 | 0,43 | 0,52 | 0,31 |
| Técnicos da fabricação de aparelhos locomotores | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em veterinária | 1 | 0,33 | 2,13 | 1,44 |
| Técnicos zootecnistas | 1 | 0,38 | 1,00 | 0,00 |
| Operadores de equipamentos médicos e odontológicos | 1 | 1,56 | 1,89 | 0,88 |
| Técnicos de laboratório de análises clínicas | 1 | 1,67 | 2,89 | 5,59 |
| Testadores sensoriais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 78 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|--------|--------|
| Técnicos em farmácia | 1 | 1,86 | 14,50 | 4,38 |
| Técnicos em produção e conservação de alimentos | 1 | 12,00 | 3,75 | 1,00 |
| Técnicos de apoio à biotecnologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Embalsamadores e taxidermistas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Professores na educação infantil (com formação de nível médio) | 1 | 3,57 | 105,88 | 141,31 |
| Professores no ensino fundamental (com formação de nível médio) | 1 | 3,14 | 12,05 | 19,82 |
| Professores no ensino profissionalizante (com formação de nível médio) | 1 | 1,00 | 1,21 | 0,49 |
| Professores leigos na educação infantil e no ensino fundamental | 1 | 2,14 | 8,41 | 12,43 |
| Professores leigos no ensino profissionalizante | 1 | 1,00 | 4,20 | 4,20 |
| Instrutores e professores de escolas livres | 1 | 0,89 | 1,25 | 0,94 |
| Inspetores de alunos e afins | 1 | 1,30 | 4,47 | 8,55 |
| Pilotos de aviação comercial, navegadores, mecânicos de vôo e afins | 1 | 0,36 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos marítimos, fluviários e regionais de convés | 1 | 18,78 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos marítimos, fluviários e regionais de máquinas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em transportes intermodais | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 79 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Técnicos em transportes (aduaneiros) | 1 | 0,14 | 0,06 | 0,00 |
| Técnicos em transportes rodoviários | 1 | 0,79 | 0,03 | 0,03 |
| Técnicos em transportes metroferroviários | 1 | 2,33 | 0,26 | 0,26 |
| Técnicos em transportes aeroviários | 1 | 0,67 | 0,05 | 0,05 |
| Técnicos em transportes de vias navegáveis | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em contabilidade | 1 | 0,69 | 0,93 | 0,38 |
| Técnicos em estatística | 1 | 0,14 | 0,33 | 0,14 |
| Técnicos em administração | 1 | 1,04 | 1,54 | 0,91 |
| Serventuários da justiça e afins | 1 | 0,70 | 1,54 | 0,54 |
| Técnicos e fiscais de tributação e arrecadação | 1 | 1,09 | 0,64 | 0,07 |
| Técnicos de segurança de trabalho | 1 | 1,70 | 0,39 | 0,59 |
| Técnicos e analistas de seguros e afins | 1 | 0,30 | 0,91 | 0,11 |
| Inspetores de polícia e detetives | 1 | 0,48 | 0,17 | 0,07 |
| Agentes da saúde e do meio ambiente | 1 | 2,55 | 2,80 | 5,75 |
| Agentes de inspeção de pesos e medidas | 1 | 0,09 | 0,09 | 0,09 |
| Agentes de fiscalização de espetáculos e meios de comunicação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agentes sindicais e de inspeção do trabalho | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |

Tabela 80 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Agentes de bolsa, câmbio e outros serviços financeiros | 1 | 1,00 | 0,39 | 0,18 |
| Técnicos de operações e serviços bancários | 1 | 0,44 | 1,71 | 2,67 |
| Representantes comerciais e técnicos de vendas | 1 | 0,59 | 0,29 | 0,19 |
| Compradores | 1 | 0,47 | 0,30 | 0,26 |
| Técnicos em exportação e importação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Leiloeiros e avaliadores | 1 | 0,10 | 0,23 | 0,10 |
| Corretores de seguros | 1 | 0,54 | 0,64 | 0,25 |
| Corretores de imóveis | 1 | 0,30 | 0,27 | 0,11 |
| Corretores de títulos e valores | 1 | 0,42 | 0,31 | 0,22 |
| Técnicos em turismo | 1 | 0,82 | 1,54 | 0,87 |
| Técnicos em biblioteconomia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em museologia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em artes gráficas | 1 | 0,47 | 0,22 | 0,09 |
| Cinegrafistas | 1 | 1,82 | 0,00 | 0,06 |
| Fotógrafos | 1 | 0,42 | 0,39 | 0,17 |
| Técnicos em operação de máquinas de transmissão de dados | 1 | 0,26 | 0,07 | 0,16 |
| Técnicos em operação de estação de rádio | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos em operação de estação de televisão | 1 | 0,69 | 0,00 | 0,27 |
| Técnicos em operação de aparelhos de sonorização | 1 | 1,10 | 0,06 | 0,06 |
| Técnicos em operação de aparelhos de cenografia | 1 | 0,04 | 0,08 | 0,00 |

Tabela 81 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Técnicos em operação de aparelhos de projeção | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Decoradores e vitrinistas de nível médio | 1 | 2,67 | 1,00 | 1,00 |
| Bailarinos de danças populares | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Músicos e cantores populares | 1 | 1,99 | 0,07 | 0,19 |
| Palhaços, acrobatas e afins | 1 | 6,25 | 0,00 | 0,00 |
| Apresentadores de espetáculos | 1 | 3,00 | 0,60 | 0,27 |
| Modelos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Técnicos esportivos | 1 | 1,16 | 0,41 | 0,13 |
| Atletas profissionais | 1 | 1,14 | 0,10 | 0,10 |
| Árbitros desportivos | 1 | 3,00 | 0,00 | 1,00 |
| Técnicos de planejamento de produção | 1 | 0,83 | 0,37 | 0,24 |
| Técnicos de controle da produção | 1 | 0,69 | 0,84 | 0,62 |
| Supervisores de serviços administrativos (exceto contabilidade e controle) | 1 | 0,87 | 1,12 | 0,82 |
| Supervisores de serviços contábeis, financeiros e de controle | 1 | 0,78 | 0,63 | 0,36 |
| Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos | 1 | 0,95 | 2,18 | 1,81 |
| Secretários de expediente e estenógrafos | 1 | 0,87 | 9,63 | 6,55 |
| Operadores de máquinas de escritório | 1 | 1,87 | 0,94 | 1,06 |
| Contínuos | 1 | 2,07 | 0,09 | 0,08 |

Tabela 82 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|-------|-------|
| Escriturários de contabilidade | 1 | 0,79 | 1,96 | 1,20 |
| Escriturários de finanças | 1 | 0,61 | 1,67 | 0,76 |
| Almoxarifes e armazenistas | 1 | 1,86 | 0,20 | 0,18 |
| Escriturários de apoio à produção | 1 | 3,17 | 0,86 | 0,86 |
| Escriturários de serviços de biblioteca e documentação | 1 | 1,28 | 0,96 | 0,96 |
| Carteiros e afins | 1 | 1,98 | 0,15 | 0,17 |
| Supervisores de trabalhadores de atendimento ao público | 1 | 2,79 | 3,25 | 1,98 |
| Caixas e bilheteiros (exceto caixas de banco) | 1 | 1,42 | 8,34 | 11,26 |
| Caixas de banco e operadores de câmbio | 1 | 0,40 | 1,13 | 0,41 |
| Coletadores de apostas e de jogos | 1 | 1,08 | 0,70 | 1,77 |
| Cobreadores e afins (exceto nos transportes públicos) | 1 | 2,88 | 0,39 | 0,78 |
| Recepcionistas | 1 | 1,06 | 6,42 | 6,86 |
| Telefonistas | 1 | 0,81 | 10,86 | 10,05 |
| Operadores de telemarketing | 1 | 1,57 | 3,46 | 6,96 |
| Despachantes de documentos | 1 | 1,51 | 0,37 | 0,45 |
| Entrevistadores, recenseadores e afins | 1 | 1,11 | 0,89 | 1,35 |
| Supervisores dos serviços de transporte, turismo, hotelaria e administração de edifícios | 1 | 1,21 | 0,85 | 0,61 |
| Supervisores dos serviços de saúde e cuidados pessoais | 1 | 0,00 | 1,00 | 1,00 |

Tabela 83 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|--------|
| Supervisores dos serviços de proteção, segurança e outros serviços | 1 | 2,10 | 0,22 | 0,34 |
| Trabalhadores dos serviços direto aos passageiros | 1 | 1,00 | 6,00 | 0,00 |
| Fiscais e cobradores dos transportes públicos | 1 | 3,22 | 0,47 | 0,91 |
| Guias de turismo | 1 | 2,50 | 1,67 | 1,67 |
| Trabalhadores dos serviços domésticos em geral | 1 | 1,68 | 14,89 | 61,05 |
| Mordomos e governantas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cozinheiros | 1 | 1,89 | 6,10 | 13,35 |
| Camareiros, roupeiros e afins | 1 | 3,13 | 26,29 | 60,04 |
| Garçons, barmen e copeiros | 1 | 1,74 | 1,05 | 2,35 |
| Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios | 1 | 1,91 | 1,15 | 2,41 |
| Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros | 1 | 3,12 | 2,50 | 5,94 |
| Atendentes de enfermagem, parteiras práticas e afins | 1 | 2,41 | 3,78 | 3,93 |
| Auxiliares de laboratório de saúde | 1 | 1,37 | 9,75 | 8,84 |
| Trabalhadores nos serviços de higiene e embelezamento | 1 | 1,77 | 9,76 | 18,91 |
| Atendentes de creche e acompanhantes de idosos | 1 | 1,71 | 46,81 | 124,90 |
| Trabalhadores dos serviços funerários | 1 | 0,42 | 0,09 | 0,21 |

Tabela 84 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|-------|------|-------|
| Trabalhadores auxiliares dos serviços funerários | 1 | 19,36 | 0,00 | 0,00 |
| Astrólogos e adivinhos | 1 | 0,00 | 1,00 | 1,00 |
| Tintureiros, lavadeiros e afins, à máquina e à mão | 1 | 2,11 | 4,05 | 12,90 |
| Bombeiros (exceto do corpo de bombeiros militar) | 1 | 3,29 | 0,09 | 0,00 |
| Policiais e guardas de trânsito | 1 | 2,06 | 0,18 | 0,13 |
| Vigilantes e guardas de segurança | 1 | 3,02 | 0,10 | 0,10 |
| Guardas e vigias | 1 | 4,04 | 0,06 | 0,09 |
| Entregadores externos (exceto carteiros) | 1 | 3,23 | 0,03 | 0,02 |
| Catadores de sucata | 1 | 4,43 | 0,37 | 1,12 |
| Trabalhadores do sexo | 1 | 0,00 | 0,00 | 4,00 |
| Outros trabalhadores dos serviços | 1 | 3,01 | 0,40 | 0,95 |
| Supervisores de vendas e de prestação de serviços do comércio | 1 | 0,66 | 0,25 | 0,33 |
| Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados | 1 | 1,46 | 1,16 | 1,69 |
| Repositores e remarcadores do comércio | 1 | 2,25 | 0,25 | 0,37 |
| Instaladores de produtos e acessórios | 1 | 1,05 | 0,03 | 0,00 |
| Vendedores a domicílio | 1 | 0,83 | 4,59 | 10,17 |
| Vendedores em quiosques e barracas | 1 | 2,05 | 0,42 | 1,32 |
| Vendedores ambulantes | 1 | 2,83 | 0,52 | 1,76 |
| Produtores agropecuários em geral | 1 | 1,07 | 0,10 | 0,17 |

Tabela 85 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|-------|------|------|
| Produtores agrícolas | 1 | 1,75 | 0,12 | 0,17 |
| Produtores em pecuária | 1 | 0,80 | 0,15 | 0,14 |
| Supervisores na exploração agropecuária | 1 | 1,00 | 0,05 | 0,05 |
| Trabalhadores na exploração agropecuária em geral | 1 | 3,18 | 0,30 | 0,47 |
| Trabalhadores agrícolas | 1 | 4,66 | 0,56 | 1,05 |
| Trabalhadores na pecuária | 1 | 2,48 | 1,02 | 2,55 |
| Supervisores na exploração florestal, caça e pesca | 1 | 6,00 | 1,00 | 0,00 |
| Pescadores e caçadores | 1 | 7,72 | 0,23 | 0,92 |
| Extrativistas florestais | 1 | 2,23 | 0,13 | 1,17 |
| Trabalhadores da mecanização agropecuária | 1 | 2,51 | 0,02 | 0,02 |
| Trabalhadores da mecanização florestal | 1 | 9,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da irrigação e drenagem | 1 | 4,84 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da extração mineral | 1 | 12,25 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da construção civil | 1 | 2,01 | 0,02 | 0,02 |
| Trabalhadores da extração de minerais sólidos - mineiros e afins | 1 | 6,15 | 0,07 | 0,00 |
| Trabalhadores da extração de minerais sólidos - operadores de máquina | 1 | 1,56 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da extração de minerais líquidos e gasosos | 1 | 5,09 | 0,07 | 0,07 |
| Garimpeiros e operadores de salinas | 1 | 27,07 | 0,00 | 0,18 |

Tabela 86 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|------|------|
| Trabalhadores de beneficiamento de minérios | 1 | 9,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de beneficiamento de pedras | 1 | 0,96 | 0,02 | 0,00 |
| Trabalhadores de terraplenagem e fundações | 1 | 2,73 | 0,01 | 0,01 |
| Trabalhadores de estruturas de alvenaria | 1 | 4,48 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de estruturas de concreto armado | 1 | 10,10 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores na operação de máquinas de concreto armado | 1 | 20,25 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos (obras civis e afins) | 1 | 5,18 | 0,03 | 0,01 |
| Trabalhadores de instalações elétricas | 1 | 2,66 | 0,01 | 0,00 |
| Trabalhadores de instalações de materiais isolantes | 1 | 1,67 | 0,00 | 0,24 |
| Revestidores de concreto armado (revestimentos rígidos) | 1 | 3,00 | 1,00 | 0,00 |
| Telhadores (revestimentos rígidos) | 1 | 0,59 | 0,00 | 0,00 |
| Vidraceiros (revestimentos rígidos) | 1 | 4,00 | 0,05 | 0,00 |
| Estucadores e gesseiros | 1 | 3,33 | 0,00 | 0,00 |
| Aplicadores de revestimentos cerâmicos, pastilhas, pedras e madeiras | 1 | 0,80 | 0,00 | 0,04 |

Tabela 87 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Pintores de obras e revestidores de interiores (revestimentos flexíveis) | 1 | 3,51 | 0,00 | 0,01 |
| Ajudantes de obras civis | 1 | 8,20 | 0,01 | 0,03 |
| Supervisores de usinagem, conformação e tratamento de metais | 1 | 1,31 | 0,13 | 0,13 |
| Supervisores de montagem metalmecânica | 1 | 1,00 | 0,10 | 0,00 |
| Ferramenteiros e afins | 1 | 0,66 | 0,01 | 0,03 |
| Preparadores e operadores de máquinas - ferramenta convencional | 1 | 1,06 | 0,01 | 0,04 |
| Operadores de usinagem convencional (produção em série) | 1 | 1,04 | 0,12 | 0,06 |
| Afiadores e polidores de metais | 1 | 0,90 | 0,11 | 0,07 |
| Operadores de máquinas e centros de usinagem cnc | 1 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de forjamento de metais | 1 | 1,06 | 0,03 | 0,00 |
| Trabalhadores de fundição de metais e de compósitos | 1 | 1,14 | 0,17 | 0,17 |
| Trabalhadores de moldagem de metais e de compósitos | 1 | 1,61 | 0,09 | 0,00 |
| Trabalhadores de trefilação, estiramento e extrusão de metais e de compósitos | 1 | 3,60 | 0,00 | 0,19 |
| Trabalhadores de tratamento térmico de metais e de compósitos | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 88 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Trabalhadores de tratamento de superfícies de metais e de compósitos (termoquímicos) | 1 | 1,26 | 0,20 | 0,09 |
| Trabalhadores da pintura de equipamentos, veículos, estruturas metálicas e de compósitos | 1 | 1,68 | 0,12 | 0,07 |
| Encanadores e instaladores de tubulações | 1 | 3,70 | 0,01 | 0,01 |
| Trabalhadores de traçagem e montagem de estrutura metálica e de compósitos | 1 | 2,82 | 0,05 | 0,05 |
| Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos | 1 | 3,13 | 0,04 | 0,02 |
| Trabalhadores de caldeiraria e serralheria | 1 | 1,70 | 0,02 | 0,03 |
| Operadores de máquinas de conformação de metais | 1 | 0,05 | 0,00 | 0,05 |
| Aparelhadores e emendadores de cabos (exceto cabos elétricos e de telecomunicações) | 1 | 6,00 | 0,00 | 0,27 |
| Ajustadores mecânicos polivalentes | 1 | 1,65 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de aparelhos e acessórios mecânicos em linhas de montagem | 1 | 0,63 | 0,11 | 0,11 |
| Montadores de máquinas industriais | 1 | 1,48 | 0,04 | 0,00 |
| Montadores de máquinas pesadas | 1 | 0,04 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 89 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Montadores de motores e turbinas | 1 | 5,44 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de veículos automotores (linha de montagem) | 1 | 1,82 | 0,08 | 0,21 |
| Montadores de sistemas e estruturas de aeronaves | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de instalações de ventilação e refrigeração | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de montagens e instalações eletroeletrônicas | 1 | 0,30 | 0,00 | 0,13 |
| Montadores de equipamentos eletroeletrônicos | 1 | 1,92 | 0,39 | 0,61 |
| Montadores de aparelhos de telecomunicações | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Instaladores-reparadores de aparelhos de telecomunicações | 1 | 0,91 | 0,03 | 0,01 |
| Instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos, telefônicos e de comunicação de dados | 1 | 1,40 | 0,04 | 0,01 |
| Supervisores da mecânica de precisão e instrumentos musicais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de instrumentos de precisão (exceto técnicos) | 1 | 0,45 | 0,10 | 0,05 |
| Confecionadores de instrumentos musicais | 1 | 2,78 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de joalheria e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de vidraria, cerâmica e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 90 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|------|------|
| Joalheiros e artesãos de metais preciosos e semi-preciosos | 1 | 0,62 | 0,80 | 0,29 |
| Sopradores e moldadores de vidros e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Cortadores, polidores, jateadores e gravadores de vidros e afins | 1 | 0,40 | 0,08 | 0,17 |
| Ceramistas (preparação e fabricação) | 1 | 2,02 | 0,25 | 0,08 |
| Vidreiros e ceramistas (acabamento e decoração) | 1 | 0,36 | 0,16 | 0,36 |
| Supervisores da indústria têxtil | 1 | 0,52 | 0,15 | 2,60 |
| Supervisores da indústria do curtimento | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria de confecção de roupas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria de confecção de calçados | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da confecção de artefatos de tecidos, couros e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores das artes gráficas | 1 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis | 1 | 1,00 | 0,24 | 0,24 |
| Trabalhadores da preparação da tecelagem | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores da preparação da tecelagem | 1 | 1,19 | 0,82 | 1,41 |
| Operadores de tear e máquinas similares | 1 | 0,64 | 0,34 | 0,47 |

Tabela 91 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|
| Trabalhadores de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis | 1 | 1,48 | 0,21 | 0,15 |
| Inspetores e revisores de produção têxtil | 1 | 0,00 | 3,18 | 4,00 |
| Trabalhadores polivalentes do curtimento de couros e peles | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da preparação de peles | 1 | 1,41 | 0,68 | 0,19 |
| Trabalhadores do curtimento de couros e peles | 1 | 25,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores do acabamento de couros e peles | 1 | 3,06 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores polivalentes das indústrias da confecção de roupas | 1 | 1,50 | 3,59 | 2,09 |
| Trabalhadores da preparação da confecção de roupas | 1 | 2,07 | 16,67 | 37,02 |
| Operadores de máquinas de costura de roupas | 1 | 1,26 | 12,14 | 14,37 |
| Operadores de máquinas de costuras - acabamento de roupas | 1 | 0,91 | 8,16 | 9,56 |
| Trabalhadores polivalentes da confecção de calçados | 1 | 1,21 | 1,44 | 0,23 |
| Trabalhadores da preparação da confecção de calçados | 1 | 0,42 | 0,78 | 0,50 |
| Operadores de máquinas de costurar calçados | 1 | 0,20 | 3,94 | 1,04 |
| Operadores de acabamento de calçados | 1 | 0,66 | 0,39 | 0,39 |

Tabela 92 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|------|-------|-------|
| Trabalhadores polivalentes da confecção de artefatos de tecidos e couros | 1 | 0,00 | 4,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da preparação de artefatos de tecidos e couros | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da fabricação de artefatos de tecidos e couros | 1 | 1,95 | 0,21 | 0,23 |
| Operadores de máquinas na fabricação de artefatos de tecidos e couros | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores do acabamento de artefatos de tecidos e couros | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores polivalentes das artes gráficas | 1 | 3,33 | 0,42 | 0,00 |
| Trabalhadores da pré-impressão gráfica | 1 | 0,75 | 0,26 | 0,13 |
| Trabalhadores da impressão gráfica | 1 | 0,84 | 0,08 | 0,05 |
| Trabalhadores do acabamento gráfico | 1 | 1,59 | 0,61 | 1,38 |
| Trabalhadores de laboratório fotográfico | 1 | 0,45 | 0,45 | 0,31 |
| Trabalhadores artesanais da tecelagem | 1 | 0,00 | 12,11 | 35,66 |
| Trabalhadores artesanais da confecção de roupas | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couros e peles | 1 | 1,31 | 0,26 | 0,12 |

Tabela 93 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Trabalhadores tipográficos, linotipistas e afins | 1 | 3,16 | 0,13 | 0,13 |
| Encadernadores e recuperadores de livros (pequenos lotes ou a unidade) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria da madeira, mobiliário e da carpintaria veicular | 1 | 0,53 | 0,22 | 0,22 |
| Marceneiros e afins | 1 | 1,93 | 0,03 | 0,03 |
| Trabalhadores de tratamento e preparação de madeiras | 1 | 1,88 | 0,00 | 1,00 |
| Operadores de máquinas de desdobramento de madeiras | 1 | 4,02 | 0,02 | 0,09 |
| Operadores de laminação, aglomeração e prensagem de chapas | 1 | 4,50 | 2,40 | 1,00 |
| Preparadores e operadores de usinagem de madeiras convencional | 1 | 0,92 | 0,26 | 0,14 |
| Operadores de máquinas de madeira (produção em série) | 1 | 3,00 | 1,00 | 0,00 |
| Operadores de máquinas e centros de usinagem de madeira cnc | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Montadores de móveis e artefatos de madeira | 1 | 1,98 | 0,03 | 0,01 |
| Trabalhadores do acabamento de madeira e do mobiliário | 1 | 4,13 | 0,20 | 0,20 |
| Confeccionadores de artefatos de madeira, móveis de vime e afins | 1 | 0,38 | 0,13 | 0,71 |

Tabela 94 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Carpinteiros navais e de aeronaves | 1 | 2,25 | 0,00 | 0,00 |
| Carpinteiros de carrocerias e carretas | 1 | 0,44 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de embalagem e etiquetagem | 1 | 2,40 | 1,00 | 4,50 |
| Operadores de robôs industriais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de veículos operados e controlados remotamente (rov, rcv) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores subaquáticos | 1 | 0,06 | 0,00 | 0,00 |
| Condutores e operadores polivalentes | 1 | 1,83 | 0,01 | 0,01 |
| Operadores de equipamentos de elevação | 1 | 1,25 | 0,03 | 0,03 |
| Operadores de equipamentos de movimentação de cargas | 1 | 1,68 | 0,01 | 0,02 |
| Condutores de veículos sobre rodas (transporte particular) | 1 | 2,43 | 0,04 | 0,03 |
| Condutores de veículos sobre rodas (transporte coletivo) | 1 | 2,47 | 0,02 | 0,01 |
| Condutores de veículos sobre rodas (distribuidor de mercadorias) | 1 | 1,13 | 0,00 | 0,00 |
| Condutores de veículos sobre trilhos | 1 | 0,56 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores na navegação marítima fluvial e regional | 1 | 4,99 | 0,00 | 0,16 |

Tabela 95 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Condutores de veículos de tração animal e de pedais | 1 | 8,54 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de manobras de transporte sobre trilhos | 1 | 5,44 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias | 1 | 6,28 | 0,04 | 0,05 |
| Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem | 1 | 2,02 | 0,98 | 0,96 |
| Alimentadores de linhas de produção | 1 | 1,95 | 1,00 | 0,70 |
| Supervisores das indústrias químicas, petroquímicas e afins | 1 | 0,33 | 0,14 | 0,14 |
| Supervisores da indústria de plásticos e borracha | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da indústria de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores polivalentes de instalações químicas, petroquímicas e afins | 1 | 0,80 | 0,00 | 0,06 |
| Operadores de moagem e mistura de materiais (tratamentos químicos e afins) | 1 | 1,57 | 0,00 | 0,12 |
| Operadores de processos termoquímicos e afins | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de filtração e separação | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de destilação e reação | 1 | 3,24 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 96 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|-------|------|------|
| Operadores de produção e refino de petróleo e gás | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de coqueificação | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e parafinas | 1 | 0,96 | 0,43 | 0,33 |
| Operadores de máquinas e instalações de produtos farmacêuticos, cosméticos e afins | 1 | 0,63 | 0,77 | 0,92 |
| Trabalhadores da fabricação de munição e explosivos químicos | 1 | 1,00 | 7,86 | 7,86 |
| Operadores de outras instalações químicas, petroquímicas e afins | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Laboratoristas industriais auxiliares | 1 | 1,41 | 1,19 | 0,82 |
| Supervisores da siderurgia | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de materiais de construção (vidro, cerâmica e compósitos) | 1 | 0,33 | 0,33 | 0,00 |
| Operadores de instalações de sinterização | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de fornos de 1ª fusão e aciaria | 1 | 11,98 | 0,21 | 0,10 |
| Operadores de laminação | 1 | 1,19 | 0,00 | 0,12 |
| Operadores de acabamento de chapas e metais | 1 | 1,25 | 0,19 | 0,09 |
| Forneiros metalúrgicos (2ª fusão e reaquecimento) | 1 | 1,31 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 97 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|-------|------|------|
| Operadores de preparação de massas para vidro, cerâmica, porcelana e materiais de construção | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações e equipamentos de fabricação de cerâmicas, vidros e porcelanas | 1 | 3,14 | 0,00 | 0,12 |
| Operadores de instalações e equipamentos de fabricação de materiais de construção | 1 | 20,00 | 0,30 | 0,00 |
| Trabalhadores artesanais de materiais de construção | 1 | 4,30 | 0,02 | 0,04 |
| Supervisores da fabricação de celulose e papel | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Preparadores de pasta para fabricação de papel | 1 | 64,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de máquinas de fabricar papel e papelão | 1 | 1,36 | 0,32 | 0,19 |
| Confeccionadores de produtos de papel e papelão | 1 | 2,40 | 0,75 | 0,53 |
| Supervisores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo | 1 | 0,58 | 0,18 | 0,18 |
| Moleiros | 1 | 3,67 | 0,31 | 2,27 |
| Trabalhadores do refino do sal | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da fabricação e refino do açúcar | 1 | 1,16 | 0,00 | 0,00 |
| Trabalhadores da preparação de café, cacau e produtos afins | 1 | 0,14 | 0,14 | 0,33 |

Tabela 98 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Trabalhadores da fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas | 1 | 4,52 | 0,37 | 0,59 |
| Preparadores de fumo | 1 | 0,00 | 0,38 | 1,00 |
| Cigarreiros | 1 | 9,00 | 0,00 | 0,00 |
| Charuteiros e trabalhadores artesanais da indústria do fumo | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Degustadores | 1 | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| Magarefes e afins | 1 | 2,17 | 0,91 | 1,00 |
| Trabalhadores de fabricação e conservação de alimentos (inclusive artesanais) | 1 | 1,96 | 0,56 | 0,84 |
| Trabalhadores da pasteurização do leite, fabricação de laticínios e afins (inclusive artesanais) | 1 | 1,37 | 0,39 | 0,28 |
| Padeiros, confeitadores e afins e operadores na fabricação de pães, massas e doces | 1 | 1,70 | 1,18 | 1,42 |
| Supervisores de instalações de produção e distribuição de energia, utilidades, captação, tratamento e distribuição de água | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações de geração de energia térmica, elétrica e nuclear | 1 | 0,29 | 0,07 | 0,00 |
| Operadores de instalações de distribuição de energia térmica, elétrica e nuclear | 1 | 0,28 | 0,05 | 0,00 |

Tabela 99 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Operadores de máquinas a vapor e caldeiras | 1 | 0,52 | 0,03 | 0,00 |
| Operadores de instalações de captação e distribuição de águas | 1 | 2,26 | 0,10 | 0,00 |
| Operadores de instalações de captação e tratamento de esgotos | 1 | 2,50 | 0,68 | 0,00 |
| Operadores de instalações de captação, engarrafamento e distribuição de gases | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Operadores de instalações de refrigeração e ar condicionado | 1 | 3,24 | 0,00 | 0,00 |
| Outros trabalhadores elementares industriais | 1 | 0,93 | 0,45 | 0,28 |
| Supervisores da reparação e manutenção de máquinas e equipamentos industriais, comerciais e residenciais | 1 | 2,78 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores da reparação e manutenção veicular | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de outros trabalhadores da reparação, conservação e manutenção | 1 | 0,63 | 0,16 | 0,16 |
| Mecânicos de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão | 1 | 0,17 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção de aparelhos térmicos, de climatização e de refrigeração (exceto técnicos) | 1 | 4,89 | 0,02 | 0,02 |

Tabela 100 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Mecânicos de manutenção de máquinas industriais | 1 | 1,52 | 0,02 | 0,01 |
| Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas | 1 | 2,67 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção aeronáutica | 1 | 0,62 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção naval (em terra) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção metroferroviária | 1 | 1,00 | 0,12 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção de veículos automotores | 1 | 2,32 | 0,00 | 0,01 |
| Reparadores de instrumentos de medição | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de instrumentos musicais | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de equipamentos e instrumentos médico-hospitalares | 1 | 0,30 | 0,13 | 0,00 |
| Reparadores de equipamentos fotográficos | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Lubrificadores | 1 | 1,00 | 0,06 | 0,00 |
| Trabalhadores de manutenção de máquinas pequenas | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mecânicos de manutenção de bicicletas e equipamentos esportivos e de ginástica | 1 | 4,00 | 0,04 | 0,00 |

Tabela 101 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|---|-------|------|------|
| Supervisores de manutenção eletroeletrônica industrial, comercial e residencial | 1 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de manutenção eletroeletrônica veicular | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Supervisores de manutenção eletromecânica | 1 | 14,06 | 0,00 | 0,00 |
| Eletricistas-eletrônicos de manutenção industrial | 1 | 2,06 | 0,04 | 0,01 |
| Instaladores e mantenedores de sistemas de alarmes de segurança e de incêndio | 1 | 1,11 | 0,06 | 0,00 |
| Eletricistas-eletrônicos de manutenção veicular (aérea, terrestre e naval) | 1 | 2,13 | 0,00 | 0,01 |
| Mantenedores de elevadores, escadas e portas automáticas | 1 | 4,00 | 0,00 | 0,00 |
| Reparadores de aparelhos eletrodomésticos | 1 | 1,57 | 0,03 | 0,05 |
| Reparadores de equipamentos de escritório | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Conservadores de vias permanentes (trilhos) | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mantenedores de equipamentos de lazer | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mantenedores de carroçarias de veículos | 1 | 1,84 | 0,01 | 0,01 |
| Mantenedores de edificações | 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Tabela 102 - Razões de chances (*odds ratio*) das ocupações com maior chance de presença entre os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (conclusão)

| | | | | |
|--|---|------|------|------|
| Trabalhadores elementares de serviços de manutenção | 1 | 5,16 | 0,01 | 0,04 |
| Trabalhadores elementares de conservação de vias permanentes | 1 | 0,79 | 0,00 | 0,00 |
| Ocupações mal especificadas | 1 | 0,47 | 0,47 | 0,20 |

Fonte: PNAD 2015.

ANEXO B – Tabelas suplementares do capítulo 3

Tabela 103 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continua)

| <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|---|---------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Armed forces | 4,83% | 4,65% | 18,49% | 13,92% |
| Legislators | 44,07% | 15,69% | 4,15% | 13,92% |
| Senior government officials | 0,01% | 9,18% | 11,54% | 0,40% |
| Production and operations department managers in agriculture, hunting, forestry and fishing | 7,51% | 1,79% | 18,49% | 8,42% |
| Production and operations department managers in manufacturing | 32,28% | 6,62% | 7,22% | 8,93% |
| Production and operations department managers in construction | 39,10% | 4,56% | 18,49% | 13,92% |
| Production and operations department managers in restaurants and hotels | 1,88% | 35,28% | 18,49% | 39,69% |
| Production and operations department managers in transport, storage and communications | 12,50% | 4,04% | 0,56% | 4,30% |
| Sales and marketing department managers | 33,34% | 9,28% | 4,00% | 10,99% |
| General managers in wholesale and retail trade | 6,98% | 1,31% | 0,74% | 2,62% |
| General managers of restaurants and hotels | 10,95% | 12,63% | 0,06% | 0,74% |
| Chemists | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Statisticians | 14,02% | 35,28% | 7,97% | 13,92% |
| Computer systems designers and analysts | 14,02% | 0,30% | 18,49% | 13,92% |
| Architects, town and traffic planners | 9,90% | 35,28% | 2,11% | 0,01% |
| Civil engineers | 44,07% | 12,63% | 6,35% | 13,92% |
| Cartographers and surveyors | 7,04% | 0,10% | 0,91% | 9,69% |
| Architects, engineers and related professionals not elsewhere classified | 0,52% | 1,02% | 2,52% | 0,74% |
| Agronomists and related professionals | 29,03% | 1,43% | 18,49% | 13,92% |
| Medical doctors | 18,10% | 5,25% | 0,82% | 8,42% |

Tabela 104 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|----------|--------|
| Veterinarians | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Pharmacists | 0,34% | 3,51% | 22,04% | 13,92% |
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | 32,45% | 35,28% | 1062,54% | 0,16% |
| Nursing and midwifery professionals | 28,79% | 35,28% | 72,51% | 2,71% |
| College, university and higher education teaching professionals | 1,88% | 17,27% | 15,70% | 5,95% |
| Secondary education teaching professionals | 6,24% | 23,80% | 47,25% | 0,00% |
| Primary education teaching professionals | 41,16% | 29,70% | 73,76% | 4,74% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | 13,17% | 10,30% | 32,98% | 1,91% |
| Accountants | 15,92% | 1,21% | 4,99% | 6,92% |
| Business professionals not elsewhere classified | 16,95% | 5,58% | 0,08% | 13,92% |
| Lawyers | 20,05% | 12,15% | 0,14% | 13,92% |
| Legal professionals not elsewhere classified | 1,88% | 8,35% | 2,11% | 0,01% |
| Librarians and related information professionals | 51,75% | 14,78% | 67,11% | 3,78% |
| Economists | 5,68% | 1,76% | 0,25% | 1,77% |
| Sociologists, anthropologists and related professionals | 51,75% | 35,28% | 1778,73% | 13,92% |
| Social work professionals | 51,75% | 17,97% | 70,42% | 4,10% |
| Authors, journalists and other writers | 16,95% | 5,58% | 0,08% | 13,92% |
| Sculptors, painters and related artists | 0,00% | 2,44% | 14,94% | 13,92% |
| Composers, musicians and singers | 0,03% | 17,55% | 18,49% | 13,92% |
| Choreographers and dancers | 51,75% | 35,28% | 1778,73% | 13,92% |
| Film, stage and related actors and directors | 0,34% | 1,43% | 7,97% | 13,92% |
| Religious professionals | 7,78% | 35,28% | 5,22% | 0,43% |
| Civil engineering technicians | 1,16% | 10,86% | 18,49% | 13,92% |

Tabela 105 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Physical and engineering science technicians not elsewhere classified | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Photographers and image and sound recording equipment operators | 2,48% | 1,26% | 2,90% | 6,38% |
| Broadcasting and telecommunications equipment operators | 1,88% | 0,30% | 0,00% | 13,92% |
| Medical equipment operators | 5,24% | 0,55% | 16,98% | 1,08% |
| Safety, health and quality inspectors | 14,02% | 0,30% | 18,49% | 13,92% |
| Life science technicians | 0,01% | 14,78% | 5,81% | 2,18% |
| Agronomy and forestry technicians | 19,70% | 0,03% | 18,49% | 13,92% |
| Dental assistants | 32,82% | 7,48% | 4,63% | 13,92% |
| Nursing associate professionals | 29,07% | 24,58% | 28,40% | 23,21% |
| Securities and finance dealers and brokers | 32,82% | 35,28% | 0,33% | 13,92% |
| Insurance representatives | 3,40% | 35,28% | 7,97% | 0,01% |
| Estate agents | 19,70% | 0,03% | 18,49% | 13,92% |
| Technical and commercial sales representatives | 24,04% | 6,79% | 2,14% | 8,42% |
| Legal and related business associate professionals | 5,20% | 8,01% | 0,44% | 0,35% |
| Statistical, mathematical and related associate professionals | 3,67% | 12,63% | 2,95% | 0,29% |
| Government tax and excise officials | 13,27% | 0,10% | 9,45% | 5,85% |
| Police inspectors and detectives | 24,68% | 4,56% | 7,82% | 4,52% |
| Decorators and commercial designers | 1,06% | 8,98% | 0,00% | 13,92% |
| Radio, television and other announcers | 19,70% | 0,03% | 18,49% | 13,92% |
| Athletes, sportspersons and related associate professionals | 14,02% | 0,30% | 18,49% | 13,92% |
| Word-processor and related operators | 11,77% | 4,56% | 14,11% | 6,22% |
| Accounting and bookkeeping clerks | 0,17% | 6,55% | 11,23% | 0,10% |
| Statistical and finance clerks | 16,18% | 2,73% | 2,09% | 7,50% |
| Stock clerks | 5,56% | 0,09% | 0,69% | 6,92% |

Tabela 106 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|-------------|--------|--------------|
| Transport clerks | 5,09% | 0,06% | 0,74% | 13,92% |
| Mail carriers and sorting clerks | 0,95% | 0,02% | 0,22% | 6,51% |
| Cashiers and ticket clerks | 3,03% | 7,18% | 15,25% | 0,84% |
| Receptionists and information clerks | 1,88% | 0,55% | 2,11% | 13,92% |
| Telephone switchboard operators | 40,37% | 25,18% | 69,63% | 4,69% |
| Travel attendants and travel stewards | 51,75% | 121,32 % | 18,49% | 13,92% |
| Transport conductors | 0,04% | 5,70% | 2,98% | 2,02% |
| Cooks | 14,21% | 0,61% | 6,55% | 7,61% |
| Waiters, waitresses and bartenders | 0,73% | 1,84% | 3,47% | 0,60% |
| Institution-based personal care workers | 9,05% | 1,74% | 18,49% | 13,92% |
| Home-based personal care workers | 1,88% | 0,55% | 2,11% | 13,92% |
| Hairdressers, barbers, beauticians and related workers | 7,16% | 8,23% | 5,70% | 14,76% |
| Police officers | 17,51% | 0,15% | 18,49% | 13,92% |
| Prison guards | 7,78% | 2,39% | 18,49% | 13,92% |
| Protective services workers not elsewhere classified | 2,41% | 5,97% | 10,66% | 13,92% |
| Shop salespersons and demonstrators | 0,05% | 0,72% | 1,04% | 0,08% |
| Tree and shrub crop growers | 41,55% | 14,58% | 0,49% | 1050,63 % |
| Gardeners, horticultural and nursery growers | 1,30% | 7,65% | 18,49% | 5,80% |
| Dairy and livestock producers | 0,32% | 1,48% | 0,68% | 0,00% |
| Market-oriented animal producers and related workers not elsewhere classified | 0,11% | 7,09% | 3,70% | 7,94% |
| Market-oriented crop and animal producers | 1,32% | 4,73% | 9,38% | 4,68% |
| Forestry workers and loggers | 0,12% | 3,38% | 1,37% | 0,78% |
| Charcoal burners and related workers | 5,24% | 43,57% | 18,49% | 13,92% |
| Deep-sea fishery workers | 0,25% | 21,60% | 18,49% | 8,89% |
| Miners and quarry workers | 11,80% | 0,77% | 18,49% | 13,92% |

Tabela 107 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Bricklayers and stonemasons | 1,30% | 10,27% | 18,49% | 12,99% |
| Concrete placers, concrete finishers and related workers | 2,33% | 34,42% | 18,49% | 13,92% |
| Carpenters and joiners | 1,42% | 9,35% | 14,96% | 13,92% |
| Building frame and related trades workers not elsewhere classified | 1,06% | 28,99% | 18,49% | 13,92% |
| Floor layers and tile setters | 0,18% | 15,61% | 18,49% | 13,92% |
| Glaziers | 7,78% | 2,39% | 18,49% | 13,92% |
| Plumbers and pipe fitters | 2,43% | 7,88% | 18,49% | 13,92% |
| Building and related electricians | 3,36% | 5,62% | 18,49% | 9,99% |
| Painters and related workers | 1,88% | 8,98% | 18,49% | 13,92% |
| Varnishers and related painters | 0,80% | 12,07% | 18,49% | 13,92% |
| Metal moulders and coremakers | 1,88% | 8,98% | 18,49% | 13,92% |
| Welders and flamecutters | 4,66% | 4,20% | 14,46% | 13,92% |
| Sheet metal workers | 6,06% | 3,55% | 18,49% | 13,92% |
| Structural-metal preparers and erectors | 9,05% | 1,74% | 18,49% | 13,92% |
| Tool-makers and related workers | 12,50% | 0,01% | 7,54% | 13,92% |
| Machine-tool setters and setter-operators | 1,88% | 0,30% | 0,00% | 13,92% |
| Metal wheel-grinders, polishers and tool sharpeners | 16,95% | 0,03% | 18,49% | 13,92% |
| Motor vehicle mechanics and fitters | 5,28% | 3,90% | 16,06% | 13,92% |
| Aircraft engine mechanics and fitters | 3,03% | 36,91% | 18,49% | 13,92% |
| Agricultural- or industrial-machinery mechanics and fitters | 2,92% | 7,05% | 18,49% | 13,92% |
| Telegraph and telephone installers and servicers | 0,12% | 16,15% | 18,49% | 13,92% |
| Electrical line installers, repairers and cable jointers | 5,09% | 0,55% | 0,74% | 2,42% |
| Precision-instrument makers and repairers | 7,45% | 0,96% | 7,68% | 13,92% |
| Musical instrument makers and tuners | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Jewellery and precious-metal workers | 60,53% | 14,78% | 18,49% | 13,92% |
| Abrasive wheel formers, potters and related workers | 0,00% | 3,21% | 10,23% | 0,22% |

Tabela 108 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------------|
| Glass makers, cutters, grinders and finishers | 9,49% | 54,07% | 18,49% | 13,92% |
| Glass engravers and etchers | 4,72% | 2,66% | 8,44% | 13,92% |
| Glass, ceramics and related decorative painters | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Compositors, typesetters and related workers | 0,03% | 11,53% | 5,89% | 13,92% |
| Printing engravers and etchers | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Bookbinders and related workers | 0,52% | 1,02% | 2,52% | 0,74% |
| Silk-screen, block and textile printers | 3,29% | 2,68% | 6,34% | 10,11% |
| Butchers, fishmongers and related food preparers | 0,20% | 3,02% | 1,44% | 4,30% |
| Bakers, pastry-cooks and confectionery makers | 0,08% | 1,20% | 2,06% | 0,21% |
| Tobacco preparers and tobacco products makers | 51,75% | 35,28% | 18,49% | 2040,85 % |
| Cabinet makers and related workers | 2,74% | 7,34% | 18,49% | 13,92% |
| Basketry weavers, brush makers and related workers | 21,19% | 4,82% | 1,32% | 13,65% |
| Fibre preparers | 1,06% | 4,56% | 15,52% | 0,58% |
| Weavers, knitters and related workers | 10,60% | 3,61% | 10,57% | 6,96% |
| Tailors, dressmakers and hatters | 32,40% | 24,67% | 39,14% | 16,43% |
| Sewers, embroiderers and related workers | 38,43% | 23,53% | 53,72% | 9,88% |
| Upholsterers and related workers | 11,57% | 0,83% | 18,49% | 13,92% |
| Pelt dressers, tanners and fellmongers | 32,82% | 2,44% | 18,49% | 13,92% |
| Shoe-makers and related workers | 0,56% | 0,50% | 0,67% | 1,38% |
| Well drillers and borers and related workers | 1,06% | 28,99% | 18,49% | 13,92% |
| Ore and metal furnace operators | 14,02% | 0,30% | 18,49% | 13,92% |
| Metal melters, casters and rolling-mill operators | 26,93% | 0,96% | 18,49% | 13,92% |
| Metal drawers and extruders | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Wood-processing-plant operators | 0,84% | 8,09% | 18,49% | 4,41% |
| Papermaking-plant operators | 7,78% | 35,28% | 18,49% | 22,68% |
| Steam-engine and boiler operators | 0,12% | 16,15% | 18,49% | 13,92% |
| Metal finishing-, plating- and coating-machine operators | 19,70% | 6,56% | 18,49% | 0,07% |

Tabela 109 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|-------------|--------|--------|
| Rubber-products machine operators | 3,52% | 6,16% | 18,49% | 13,92% |
| Plastic-products machine operators | 7,78% | 2,44% | 18,49% | 1,91% |
| Printing-machine operators | 22,77% | 1,92% | 18,49% | 3,31% |
| Weaving- and knitting-machine operators | 51,75% | 35,28% | 31,68% | 36,47% |
| Sewing-machine operators | 51,75% | 121,32 % | 18,49% | 13,92% |
| Bleaching-, dyeing- and cleaning-machine operators | 34,18% | 25,31% | 10,37% | 53,19% |
| Meat- and fish-processing-machine operators | 51,75% | 35,28% | 61,10% | 13,65% |
| Dairy-products machine operators | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Grain- and spice-milling-machine operators | 13,17% | 0,30% | 3,09% | 25,23% |
| Sugar production machine operators | 9,05% | 1,74% | 18,49% | 13,92% |
| Tea-, coffee-, and cocoa-processing-machine operators | 5,24% | 43,57% | 18,49% | 13,92% |
| Brewers, wine and other beverage machine operators | 0,12% | 6,56% | 0,25% | 8,42% |
| Tobacco production machine operators | 1,06% | 35,28% | 18,49% | 77,04% |
| Mechanical-machinery assemblers | 13,41% | 0,22% | 14,05% | 13,92% |
| Electronic-equipment assemblers | 1,06% | 1,60% | 1,55% | 3,83% |
| Other machine operators and assemblers | 0,40% | 0,75% | 1,47% | 0,41% |
| Locomotive-engine drivers | 9,05% | 1,74% | 18,49% | 13,92% |
| Railway brakemen, signallers and shunters | 14,02% | 0,30% | 18,49% | 13,92% |
| Car, taxi and van drivers | 11,54% | 0,81% | 17,76% | 13,92% |
| Motorised farm and forestry plant operators | 7,45% | 2,59% | 18,49% | 13,92% |
| Earth-moving- and related plant operators | 0,20% | 15,45% | 18,49% | 13,92% |
| Crane, hoist and related plant operators | 14,02% | 0,30% | 18,49% | 13,92% |
| Ships' deck crews and related workers | 17,89% | 0,00% | 18,49% | 13,92% |
| Street vendors, non-food products | 0,58% | 0,76% | 0,07% | 0,03% |
| Shoe cleaning and other street services elementary occupations | 51,75% | 121,32 % | 18,49% | 13,92% |

Tabela 110 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1976) (conclusão)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Domestic helpers and cleaners | 46,87% | 29,04% | 11,29% | 62,86% |
| Building caretakers | 7,78% | 2,44% | 18,49% | 1,91% |
| Vehicle, window and related cleaners | 90,64% | 35,28% | 18,49% | 13,92% |
| Doorkeepers, watchpersons and related workers | 1,71% | 0,67% | 0,04% | 0,88% |
| Garbage collectors | 4,66% | 3,21% | 10,23% | 13,92% |
| Mining and quarrying labourers | 18,93% | 72,89% | 18,49% | 13,92% |
| Construction and maintenance labourers: roads, dams and similar constructions | 0,21% | 23,30% | 18,49% | 13,92% |
| Building construction labourers | 0,05% | 16,43% | 16,78% | 12,31% |
| Drivers of animal-drawn vehicles and machinery | 0,12% | 16,15% | 18,49% | 13,92% |
| Freight handlers | 0,27% | 23,81% | 18,49% | 13,92% |

Fonte: PNAD 1976.

Tabela 111 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continua)

| <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|---|---------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Armed forces | 5,69% | 6,58% | 18,32% | 14,73% |
| Legislators | 20,44% | 3,54% | 4,53% | 3,72% |
| Senior government officials | 1,15% | 8,00% | 4,40% | 0,31% |
| Production and operations department managers in agriculture, hunting, forestry and fishing | 6,91% | 4,33% | 13,82% | 14,59% |
| Production and operations department managers in manufacturing | 21,76% | 3,67% | 1,87% | 9,86% |
| Production and operations department managers in construction | 13,70% | 6,25% | 0,60% | 1,71% |
| Production and operations department managers in restaurants and hotels | 9,70% | 3,47% | 6,98% | 0,32% |
| Production and operations department managers in transport, storage and communications | 16,45% | 1,39% | 1,70% | 10,90% |
| Production and operations department managers in business services | 23,92% | 11,14% | 0,00% | 12,17% |
| Sales and marketing department managers | 12,17% | 2,67% | 0,45% | 5,20% |
| General managers in construction | 18,10% | 0,05% | 10,50% | 17,14% |
| General managers in wholesale and retail trade | 13,88% | 3,97% | 0,24% | 5,85% |
| General managers of restaurants and hotels | 1,06% | 4,94% | 2,82% | 0,42% |
| | | 1193,31 | | |
| Physicists and astronomers | 42,55% | % | 21,41% | 17,14% |
| Chemists | 26,96% | 4,63% | 1,80% | 17,14% |
| Geologists and geophysicists | 31,65% | 2,18% | 8,33% | 17,14% |
| Statisticians | 4,95% | 0,70% | 0,98% | 17,14% |
| Computer systems designers and analysts | 27,11% | 12,32% | 0,54% | 6,81% |
| Architects, town and traffic planners | 0,00% | 28,55% | 33,64% | 3,27% |
| Civil engineers | 44,26% | 9,70% | 5,59% | 15,56% |
| Cartographers and surveyors | 18,15% | 0,07% | 5,91% | 17,14% |

Tabela 112 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Architects, engineers and related professionals not elsewhere classified | 8,89% | 2,29% | 9,91% | 17,14% |
| Biologists, botanists, zoologists and related professionals | 0,49% | 6,34% | 17,05% | 1,40% |
| Agronomists and related professionals | 35,65% | 5,47% | 7,31% | 10,69% |
| Medical doctors | 19,69% | 14,67% | 0,13% | 5,65% |
| Veterinarians | 3,91% | 0,94% | 2,02% | 17,14% |
| Pharmacists | 0,00% | 11,48% | 16,84% | 1,23% |
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | 16,99% | 20,85% | 37,61% | 4,04% |
| Nursing and midwifery professionals | 36,24% | 17,02% | 55,18% | 2,45% |
| College, university and higher education teaching professionals | 0,98% | 8,59% | 8,46% | 2,03% |
| Secondary education teaching professionals | 2,51% | 11,12% | 23,31% | 0,01% |
| Primary education teaching professionals | 29,60% | 24,86% | 39,68% | 9,64% |
| Pre-primary education teaching professionals | 42,55% | 33,23% | 53,25% | 8,86% |
| Education methods specialists | 25,75% | 21,42% | 55,42% | 1,65% |
| School inspectors | 13,14% | 8,03% | 7,39% | 15,39% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | 6,24% | 11,59% | 31,28% | 0,01% |
| Accountants | 18,57% | 4,94% | 1,96% | 3,70% |
| Business professionals not elsewhere classified | 3,81% | 6,80% | 1,33% | 0,76% |
| Lawyers | 7,33% | 5,86% | 1,63% | 6,50% |
| Legal professionals not elsewhere classified | 3,49% | 1,53% | 0,98% | 5,67% |
| Archivists and curators | 0,52% | 8,53% | 6,70% | 0,35% |
| Librarians and related information professionals | 21,98% | 27,17% | 72,60% | 0,00% |
| Economists | 6,99% | 8,37% | 2,34% | 4,63% |
| Sociologists, anthropologists and related professionals | 0,49% | 11,94% | 23,71% | 1,40% |

Tabela 113 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Psychologists | 22,28% | 36,13% | 85,95% | 0,23% |
| Social work professionals | 37,70% | 28,17% | 51,88% | 7,27% |
| Authors, journalists and other writers | 11,16% | 8,58% | 1,53% | 8,80% |
| Sculptors, painters and related artists | 2,55% | 3,96% | 7,13% | 1,49% |
| Composers, musicians and singers | 1,06% | 13,66% | 12,70% | 17,14% |
| Film, stage and related actors and directors | 0,28% | 4,12% | 3,97% | 0,64% |
| Religious professionals | 16,89% | 0,36% | 7,46% | 6,46% |
| Civil engineering technicians | 6,30% | 4,85% | 13,79% | 14,58% |
| Mechanical engineering technicians | 10,50% | 0,07% | 0,86% | 17,14% |
| Chemical engineering technicians | 20,22% | 2,09% | 4,18% | 7,08% |
| Mining and metallurgical technicians | 2,28% | 13,08% | 21,41% | 17,14% |
| Physical and engineering science technicians not elsewhere classified | 24,74% | 0,00% | 21,41% | 17,14% |
| Computer assistants | 12,11% | 1,59% | 0,92% | 6,05% |
| Photographers and image and sound recording equipment operators | 3,90% | 1,91% | 4,30% | 7,86% |
| Broadcasting and telecommunications equipment operators | 7,54% | 0,34% | 8,91% | 3,23% |
| Medical equipment operators | 0,04% | 0,16% | 2,11% | 0,89% |
| Safety, health and quality inspectors | 1,01% | 2,18% | 0,10% | 0,01% |
| Life science technicians | 1,32% | 0,19% | 0,32% | 3,08% |
| Agronomy and forestry technicians | 8,08% | 1,00% | 6,64% | 10,31% |
| Dental assistants | 6,42% | 0,00% | 0,56% | 10,31% |
| Nursing associate professionals | 20,25% | 17,24% | 15,44% | 19,51% |
| Securities and finance dealers and brokers | 40,43% | 16,34% | 0,86% | 17,14% |
| Insurance representatives | 5,54% | 1,11% | 0,08% | 6,27% |
| Estate agents | 27,62% | 2,59% | 7,13% | 9,73% |
| Technical and commercial sales representatives | 25,53% | 4,08% | 3,31% | 9,63% |
| Buyers | 37,32% | 7,00% | 5,31% | 12,93% |

Tabela 114 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Appraisers, valuers and auctioneers | 16,04% | 1,17% | 21,41% | 17,14% |
| Legal and related business associate professionals | 1,38% | 6,08% | 3,26% | 0,54% |
| Statistical, mathematical and related associate professionals | 0,94% | 2,63% | 0,61% | 0,03% |
| Government tax and excise officials | 6,25% | 0,24% | 1,83% | 2,15% |
| Police inspectors and detectives | 5,41% | 3,12% | 8,72% | 10,38% |
| Decorators and commercial designers | 0,14% | 2,73% | 1,24% | 0,07% |
| Radio, television and other announcers | 24,05% | 5,79% | 21,41% | 0,00% |
| Athletes, sportspersons and related associate professionals | 2,16% | 4,60% | 2,70% | 1,85% |
| Word-processor and related operators | 5,33% | 6,57% | 11,03% | 3,31% |
| Data entry operators | 1,14% | 5,66% | 3,82% | 0,77% |
| Secretaries | 31,09% | 26,77% | 58,02% | 3,29% |
| Accounting and bookkeeping clerks | 0,32% | 4,38% | 5,80% | 0,18% |
| Statistical and finance clerks | 0,46% | 3,14% | 3,29% | 0,76% |
| Stock clerks | 7,23% | 0,80% | 5,40% | 8,88% |
| Transport clerks | 6,76% | 3,81% | 13,01% | 12,34% |
| Mail carriers and sorting clerks | 2,12% | 4,52% | 7,60% | 5,73% |
| Coding, proof-reading and related clerks | 6,99% | 1,15% | 0,55% | 17,14% |
| Other office clerks | 0,58% | 9,30% | 11,18% | 4,94% |
| Cashiers and ticket clerks | 0,40% | 9,94% | 9,10% | 0,74% |
| Receptionists and information clerks | 15,71% | 19,28% | 29,35% | 6,58% |
| Telephone switchboard operators | 35,71% | 22,66% | 37,34% | 12,16% |
| Travel attendants and travel stewards | 3,06% | 0,32% | 0,02% | 3,83% |
| Transport conductors | 2,22% | 5,58% | 9,23% | 6,75% |
| Cooks | 15,43% | 10,58% | 7,42% | 20,34% |
| Waiters, waitresses and bartenders | 0,58% | 0,97% | 0,18% | 2,63% |
| Institution-based personal care workers | 0,02% | 5,80% | 2,54% | 3,65% |
| Home-based personal care workers | 42,55% | 36,13% | 34,97% | 20,71% |

Tabela 115 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|---|---------|--------|--------|--------|
| Hairdressers, barbers, beauticians and related workers | 11,31% | 14,86% | 12,79% | 13,26% |
| Police officers | 9,37% | 3,38% | 21,41% | 11,94% |
| Prison guards | 33,89% | 2,29% | 10,06% | 17,14% |
| Protective services workers not elsewhere classified | 2,06% | 13,00% | 21,41% | 14,49% |
| Shop salespersons and demonstrators | 0,04% | 0,69% | 1,44% | 0,00% |
| | 1059,79 | | | |
| Field crop and vegetable growers | % | 36,13% | 21,41% | 17,14% |
| Tree and shrub crop growers | 32,49% | 14,30% | 0,03% | 75,48% |
| Gardeners, horticultural and nursery growers | 6,05% | 2,92% | 15,37% | 5,74% |
| Mixed-crop growers | 15,18% | 0,00% | 7,94% | 10,66% |
| Dairy and livestock producers | 29,10% | 1,15% | 11,86% | 12,67% |
| Market-oriented animal producers and related workers not elsewhere classified | 0,80% | 3,95% | 1,40% | 0,05% |
| Market-oriented crop and animal producers | 1,48% | 8,47% | 13,43% | 6,32% |
| Forestry workers and loggers | 0,26% | 17,38% | 16,34% | 11,30% |
| Charcoal burners and related workers | 9,43% | 0,99% | 5,91% | 17,14% |
| Deep-sea fishery workers | 2,10% | 36,76% | 19,74% | 9,61% |
| Miners and quarry workers | 0,80% | 13,66% | 18,10% | 8,76% |
| Bricklayers and stonemasons | 1,26% | 15,88% | 20,96% | 16,90% |
| Concrete placers, concrete finishers and related workers | 1,40% | 15,53% | 21,41% | 17,14% |
| Carpenters and joiners | 1,24% | 15,52% | 20,64% | 15,33% |
| Building frame and related trades workers not elsewhere classified | 24,05% | 0,70% | 21,41% | 4,24% |
| Floor layers and tile setters | 8,45% | 4,89% | 21,41% | 17,14% |
| Glaziers | 14,68% | 1,59% | 21,41% | 17,14% |
| Plumbers and pipe fitters | 2,96% | 11,60% | 21,41% | 17,14% |
| Building and related electricians | 12,18% | 2,22% | 17,74% | 17,14% |

Tabela 116 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Painters and related workers | 1,38% | 15,18% | 19,55% | 17,14% |
| Varnishers and related painters | 6,19% | 5,49% | 14,42% | 17,14% |
| Metal moulders and coremakers | 26,90% | 0,94% | 11,35% | 11,32% |
| Welders and flamecutters | 2,47% | 9,98% | 15,33% | 12,91% |
| Sheet metal workers | 4,19% | 9,15% | 20,30% | 16,07% |
| Structural-metal preparers and erectors | 4,02% | 5,00% | 8,15% | 13,92% |
| Tool-makers and related workers | 19,87% | 0,05% | 12,21% | 9,82% |
| Machine-tool setters and setter-operators | 14,07% | 1,26% | 16,60% | 15,59% |
| Metal wheel-grinders, polishers and tool sharpeners | 8,06% | 27,95% | 0,23% | 17,14% |
| Motor vehicle mechanics and fitters | 7,89% | 5,14% | 20,34% | 16,41% |
| Agricultural- or industrial-machinery mechanics and fitters | 0,87% | 2,57% | 4,07% | 1,99% |
| Telegraph and telephone installers and servicers | 8,42% | 2,32% | 9,09% | 17,14% |
| Electrical line installers, repairers and cable jointers | 8,90% | 4,00% | 18,12% | 16,11% |
| Precision-instrument makers and repairers | 0,45% | 0,17% | 0,84% | 0,22% |
| Jewellery and precious-metal workers | 0,87% | 6,10% | 11,41% | 2,28% |
| Abrasive wheel formers, potters and related workers | 0,05% | 15,18% | 11,43% | 7,99% |
| Glass makers, cutters, grinders and finishers | 3,91% | 0,40% | 2,97% | 3,61% |
| Glass engravers and etchers | 13,30% | 1,53% | 3,23% | 3,08% |
| Glass, ceramics and related decorative painters | 0,04% | 14,38% | 37,04% | 17,14% |
| Compositors, typesetters and related workers | 4,44% | 0,98% | 4,80% | 4,79% |
| Printing engravers and etchers | 10,50% | 2,00% | 5,91% | 0,08% |
| Bookbinders and related workers | 1,35% | 0,59% | 0,27% | 3,06% |
| Silk-screen, block and textile printers | 0,62% | 18,75% | 21,41% | 17,14% |
| Butchers, fishmongers and related food preparers | 0,92% | 0,41% | 0,98% | 1,25% |
| Bakers, pastry-cooks and confectionery makers | 0,14% | 0,51% | 0,04% | 0,42% |
| Tobacco preparers and tobacco products makers | 8,06% | 36,13% | 13,17% | 19,09% |
| Cabinet makers and related workers | 5,76% | 4,32% | 11,05% | 13,62% |
| Basketry weavers, brush makers and related workers | 12,10% | 0,00% | 6,64% | 31,67% |

Tabela 117 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Fibre preparers | 3,86% | 5,12% | 8,50% | 2,63% |
| Weavers, knitters and related workers | 6,03% | 5,26% | 0,47% | 19,00% |
| Tailors, dressmakers and hatters | 32,94% | 29,24% | 29,85% | 19,54% |
| Sewers, embroiderers and related workers | 39,46% | 34,45% | 35,10% | 19,46% |
| Upholsterers and related workers | 1,33% | 9,91% | 9,35% | 12,79% |
| Pelt dressers, tanners and fellmongers | 14,49% | 0,16% | 12,70% | 2,43% |
| Shoe-makers and related workers | 0,03% | 3,36% | 9,61% | 3,48% |
| Mining-plant operators | 0,06% | 23,53% | 21,41% | 17,14% |
| Well drillers and borers and related workers | 0,47% | 17,45% | 21,41% | 11,18% |
| Ore and metal furnace operators | 5,58% | 6,89% | 17,37% | 17,14% |
| Metal melters, casters and rolling-mill operators | 4,95% | 1,81% | 5,91% | 7,72% |
| Metal drawers and extruders | 0,02% | 24,44% | 21,41% | 17,14% |
| Wood-processing-plant operators | 5,87% | 2,20% | 8,68% | 8,08% |
| Papermaking-plant operators | 2,96% | 0,10% | 2,34% | 1,47% |
| Power-production plant operators | 17,80% | 0,74% | 21,41% | 17,14% |
| Steam-engine and boiler operators | 0,10% | 17,78% | 13,01% | 12,34% |
| Incinerator, water-treatment and related plant operators | 4,27% | 7,52% | 13,94% | 17,14% |
| Cement and other mineral products machine operators | 7,68% | 3,20% | 21,41% | 7,29% |
| Ammunition- and explosive-products machine operators | 10,60% | 0,07% | 14,50% | 0,08% |
| Metal finishing-, plating- and coating-machine operators | 1,06% | 8,41% | 10,06% | 6,81% |
| Rubber-products machine operators | 3,08% | 11,36% | 21,41% | 17,14% |
| Plastic-products machine operators | 0,50% | 0,43% | 0,05% | 0,14% |
| Printing-machine operators | 17,36% | 0,00% | 15,73% | 6,27% |
| Fibre-preparing-, spinning- and winding-machine operators | 22,28% | 1,65% | 9,22% | 9,38% |

Tabela 118 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Weaving- and knitting-machine operators | 27,87% | 25,75% | 0,08% | 79,16% |
| Sewing-machine operators | 32,11% | 15,19% | 12,31% | 29,51% |
| Bleaching-, dyeing- and cleaning-machine operators | 32,58% | 28,76% | 3,34% | 63,03% |
| Meat- and fish-processing-machine operators | 10,60% | 36,13% | 14,50% | 20,71% |
| Dairy-products machine operators | 0,43% | 0,46% | 9,75% | 1,23% |
| Grain- and spice-milling-machine operators | 3,67% | 13,53% | 0,47% | 37,48% |
| Fruit-, vegetable- and nut-processing-machine operators | 5,62% | 7,39% | 0,13% | 24,33% |
| Sugar production machine operators | 4,03% | 9,72% | 21,41% | 17,14% |
| Tea-, coffee-, and cocoa-processing-machine operators | 1,77% | 0,70% | 4,06% | 17,14% |
| Brewers, wine and other beverage machine operators | 2,04% | 6,94% | 10,87% | 7,51% |
| Tobacco production machine operators | 0,04% | 36,13% | 23,71% | 0,03% |
| Mechanical-machinery assemblers | 24,29% | 0,53% | 11,48% | 10,63% |
| Electrical-equipment assemblers | 1,77% | 1,53% | 0,02% | 0,16% |
| Electronic-equipment assemblers | 4,76% | 5,74% | 11,60% | 2,04% |
| Other machine operators and assemblers | 0,32% | 0,10% | 0,65% | 0,05% |
| Locomotive-engine drivers | 14,49% | 1,66% | 21,41% | 17,14% |
| Railway brakemen, signallers and shunters | 3,06% | 11,41% | 21,41% | 17,14% |
| Car, taxi and van drivers | 8,82% | 4,43% | 20,11% | 16,75% |
| Motorised farm and forestry plant operators | 10,13% | 3,25% | 19,86% | 14,57% |
| Earth-moving- and related plant operators | 1,96% | 10,50% | 12,37% | 15,01% |
| Crane, hoist and related plant operators | 4,95% | 8,41% | 21,41% | 17,14% |
| Lifting-truck operators | 12,94% | 1,55% | 21,41% | 11,25% |
| Ships' deck crews and related workers | 1,16% | 35,01% | 15,91% | 17,14% |
| Street food vendors | 0,80% | 2,01% | 1,66% | 0,39% |
| Street vendors, non-food products | 0,01% | 0,39% | 0,07% | 0,12% |

Tabela 119 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1986) (conclusão)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Shoe cleaning and other street services elementary occupations | 0,04% | 27,95% | 21,41% | 17,14% |
| Domestic helpers and cleaners | 33,06% | 25,81% | 11,01% | 41,18% |
| Building caretakers | 10,64% | 1,58% | 2,86% | 10,19% |
| Vehicle, window and related cleaners | 13,30% | 0,00% | 3,23% | 17,14% |
| Doorkeepers, watchpersons and related workers | 1,95% | 7,24% | 12,66% | 6,39% |
| Garbage collectors | 0,06% | 4,19% | 5,22% | 0,01% |
| Mining and quarrying labourers | 0,59% | 32,38% | 17,29% | 17,14% |
| Construction and maintenance labourers: roads, dams and similar constructions | 21,18% | 0,21% | 21,41% | 17,14% |
| Building construction labourers | 0,00% | 24,16% | 19,24% | 14,63% |
| Drivers of animal-drawn vehicles and machinery | 0,73% | 17,21% | 21,41% | 13,84% |
| Freight handlers | 0,001% | 25,69% | 21,41% | 17,14% |

Fonte: PNAD 1986.

Tabela 120 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continua)

| <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|---|---------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Armed forces | 7,65% | 8,31% | 19,96% | 14,94% |
| Legislators | 9,90% | 1,47% | 0,09% | 6,70% |
| Senior government officials | 0,12% | 3,45% | 5,81% | 0,12% |
| Production and operations department managers in agriculture, hunting, forestry and fishing | 5,71% | 9,16% | 16,10% | 14,54% |
| Production and operations department managers in manufacturing | 17,35% | 4,36% | 0,19% | 8,65% |
| Production and operations department managers in construction | 31,60% | 4,59% | 3,95% | 11,15% |
| Production and operations department managers in restaurants and hotels | 13,61% | 20,09% | 4,83% | 3,26% |
| Production and operations department managers in transport, storage and communications | 40,39% | 6,07% | 9,15% | 8,30% |
| Production and operations department managers in business services | 15,92% | 8,58% | 0,46% | 10,28% |
| Sales and marketing department managers | 5,33% | 2,82% | 0,45% | 3,76% |
| General managers in construction | 23,64% | 0,33% | 14,70% | 19,99% |
| General managers in wholesale and retail trade | 12,45% | 3,73% | 0,01% | 6,40% |
| General managers of restaurants and hotels | 0,52% | 4,65% | 8,69% | 4,85% |
| | | 1294,61 | | |
| Physicists and astronomers | 38,23% | % | 25,76% | 19,99% |
| Chemists | 58,46% | 32,02% | 7,68% | 4,18% |
| Geologists and geophysicists | 44,70% | 7,96% | 11,11% | 6,91% |
| | | 1294,61 | | |
| Mathematicians and related professionals | 38,23% | % | 25,76% | 19,99% |
| Computer systems designers and analysts | 20,50% | 8,13% | 0,04% | 13,07% |
| Architects, town and traffic planners | 3,44% | 18,85% | 14,66% | 9,02% |
| Civil engineers | 36,80% | 2,28% | 9,03% | 15,42% |

Tabela 121 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Cartographers and surveyors | 14,89% | 0,85% | 7,28% | 19,99% |
| Architects, engineers and related professionals not elsewhere classified | 8,61% | 6,63% | 14,46% | 19,99% |
| Biologists, botanists, zoologists and related professionals | 0,06% | 10,42% | 12,53% | 1,34% |
| Agronomists and related professionals | 19,84% | 0,00% | 10,04% | 8,95% |
| Medical doctors | 4,28% | 11,68% | 6,05% | 4,37% |
| Dentists | 2,33% | 15,16% | 11,26% | 4,44% |
| Veterinarians | 11,71% | 1,07% | 0,03% | 19,99% |
| Pharmacists | 0,20% | 14,02% | 25,10% | 3,40% |
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | 11,84% | 14,87% | 44,95% | 0,25% |
| Nursing and midwifery professionals | 15,01% | 13,72% | 23,05% | 4,25% |
| College, university and higher education teaching professionals | 1,66% | 11,94% | 9,78% | 3,40% |
| Secondary education teaching professionals | 4,72% | 10,32% | 22,10% | 0,04% |
| Primary education teaching professionals | 21,06% | 20,73% | 23,24% | 9,83% |
| Pre-primary education teaching professionals | 28,65% | 32,02% | 25,28% | 15,19% |
| Education methods specialists | 17,86% | 17,96% | 32,94% | 2,74% |
| School inspectors | 8,31% | 13,38% | 19,90% | 2,42% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | 0,27% | 11,72% | 14,83% | 0,18% |
| Accountants | 14,38% | 4,05% | 0,24% | 5,37% |
| Business professionals not elsewhere classified | 4,01% | 4,21% | 1,81% | 3,77% |
| Lawyers | 9,70% | 9,81% | 1,96% | 6,34% |
| Legal professionals not elsewhere classified | 3,63% | 1,84% | 0,67% | 3,72% |
| Archivists and curators | 0,00% | 1,80% | 4,44% | 1,03% |
| Librarians and related information professionals | 23,45% | 23,53% | 43,76% | 2,22% |
| Economists | 22,30% | 6,39% | 0,12% | 12,51% |

Tabela 122 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|---------|--------|
| Sociologists, anthropologists and related professionals | 7,06% | 32,02% | 1,72% | 32,20% |
| Philosophers, historians and political scientists | 1,10% | 0,15% | 0,15% | 1,47% |
| Psychologists | 29,83% | 32,02% | 117,70% | 9,09% |
| Social work professionals | 18,52% | 25,04% | 42,13% | 1,74% |
| Authors, journalists and other writers | 5,72% | 10,42% | 5,65% | 7,40% |
| Sculptors, painters and related artists | 8,05% | 2,44% | 13,22% | 0,38% |
| Composers, musicians and singers | 5,08% | 8,16% | 13,20% | 12,79% |
| Film, stage and related actors and directors | 0,74% | 1,37% | 2,93% | 0,15% |
| Religious professionals | 0,80% | 4,74% | 4,94% | 2,61% |
| Civil engineering technicians | 16,85% | 0,46% | 12,35% | 10,28% |
| Mechanical engineering technicians | 19,09% | 0,85% | 12,45% | 19,99% |
| Chemical engineering technicians | 6,41% | 0,55% | 1,00% | 1,83% |
| Mining and metallurgical technicians | 3,50% | 17,46% | 25,76% | 19,99% |
| Physical and engineering science technicians not elsewhere classified | 20,92% | 0,01% | 15,23% | 5,55% |
| Computer assistants | 18,59% | 4,81% | 1,15% | 4,68% |
| Photographers and image and sound recording equipment operators | 3,05% | 3,91% | 6,34% | 5,31% |
| Broadcasting and telecommunications equipment operators | 1,07% | 0,06% | 0,33% | 0,14% |
| Medical equipment operators | 0,11% | 0,00% | 0,70% | 0,39% |
| Safety, health and quality inspectors | 6,18% | 1,73% | 0,02% | 2,62% |
| Life science technicians | 1,10% | 1,15% | 1,12% | 1,47% |
| Agronomy and forestry technicians | 2,35% | 0,44% | 12,76% | 15,01% |
| Dental assistants | 3,71% | 0,09% | 0,12% | 7,43% |
| Nursing associate professionals | 17,61% | 12,81% | 11,42% | 14,00% |
| Securities and finance dealers and brokers | 59,97% | 8,95% | 11,82% | 19,99% |
| Insurance representatives | 3,08% | 0,72% | 0,12% | 2,96% |

Tabela 123 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Estate agents | 14,30% | 0,37% | 2,67% | 7,64% |
| Technical and commercial sales representatives | 18,04% | 1,56% | 1,73% | 9,38% |
| Buyers | 24,16% | 0,94% | 5,50% | 11,32% |
| Appraisers, valuers and auctioneers | 33,00% | 0,15% | 25,76% | 9,97% |
| Legal and related business associate professionals | 0,01% | 1,66% | 3,61% | 0,73% |
| Statistical, mathematical and related associate professionals | 0,43% | 2,12% | 1,79% | 0,51% |
| Administrative associate professionals not elsewhere classified | 0,04% | 1,39% | 1,52% | 0,09% |
| Government tax and excise officials | 4,00% | 0,01% | 0,01% | 6,62% |
| Police inspectors and detectives | 6,04% | 3,83% | 8,84% | 8,99% |
| Decorators and commercial designers | 5,44% | 3,98% | 8,62% | 1,84% |
| Radio, television and other announcers | 2,88% | 2,56% | 2,71% | 7,11% |
| Clowns, magicians, acrobats and related associate professionals | 25,53% | 0,85% | 25,76% | 19,99% |
| Athletes, sportspersons and related associate professionals | 1,96% | 0,84% | 1,28% | 4,76% |
| Word-processor and related operators | 5,91% | 2,32% | 2,18% | 6,62% |
| Data entry operators | 0,96% | 0,60% | 0,33% | 1,00% |
| Secretaries | 27,86% | 25,36% | 44,01% | 3,45% |
| Accounting and bookkeeping clerks | 0,68% | 5,03% | 6,15% | 0,28% |
| Statistical and finance clerks | 10,39% | 0,68% | 0,45% | 7,68% |
| Stock clerks | 6,17% | 3,41% | 9,51% | 7,38% |
| Transport clerks | 9,50% | 4,50% | 18,62% | 9,49% |
| Mail carriers and sorting clerks | 0,79% | 7,12% | 8,47% | 2,68% |
| Coding, proof-reading and related clerks | 0,62% | 8,40% | 5,50% | 0,07% |
| Other office clerks | 1,27% | 7,33% | 8,83% | 4,00% |
| Cashiers and ticket clerks | 2,73% | 8,77% | 10,52% | 1,41% |
| Travel agency and related clerks | 0,68% | 3,33% | 5,00% | 0,04% |

Tabela 124 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Receptionists and information clerks | 17,15% | 14,47% | 22,79% | 5,63% |
| Telephone switchboard operators | 24,49% | 22,32% | 22,90% | 12,30% |
| Travel attendants and travel stewards | 0,24% | 0,85% | 0,93% | 2,90% |
| Transport conductors | 4,19% | 7,37% | 14,73% | 7,18% |
| Housekeepers and related workers | 14,72% | 6,90% | 19,58% | 2,53% |
| Cooks | 16,82% | 8,49% | 6,90% | 15,60% |
| Waiters, waitresses and bartenders | 1,98% | 0,98% | 0,47% | 3,55% |
| Child-care workers | 30,59% | 25,88% | 25,54% | 14,04% |
| Institution-based personal care workers | 0,18% | 0,09% | 0,50% | 2,34% |
| Home-based personal care workers | 38,23% | 32,02% | 17,68% | 26,10% |
| Hairdressers, barbers, beauticians and related workers | 11,57% | 11,06% | 10,98% | 9,09% |
| Police officers | 5,87% | 11,43% | 19,16% | 19,99% |
| Prison guards | 7,13% | 4,70% | 16,47% | 6,91% |
| Protective services workers not elsewhere classified | 1,93% | 18,55% | 19,96% | 16,00% |
| Shop salespersons and demonstrators | 0,06% | 0,66% | 1,29% | 0,00% |
| Tree and shrub crop growers | 30,72% | 4,73% | 2,90% | 65,64% |
| Gardeners, horticultural and nursery growers | 5,28% | 8,58% | 16,88% | 10,79% |
| Mixed-crop growers | 19,89% | 0,21% | 12,59% | 12,11% |
| Dairy and livestock producers | 37,29% | 0,86% | 13,90% | 17,81% |
| Market-oriented animal producers and related workers not elsewhere classified | 2,65% | 0,73% | 0,01% | 0,59% |
| Market-oriented crop and animal producers | 3,27% | 9,47% | 15,04% | 8,15% |
| Forestry workers and loggers | 0,27% | 4,80% | 4,53% | 0,01% |
| Charcoal burners and related workers | 17,65% | 67,12% | 25,76% | 2,73% |
| Deep-sea fishery workers | 0,75% | 31,44% | 22,14% | 4,64% |
| Miners and quarry workers | 1,83% | 15,55% | 21,84% | 8,66% |
| Bricklayers and stonemasons | 4,26% | 15,52% | 24,80% | 18,96% |

Tabela 125 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Concrete placers, concrete finishers and related workers | 0,17% | 29,89% | 25,76% | 16,18% |
| Carpenters and joiners | 3,23% | 16,61% | 22,20% | 17,74% |
| Building frame and related trades workers not elsewhere classified | 1,85% | 37,76% | 25,76% | 4,47% |
| Floor layers and tile setters | 0,76% | 24,30% | 22,08% | 16,53% |
| Glaziers | 3,50% | 17,46% | 25,76% | 19,99% |
| Plumbers and pipe fitters | 2,77% | 18,35% | 23,86% | 18,19% |
| Building and related electricians | 11,66% | 6,71% | 24,38% | 19,99% |
| Painters and related workers | 3,83% | 15,66% | 22,52% | 18,52% |
| Varnishers and related painters | 1,61% | 19,88% | 21,06% | 15,59% |
| Metal moulders and coremakers | 5,95% | 9,91% | 15,46% | 19,99% |
| Welders and flamecutters | 4,46% | 12,93% | 19,82% | 16,21% |
| Sheet metal workers | 9,35% | 7,63% | 21,89% | 16,83% |
| Structural-metal preparers and erectors | 26,60% | 0,23% | 17,95% | 19,99% |
| Tool-makers and related workers | 35,52% | 0,25% | 21,61% | 13,52% |
| Machine-tool setters and setter-operators | 24,16% | 0,00% | 11,79% | 14,65% |
| Metal wheel-grinders, polishers and tool sharpeners | 11,02% | 10,42% | 4,75% | 19,99% |
| Motor vehicle mechanics and fitters | 10,85% | 6,78% | 22,31% | 18,64% |
| Agricultural- or industrial-machinery mechanics and fitters | 0,78% | 10,73% | 16,19% | 2,46% |
| Telegraph and telephone installers and servicers | 6,40% | 4,39% | 5,69% | 19,99% |
| Electrical line installers, repairers and cable jointers | 10,87% | 5,58% | 18,68% | 16,77% |
| Precision-instrument makers and repairers | 8,73% | 5,17% | 17,59% | 10,44% |
| Jewellery and precious-metal workers | 3,63% | 5,28% | 7,08% | 8,81% |
| Abrasive wheel formers, potters and related workers | 0,59% | 14,34% | 13,89% | 5,96% |
| Glass makers, cutters, grinders and finishers | 7,13% | 2,40% | 10,04% | 6,04% |
| Glass, ceramics and related decorative painters | 15,44% | 32,02% | 1,20% | 1,51% |
| Compositors, typesetters and related workers | 5,08% | 2,02% | 4,06% | 8,19% |

Tabela 126 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Printing engravers and etchers | 8,51% | 0,00% | 0,91% | 10,19% |
| Bookbinders and related workers | 4,22% | 0,54% | 0,94% | 0,53% |
| Silk-screen, block and textile printers | 1,50% | 23,18% | 25,76% | 19,99% |
| Butchers, fishmongers and related food preparers | 0,36% | 4,39% | 6,00% | 0,75% |
| Bakers, pastry-cooks and confectionery makers | 0,12% | 0,03% | 0,66% | 0,08% |
| Tobacco preparers and tobacco products makers | 38,23% | 11,43% | 25,76% | 26,10% |
| Cabinet makers and related workers | 8,71% | 6,15% | 16,60% | 14,39% |
| Basketry weavers, brush makers and related workers | 7,84% | 0,52% | 3,39% | 26,10% |
| Fibre preparers | 4,30% | 0,01% | 3,51% | 0,01% |
| Weavers, knitters and related workers | 2,87% | 0,02% | 0,00% | 3,05% |
| Tailors, dressmakers and hatters | 28,43% | 24,35% | 25,45% | 12,76% |
| Sewers, embroiderers and related workers | 36,11% | 28,43% | 37,74% | 8,50% |
| Upholsterers and related workers | 7,72% | 6,26% | 14,29% | 14,42% |
| Pelt dressers, tanners and fellmongers | 26,86% | 0,24% | 11,35% | 11,64% |
| Shoe-makers and related workers | 0,02% | 3,24% | 8,21% | 2,80% |
| Mining-plant operators | 0,06% | 28,02% | 25,76% | 10,40% |
| Well drillers and borers and related workers | 1,26% | 24,18% | 25,76% | 19,99% |
| Ore and metal furnace operators | 7,13% | 7,15% | 14,55% | 15,24% |
| Metal melters, casters and rolling-mill operators | 8,74% | 9,56% | 25,76% | 19,99% |
| Metal drawers and extruders | 85,07% | 32,02% | 9,43% | 19,99% |
| Wood-processing-plant operators | 5,06% | 6,59% | 13,33% | 8,77% |
| Papermaking-plant operators | 4,16% | 0,85% | 1,48% | 7,31% |
| Power-production plant operators | 2,93% | 14,90% | 15,23% | 19,99% |
| Steam-engine and boiler operators | 2,60% | 16,12% | 16,10% | 19,99% |
| Incinerator, water-treatment and related plant operators | 2,85% | 19,00% | 25,76% | 19,99% |
| Cement and other mineral products machine operators | 2,70% | 11,43% | 14,73% | 9,97% |

Tabela 127 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Ammunition- and explosive-products machine operators | 38,23% | 1,47% | 25,76% | 90,63% |
| Metal finishing-, plating- and coating-machine operators | 14,89% | 2,40% | 13,55% | 19,99% |
| Rubber-products machine operators | 9,61% | 8,17% | 22,82% | 19,99% |
| Plastic-products machine operators | 2,02% | 0,12% | 0,06% | 1,30% |
| Printing-machine operators | 9,49% | 3,83% | 14,99% | 10,19% |
| Fibre-preparing-, spinning- and winding-machine operators | 1,10% | 32,02% | 1,92% | 17,45% |
| Weaving- and knitting-machine operators | 13,08% | 6,77% | 0,09% | 30,90% |
| Sewing-machine operators | 20,00% | 13,77% | 10,26% | 17,69% |
| Bleaching-, dyeing- and cleaning-machine operators | 25,27% | 19,83% | 2,11% | 45,05% |
| Meat- and fish-processing-machine operators | 38,23% | 0,15% | 17,68% | 1,47% |
| Dairy-products machine operators | 0,85% | 5,97% | 4,34% | 0,05% |
| Grain- and spice-milling-machine operators | 14,72% | 0,74% | 1,58% | 31,21% |
| Fruit-, vegetable- and nut-processing-machine operators | 0,51% | 6,01% | 2,46% | 9,44% |
| Sugar production machine operators | 8,26% | 7,62% | 25,76% | 11,32% |
| Tea-, coffee-, and cocoa-processing-machine operators | 4,49% | 7,97% | 8,06% | 19,99% |
| Brewers, wine and other beverage machine operators | 0,22% | 3,44% | 4,06% | 0,62% |
| Tobacco production machine operators | 0,06% | 0,85% | 4,49% | 0,54% |
| Mechanical-machinery assemblers | 16,50% | 1,67% | 16,31% | 14,13% |
| Electrical-equipment assemblers | 1,50% | 0,17% | 0,73% | 1,29% |
| Electronic-equipment assemblers | 4,29% | 2,03% | 1,12% | 0,01% |
| Other machine operators and assemblers | 0,82% | 0,52% | 0,72% | 1,25% |
| Locomotive-engine drivers | 13,61% | 5,49% | 25,76% | 19,99% |
| Railway brakemen, signallers and shunters | 25,53% | 0,85% | 25,76% | 19,99% |

Tabela 128 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 1996) (conclusão)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Car, taxi and van drivers | 15,32% | 3,96% | 23,46% | 18,09% |
| Motorised farm and forestry plant operators | 12,40% | 3,00% | 12,22% | 17,88% |
| Earth-moving- and related plant operators | 4,68% | 12,01% | 21,79% | 13,06% |
| Crane, hoist and related plant operators | 26,98% | 0,60% | 25,76% | 19,99% |
| Lifting-truck operators | 11,76% | 4,59% | 21,17% | 12,90% |
| Ships' deck crews and related workers | 0,36% | 40,78% | 25,76% | 15,11% |
| Street food vendors | 1,09% | 3,82% | 3,10% | 0,44% |
| Street vendors, non-food products | 0,00% | 0,18% | 0,08% | 0,02% |
| Shoe cleaning and other street services elementary occupations | 8,14% | 41,79% | 2,25% | 19,99% |
| Domestic helpers and cleaners | 26,55% | 19,09% | 6,31% | 32,85% |
| Building caretakers | 10,11% | 1,75% | 1,98% | 9,68% |
| Vehicle, window and related cleaners | 7,13% | 11,43% | 25,76% | 19,99% |
| Doorkeepers, watchpersons and related workers | 2,73% | 11,86% | 15,32% | 10,38% |
| Garbage collectors | 2,60% | 10,27% | 9,87% | 0,86% |
| Mining and quarrying labourers | 0,08% | 34,79% | 25,76% | 11,86% |
| Construction and maintenance labourers: roads, dams and similar constructions | 0,06% | 0,85% | 2,93% | 19,99% |
| Building construction labourers | 0,23% | 24,46% | 18,23% | 13,04% |
| Drivers of animal-drawn vehicles and machinery | 1,22% | 23,18% | 25,76% | 16,42% |
| Freight handlers | 0,02% | 34,35% | 25,76% | 19,99% |

Fonte: PNAD 1996.

Tabela 129 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continua)

| <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|---|---------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Armed forces | 5,01% | 8,09% | 19,58% | 7,61% |
| Legislators | 2,87% | 2,39% | 3,68% | 4,91% |
| Senior government officials | 0,53% | 4,17% | 5,55% | 0,18% |
| Production and operations department managers in manufacturing | 6,77% | 2,91% | 0,13% | 3,16% |
| Production and operations department managers in construction | 11,21% | 4,74% | 0,10% | 2,12% |
| Sales and marketing department managers | 1,23% | 0,03% | 0,01% | 1,74% |
| Other department managers not elsewhere classified | 3,32% | 0,01% | 0,25% | 2,86% |
| | | | 1491,68 | |
| Physicists and astronomers | 34,37% | 35,68% | % | 20,34% |
| Chemists | 2,93% | 0,49% | 0,04% | 1,16% |
| Statisticians | 0,42% | 35,68% | 18,01% | 1,34% |
| Computer systems designers and analysts | 19,89% | 3,30% | 0,60% | 10,01% |
| Architects, town and traffic planners | 0,75% | 12,16% | 17,03% | 6,07% |
| Mining engineers, metallurgists and related professionals | 30,14% | 1,53% | 10,90% | 7,16% |
| Cartographers and surveyors | 66,85% | 5,78% | 25,49% | 20,34% |
| Pharmacologists, pathologists and related professionals | 1,67% | 5,44% | 12,97% | 0,02% |
| Agronomists and related professionals | 15,89% | 0,43% | 5,24% | 4,51% |
| Medical doctors | 7,49% | 14,55% | 6,22% | 6,17% |
| Dentists | 1,70% | 14,40% | 11,47% | 2,68% |
| Veterinarians | 8,88% | 1,61% | 0,04% | 7,81% |
| Pharmacists | 0,58% | 23,98% | 20,11% | 2,08% |

Tabela 130 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | 4,72% | 25,98% | 32,19% | 0,34% |
| Nursing and midwifery professionals | 18,86% | 25,05% | 29,95% | 6,52% |
| College, university and higher education teaching professionals | 0,59% | 8,05% | 7,96% | 1,25% |
| Secondary education teaching professionals | 2,82% | 5,84% | 10,59% | 0,57% |
| Primary education teaching professionals | 17,09% | 18,85% | 26,49% | 5,47% |
| Pre-primary education teaching professionals | 21,03% | 19,43% | 11,62% | 20,29% |
| Education methods specialists | 12,60% | 14,76% | 21,18% | 4,57% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | 3,18% | 5,90% | 5,76% | 3,33% |
| Accountants | 4,55% | 4,30% | 0,45% | 1,10% |
| Lawyers | 5,15% | 9,84% | 4,26% | 3,51% |
| Judges | 5,54% | 7,24% | 1,93% | 2,49% |
| Archivists and curators | 1,23% | 7,40% | 8,43% | 3,41% |
| Librarians and related information professionals | 7,46% | 11,64% | 23,68% | 0,62% |
| Economists | 4,42% | 11,98% | 7,52% | 5,06% |
| Sociologists, anthropologists and related professionals | 0,43% | 35,68% | 18,01% | 0,10% |
| Psychologists | 10,38% | 28,46% | 57,36% | 0,40% |
| Social work professionals | 19,35% | 18,02% | 30,19% | 4,27% |
| Authors, journalists and other writers | 0,03% | 7,17% | 9,04% | 0,60% |
| Sculptors, painters and related artists | 4,90% | 4,27% | 6,81% | 2,78% |
| Composers, musicians and singers | 6,19% | 4,43% | 10,10% | 9,42% |
| Film, stage and related actors and directors | 0,74% | 0,14% | 0,00% | 0,34% |
| Religious professionals | 1,96% | 0,43% | 1,00% | 2,33% |
| Chemical and physical science technicians | 1,53% | 1,66% | 0,75% | 1,00% |
| Civil engineering technicians | 5,89% | 0,50% | 1,94% | 7,46% |
| Electrical engineering technicians | 4,45% | 3,84% | 5,54% | 9,64% |

Tabela 131 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Mining and metallurgical technicians | 3,09% | 18,27% | 25,49% | 20,34% |
| Draughtspersons | 12,19% | 0,30% | 2,98% | 4,55% |
| Physical and engineering science technicians not elsewhere classified | 7,65% | 6,85% | 14,67% | 15,74% |
| Photographers and image and sound recording equipment operators | 1,49% | 4,31% | 3,01% | 6,50% |
| Broadcasting and telecommunications equipment operators | 19,05% | 1,05% | 3,82% | 6,73% |
| Medical equipment operators | 0,15% | 0,06% | 1,18% | 0,13% |
| Optical and electronic equipment operators not elsewhere classified | 9,62% | 0,04% | 3,27% | 6,27% |
| Ships' deck officers and pilots | 2,72% | 19,19% | 25,49% | 20,34% |
| Aircraft pilots and related associate professionals | 78,71% | 10,21% | 25,49% | 20,34% |
| Safety, health and quality inspectors | 2,89% | 1,56% | 0,06% | 0,84% |
| Life science technicians | 3,43% | 4,62% | 1,47% | 8,17% |
| Agronomy and forestry technicians | 7,49% | 0,93% | 7,41% | 4,30% |
| Optometrists and opticians | 44,98% | 8,59% | 25,49% | 1,28% |
| Dental assistants | 1,02% | 0,05% | 0,17% | 2,25% |
| Physiotherapists and related associate professionals | 9,64% | 21,67% | 37,57% | 0,37% |
| Pharmaceutical assistants | 4,17% | 4,74% | 27,15% | 2,72% |
| Nursing associate professionals | 16,63% | 15,40% | 11,57% | 14,90% |
| Midwifery associate professionals | 10,07% | 9,44% | 4,34% | 15,10% |
| Securities and finance dealers and brokers | 3,50% | 1,55% | 0,17% | 1,88% |
| Estate agents | 14,58% | 1,76% | 2,12% | 3,49% |
| Technical and commercial sales representatives | 63,59% | 4,74% | 25,49% | 20,34% |
| Buyers | 7,65% | 4,17% | 1,16% | 6,82% |
| Appraisers, valuers and auctioneers | 9,62% | 11,64% | 5,35% | 3,93% |

Tabela 132 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Finance and sales associate professionals not elsewhere classified | 5,63% | 1,71% | 0,00% | 2,23% |
| Employment agents and labour contractors | 9,62% | 0,09% | 4,16% | 5,77% |
| Administrative secretaries and related associate professionals | 0,01% | 2,23% | 0,84% | 0,31% |
| Legal and related business associate professionals | 0,77% | 8,46% | 6,32% | 0,61% |
| Customs, tax and related government associate professionals not elsewhere classified | 3,86% | 0,12% | 1,44% | 2,78% |
| Police inspectors and detectives | 9,85% | 1,39% | 7,78% | 9,26% |
| Decorators and commercial designers | 4,73% | 4,46% | 5,71% | 3,64% |
| Radio, television and other announcers | 1,26% | 3,89% | 5,19% | 2,60% |
| Clowns, magicians, acrobats and related associate professionals | 9,62% | 2,25% | 5,35% | 20,34% |
| Athletes, sportspersons and related associate professionals | 0,67% | 0,16% | 0,01% | 0,37% |
| Stenographers and typists | 0,12% | 0,35% | 0,05% | 0,70% |
| Secretaries | 21,45% | 25,73% | 29,77% | 7,83% |
| Accounting and bookkeeping clerks | 0,56% | 5,40% | 5,13% | 0,86% |
| Statistical and finance clerks | 0,06% | 11,45% | 4,83% | 1,79% |
| Stock clerks | 2,70% | 3,47% | 4,48% | 5,83% |
| Transport clerks | 13,87% | 0,16% | 9,45% | 5,94% |
| Mail carriers and sorting clerks | 2,65% | 4,04% | 8,45% | 3,15% |
| Coding, proof-reading and related clerks | 7,77% | 35,68% | 6,95% | 1,04% |
| Cashiers and ticket clerks | 12,41% | 10,81% | 11,93% | 8,56% |
| Receptionists and information clerks | 12,65% | 17,06% | 18,63% | 7,13% |
| Telephone switchboard operators | 6,60% | 14,06% | 8,89% | 9,07% |
| Travel attendants and travel stewards | 13,11% | 14,06% | 83,50% | 20,34% |
| Housekeepers and related workers | 23,28% | 23,34% | 10,45% | 25,81% |
| Cooks | 12,81% | 10,56% | 5,15% | 17,18% |

Tabela 133 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Waiters, waitresses and bartenders | 0,77% | 0,58% | 0,01% | 2,80% |
| Hairdressers, barbers, beauticians and related workers | 14,54% | 15,01% | 7,87% | 18,03% |
| Protective services workers not elsewhere classified | 0,90% | 18,72% | 16,88% | 12,18% |
| Shop salespersons and demonstrators | 0,63% | 7,80% | 6,01% | 4,86% |
| Miners and quarry workers | 0,03% | 34,33% | 25,49% | 14,00% |
| Stone splitters, cutters and carvers | 6,78% | 11,86% | 25,49% | 20,34% |
| Bricklayers and stonemasons | 0,40% | 27,28% | 23,78% | 17,51% |
| Concrete placers, concrete finishers and related workers | 0,61% | 42,96% | 25,49% | 16,76% |
| Carpenters and joiners | 0,98% | 22,90% | 21,09% | 17,54% |
| Floor layers and tile setters | 15,94% | 3,94% | 25,49% | 18,09% |
| Plasterers | 3,32% | 15,19% | 19,64% | 17,09% |
| Glaziers | 4,12% | 14,03% | 25,49% | 13,88% |
| Plumbers and pipe fitters | 3,29% | 14,78% | 18,23% | 17,36% |
| Painters and related workers | 2,81% | 17,10% | 21,25% | 17,65% |
| Metal moulders and coremakers | 8,75% | 4,35% | 11,82% | 13,51% |
| Welders and flamecutters | 4,45% | 9,33% | 14,05% | 12,71% |
| Structural-metal preparers and erectors | 1,36% | 11,49% | 10,81% | 8,55% |
| Blacksmiths, hammer-smiths and forging-press workers | 1,23% | 16,27% | 15,66% | 11,27% |
| Machine-tool setters and setter-operators | 5,36% | 6,36% | 13,92% | 8,59% |
| Metal wheel-grinders, polishers and tool sharpeners | 17,35% | 0,71% | 12,69% | 12,36% |
| Motor vehicle mechanics and fitters | 11,21% | 7,31% | 25,49% | 20,34% |
| Electronics fitters | 8,93% | 7,84% | 20,13% | 17,85% |
| Electronics mechanics and servicers | 11,27% | 4,07% | 17,47% | 12,53% |
| Telegraph and telephone installers and servicers | 4,28% | 3,07% | 5,63% | 6,95% |

Tabela 134 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Electrical line installers, repairers and cable jointers | 6,73% | 10,71% | 22,24% | 17,62% |
| Jewellery and precious-metal workers | 0,03% | 2,99% | 1,11% | 0,34% |
| Abrasive wheel formers, potters and related workers | 6,75% | 4,00% | 12,43% | 7,33% |
| Glass makers, cutters, grinders and finishers | 11,65% | 0,53% | 9,45% | 5,94% |
| Handicraft workers in wood and related materials | 9,62% | 35,68% | 18,01% | 20,34% |
| Handicraft workers in textile, leather and related materials | 0,08% | 1,09% | 0,28% | 1,19% |
| Compositors, typesetters and related workers | 2,07% | 2,41% | 4,38% | 2,72% |
| Bookbinders and related workers | 9,62% | 35,68% | 18,01% | 20,34% |
| Butchers, fishmongers and related food preparers | 3,78% | 6,57% | 12,77% | 6,30% |
| Bakers, pastry-cooks and confectionery makers | 0,75% | 0,20% | 0,02% | 0,34% |
| Cabinet makers and related workers | 5,67% | 9,40% | 16,96% | 14,24% |
| Fibre preparers | 0,48% | 0,11% | 0,00% | 1,46% |
| Weavers, knitters and related workers | 31,59% | 28,99% | 5,21% | 44,57% |
| Tailors, dressmakers and hatters | 15,49% | 15,62% | 13,59% | 12,17% |
| Textile, leather and related pattern-makers and cutters | 5,00% | 0,97% | 0,05% | 9,43% |
| Shoe-makers and related workers | 0,69% | 2,06% | 1,63% | 0,64% |
| Mining-plant operators | 2,02% | 21,16% | 25,49% | 20,34% |
| Well drillers and borers and related workers | 1,73% | 22,13% | 25,49% | 20,34% |
| Ore and metal furnace operators | 31,64% | 0,26% | 19,83% | 9,13% |
| Metal melters, casters and rolling-mill operators | 4,69% | 11,48% | 18,16% | 15,03% |
| Glass, ceramics and related plant operators not elsewhere classified | 0,04% | 31,52% | 17,91% | 14,60% |
| Wood-processing-plant operators | 1,22% | 12,29% | 10,65% | 9,37% |
| Power-production plant operators | 27,56% | 0,58% | 25,49% | 20,34% |

Tabela 135 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Cement and other mineral products machine operators | 4,28% | 5,94% | 14,50% | 5,25% |
| Wood-products machine operators | 20,54% | 20,07% | 1,77% | 0,08% |
| Printing-machine operators | 3,39% | 7,74% | 8,11% | 12,71% |
| Bleaching-, dyeing- and cleaning-machine operators | 0,00% | 1,74% | 0,06% | 2,14% |
| Shoemaking- and related machine operators | 3,11% | 11,15% | 18,27% | 0,24% |
| Sugar production machine operators | 0,18% | 30,87% | 25,49% | 20,34% |
| Tea-, coffee-, and cocoa-processing-machine operators | 20,54% | 2,58% | 5,35% | 2,72% |
| Brewers, wine and other beverage machine operators | 2,72% | 2,58% | 0,18% | 0,08% |
| Tobacco production machine operators | 34,37% | 0,62% | 18,01% | 1,34% |
| Electrical-equipment assemblers | 4,43% | 3,43% | 9,82% | 4,16% |
| Electronic-equipment assemblers | 3,50% | 0,01% | 0,03% | 3,56% |
| Other machine operators and assemblers | 4,52% | 1,02% | 4,09% | 3,78% |
| Locomotive-engine drivers | 8,04% | 2,59% | 4,35% | 20,34% |
| Railway brakemen, signallers and shunters | 20,54% | 2,58% | 0,18% | 20,34% |
| Car, taxi and van drivers | 10,16% | 7,00% | 21,29% | 17,69% |
| Motorised farm and forestry plant operators | 5,39% | 8,97% | 12,37% | 18,30% |
| Crane, hoist and related plant operators | 3,03% | 13,79% | 16,66% | 14,95% |
| Ships' deck crews and related workers | 0,10% | 25,88% | 20,16% | 12,16% |
| Street food vendors | 3,21% | 0,05% | 0,32% | 4,76% |
| Domestic helpers and cleaners | 22,77% | 22,49% | 9,85% | 25,93% |
| Helpers and cleaners in offices, hotels and other establishments | 6,11% | 8,60% | 16,90% | 13,53% |
| Hand-laundresses and pressers | 4,37% | 0,02% | 0,13% | 5,45% |
| Doorkeepers, watchpersons and related workers | 1,18% | 15,53% | 15,27% | 10,09% |
| Forestry labourers | 1,13% | 17,46% | 14,66% | 0,29% |

Tabela 136 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2006) (conclusão)

| | | | | |
|---|-------|--------|--------|--------|
| Construction and maintenance labourers: roads, dams and similar constructions | 0,08% | 30,87% | 25,49% | 8,62% |
| Hand packers and other manufacturing labourers | 0,12% | 0,00% | 0,02% | 0,24% |
| Drivers of animal-drawn vehicles and machinery | 0,21% | 36,34% | 20,50% | 15,65% |

Fonte: PNAD 2006.

Tabela 137 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continua)

| <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|---|-------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Armed forces | 3,30% | 10,52% | 12,43% | 11,95% |
| Legislators | 12,75% | 0,47% | 8,26% | 7,01% |
| Senior government officials | 0,82% | 3,93% | 2,99% | 0,36% |
| Production and operations department managers in manufacturing | 4,71% | 2,32% | 0,36% | 1,91% |
| Production and operations department managers in construction | 16,96% | 5,67% | 0,16% | 3,39% |
| Sales and marketing department managers | 4,88% | 0,37% | 1,48% | 0,40% |
| Other department managers not elsewhere classified | 4,66% | 0,69% | 0,47% | 0,67% |
| Physicists and astronomers | 38,32% | 40,41% | 4,50% | 23,93% |
| Chemists | 12,47% | 13,83% | 0,60% | 0,87% |
| Mathematicians and related professionals | 27,35% | 14,87% | 0,01% | 4,50% |
| Statisticians | 0,70% | 0,24% | 9,90% | 4,50% |
| Computer systems designers and analysts | 18,80% | 2,78% | 0,34% | 8,38% |
| Architects, town and traffic planners | 0,52% | 14,68% | 21,75% | 4,39% |
| Mining engineers, metallurgists and related professionals | 23,23% | 24,58% | 0,33% | 1,60% |
| Cartographers and surveyors | 59,21% | 2,48% | 22,89% | 23,93% |
| Pharmacologists, pathologists and related professionals | 0,70% | 14,10% | 12,00% | 0,55% |
| Agronomists and related professionals | 11,01% | 0,01% | 1,91% | 6,76% |
| Medical doctors | 7,22% | 12,73% | 7,22% | 5,39% |
| Dentists | 2,13% | 14,31% | 18,97% | 7,43% |
| Veterinarians | 1,91% | 11,34% | 6,24% | 0,36% |
| Pharmacists | 0,35% | 11,45% | 15,86% | 2,16% |

Tabela 138 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | 10,75% | 23,35% | 36,04% | 1,27% |
| Nursing and midwifery professionals | 11,65% | 18,93% | 23,07% | 4,73% |
| College, university and higher education teaching professionals | 1,11% | 6,12% | 5,60% | 0,96% |
| Secondary education teaching professionals | 0,96% | 6,41% | 8,14% | 0,49% |
| Primary education teaching professionals | 13,31% | 18,62% | 14,31% | 11,26% |
| Pre-primary education teaching professionals | 21,81% | 28,80% | 20,32% | 15,10% |
| Education methods specialists | 6,79% | 15,54% | 13,08% | 6,33% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | 0,17% | 3,74% | 2,57% | 0,78% |
| Accountants | 3,05% | 5,85% | 2,18% | 0,69% |
| Lawyers | 3,25% | 8,08% | 4,96% | 1,78% |
| Judges | 8,88% | 1,26% | 0,86% | 12,93% |
| Archivists and curators | 1,23% | 7,60% | 3,65% | 0,05% |
| Librarians and related information professionals | 7,41% | 22,66% | 24,42% | 3,32% |
| Economists | 2,46% | 12,53% | 7,41% | 0,84% |
| Sociologists, anthropologists and related professionals | 4,83% | 11,45% | 41,59% | 2,60% |
| Psychologists | 9,79% | 32,77% | 62,95% | 0,42% |
| Social work professionals | 10,53% | 11,92% | 15,48% | 5,11% |
| Authors, journalists and other writers | 0,97% | 5,96% | 7,72% | 2,08% |
| Sculptors, painters and related artists | 3,77% | 6,55% | 4,05% | 5,95% |
| Composers, musicians and singers | 2,10% | 5,96% | 9,42% | 4,05% |
| Film, stage and related actors and directors | 4,38% | 0,03% | 0,00% | 5,47% |
| Religious professionals | 0,42% | 4,21% | 1,61% | 4,43% |
| Chemical and physical science technicians | 0,66% | 0,01% | 0,00% | 0,63% |
| Civil engineering technicians | 3,31% | 2,30% | 8,43% | 1,82% |
| Electrical engineering technicians | 1,73% | 0,70% | 0,09% | 9,74% |

Tabela 139 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|---|--------------|--------|--------|--------|
| Mining and metallurgical technicians | 1,73% | 11,50% | 12,80% | 8,16% |
| Draughtspersons | 4,48% | 1,16% | 0,16% | 2,66% |
| Physical and engineering science technicians not elsewhere classified | 5,40% | 8,94% | 10,46% | 17,99% |
| Photographers and image and sound recording equipment operators | 8,88% | 0,19% | 0,71% | 5,05% |
| Broadcasting and telecommunications equipment operators | 5,40% | 1,00% | 22,89% | 0,05% |
| Medical equipment operators | 0,59% | 0,50% | 4,06% | 0,26% |
| Optical and electronic equipment operators not elsewhere classified | 18,24% | 4,31% | 1,73% | 2,10% |
| Ships' deck officers and pilots | 0,70% | 46,15% | 22,89% | 23,93% |
| Aircraft pilots and related associate professionals | 52,53% | 1,20% | 22,89% | 23,93% |
| Safety, health and quality inspectors | 1,33% | 1,04% | 0,22% | 0,34% |
| Life science technicians | 5,88% | 6,22% | 2,49% | 10,10% |
| Agronomy and forestry technicians | 11,54% | 2,78% | 11,43% | 12,27% |
| Optometrists and opticians | 0,00% | 1,61% | 21,46% | 23,93% |
| Dental assistants | 3,28% | 3,09% | 0,45% | 0,56% |
| Physiotherapists and related associate professionals | 2,06% | 24,16% | 28,95% | 0,12% |
| Pharmaceutical assistants | 10,52% | 10,88% | 26,77% | 0,61% |
| Nursing associate professionals | 11,80% | 17,25% | 6,84% | 18,02% |
| Midwifery associate professionals | 5,81% | 2,61% | 3,63% | 4,16% |
| Securities and finance dealers and brokers | 3,73% | 2,61% | 1,68% | 3,18% |
| Estate agents | 11,59% | 2,80% | 0,00% | 5,04% |
| Technical and commercial sales representatives | 1385,65 % | 40,41% | 22,89% | 23,93% |
| Buyers | 6,09% | 1,49% | 0,18% | 1,01% |
| Appraisers, valuers and auctioneers | 21,08% | 13,27% | 0,09% | 3,58% |

Tabela 140 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Finance and sales associate professionals not elsewhere classified | 4,10% | 0,94% | 0,06% | 2,19% |
| Employment agents and labour contractors | 0,17% | 0,97% | 1,50% | 0,20% |
| Administrative secretaries and related associate professionals | 0,18% | 4,41% | 4,25% | 0,09% |
| Legal and related business associate professionals | 0,09% | 4,05% | 6,41% | 0,66% |
| Customs, tax and related government associate professionals not elsewhere classified | 2,15% | 0,20% | 0,74% | 12,51% |
| Police inspectors and detectives | 17,45% | 0,50% | 2,75% | 7,54% |
| Decorators and commercial designers | 5,69% | 2,99% | 6,86% | 2,00% |
| Radio, television and other announcers | 9,68% | 0,65% | 2,49% | 12,37% |
| Clowns, magicians, acrobats and related associate professionals | 1,73% | 23,24% | 22,89% | 23,93% |
| Athletes, sportspersons and related associate professionals | 1,15% | 0,09% | 0,32% | 2,15% |
| Stenographers and typists | 0,32% | 0,02% | 0,04% | 0,06% |
| Secretaries | 10,01% | 20,72% | 18,81% | 6,95% |
| Accounting and bookkeeping clerks | 1,04% | 7,88% | 5,73% | 0,38% |
| Statistical and finance clerks | 0,05% | 1,43% | 0,30% | 1,01% |
| Stock clerks | 1,90% | 4,98% | 4,84% | 5,77% |
| Transport clerks | 13,34% | 2,23% | 11,95% | 12,80% |
| Mail carriers and sorting clerks | 2,02% | 6,32% | 6,77% | 6,24% |
| Coding, proof-reading and related clerks | 3,81% | 0,74% | 5,29% | 0,24% |
| Cashiers and ticket clerks | 11,82% | 15,89% | 8,22% | 15,06% |
| Receptionists and information clerks | 8,49% | 15,24% | 9,67% | 10,40% |
| Telephone switchboard operators | 7,69% | 9,52% | 3,52% | 13,38% |
| Travel attendants and travel stewards | 0,70% | 4,31% | 37,05% | 23,93% |
| Housekeepers and related workers | 21,79% | 20,51% | 7,65% | 25,60% |
| Cooks | 11,66% | 11,90% | 3,24% | 19,92% |

Tabela 141 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Waiters, waitresses and bartenders | 1,37% | 0,74% | 0,04% | 4,95% |
| Hairdressers, barbers, beauticians and related workers | 14,01% | 17,05% | 5,54% | 21,78% |
| Protective services workers not elsewhere classified | 1,18% | 14,07% | 10,62% | 11,57% |
| Shop salespersons and demonstrators | 0,24% | 5,03% | 3,90% | 2,15% |
| Miners and quarry workers | 0,05% | 34,16% | 14,30% | 23,93% |
| Stone splitters, cutters and carvers | 13,28% | 5,28% | 15,80% | 23,93% |
| Bricklayers and stonemasons | 0,40% | 28,64% | 21,73% | 21,43% |
| Concrete placers, concrete finishers and related workers | 0,00% | 36,47% | 22,89% | 23,93% |
| Carpenters and joiners | 0,67% | 24,52% | 17,57% | 19,75% |
| Floor layers and tile setters | 16,64% | 3,49% | 22,89% | 16,74% |
| Plasterers | 2,91% | 19,82% | 22,89% | 23,93% |
| Glaziers | 1,57% | 20,51% | 14,74% | 23,93% |
| Plumbers and pipe fitters | 1,80% | 19,53% | 17,69% | 18,67% |
| Painters and related workers | 3,19% | 17,16% | 19,44% | 20,03% |
| Metal moulders and coremakers | 5,40% | 9,95% | 12,80% | 17,63% |
| Welders and flamecutters | 2,18% | 17,78% | 15,98% | 18,91% |
| Structural-metal preparers and erectors | 3,27% | 8,84% | 8,38% | 12,88% |
| Blacksmiths, hammer-smiths and forging-press workers | 12,84% | 5,00% | 13,80% | 23,93% |
| Machine-tool setters and setter-operators | 9,02% | 3,25% | 9,57% | 11,13% |
| Metal wheel-grinders, polishers and tool sharpeners | 10,11% | 3,98% | 12,17% | 13,03% |
| Motor vehicle mechanics and fitters | 17,57% | 2,70% | 13,97% | 23,93% |
| Electronics fitters | 10,27% | 6,64% | 19,63% | 15,82% |
| Electronics mechanics and servicers | 8,41% | 7,46% | 14,33% | 18,24% |
| Telegraph and telephone installers and servicers | 7,40% | 4,98% | 8,54% | 14,53% |

Tabela 142 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Electrical line installers, repairers and cable jointers | 4,09% | 15,69% | 18,52% | 22,29% |
| Jewellery and precious-metal workers | 0,92% | 1,28% | 2,20% | 1,85% |
| Abrasive wheel formers, potters and related workers | 1,88% | 10,00% | 7,36% | 11,47% |
| Glass makers, cutters, grinders and finishers | 6,61% | 0,00% | 5,52% | 0,67% |
| Handicraft workers in wood and related materials | 9,25% | 17,54% | 11,54% | 10,51% |
| Handicraft workers in textile, leather and related materials | 1,22% | 2,65% | 2,93% | 2,69% |
| Compositors, typesetters and related workers | 1,24% | 2,36% | 3,06% | 2,23% |
| Butchers, fishmongers and related food preparers | 0,29% | 6,49% | 3,90% | 3,81% |
| Bakers, pastry-cooks and confectionery makers | 0,69% | 0,24% | 0,21% | 0,87% |
| Cabinet makers and related workers | 5,40% | 9,89% | 14,01% | 15,99% |
| Fibre preparers | 1,30% | 0,33% | 0,52% | 0,01% |
| Weavers, knitters and related workers | 28,79% | 32,90% | 8,02% | 35,70% |
| Tailors, dressmakers and hatters | 10,30% | 14,90% | 9,38% | 11,86% |
| Textile, leather and related pattern-makers and cutters | 17,81% | 20,52% | 5,09% | 28,22% |
| Shoe-makers and related workers | 2,25% | 6,59% | 1,93% | 0,08% |
| Mining-plant operators | 5,70% | 14,48% | 22,89% | 23,93% |
| Well drillers and borers and related workers | 0,26% | 23,24% | 14,45% | 15,36% |
| Ore and metal furnace operators | 16,92% | 2,18% | 17,16% | 14,41% |
| Metal melters, casters and rolling-mill operators | 5,81% | 9,48% | 15,46% | 14,81% |
| Glass, ceramics and related plant operators not elsewhere classified | 1,02% | 21,90% | 18,71% | 16,84% |
| Wood-processing-plant operators | 0,43% | 17,16% | 12,03% | 10,26% |
| Power-production plant operators | 26,00% | 0,05% | 4,77% | 23,93% |
| Cement and other mineral products machine operators | 2,51% | 43,99% | 9,42% | 23,93% |

Tabela 143 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (continuação)

| | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Wood-products machine operators | 0,00% | 5,96% | 0,60% | 23,93% |
| Printing-machine operators | 11,56% | 1,64% | 6,41% | 13,90% |
| Bleaching-, dyeing- and cleaning-machine operators | 2,24% | 0,51% | 0,97% | 2,67% |
| Shoemaking- and related machine operators | 0,30% | 16,05% | 19,30% | 0,01% |
| Sugar production machine operators | 12,40% | 7,32% | 22,89% | 23,93% |
| Tea-, coffee-, and cocoa-processing-machine operators | 14,36% | 11,45% | 2,19% | 0,40% |
| Brewers, wine and other beverage machine operators | 14,36% | 40,41% | 21,46% | 23,93% |
| Tobacco production machine operators | 1,73% | 0,00% | 3,10% | 0,03% |
| Electrical-equipment assemblers | 1,51% | 2,79% | 4,27% | 2,33% |
| | | 1101,39 | | |
| Electronic-equipment assemblers | 28,79% | % | 22,89% | 23,93% |
| Other machine operators and assemblers | 2,48% | 1,98% | 2,51% | 4,34% |
| Locomotive-engine drivers | 23,23% | 2,00% | 22,89% | 23,93% |
| Railway brakemen, signallers and shunters | 0,64% | 28,13% | 22,89% | 23,93% |
| Car, taxi and van drivers | 7,29% | 10,42% | 18,10% | 20,43% |
| Motorised farm and forestry plant operators | 3,75% | 15,34% | 19,01% | 18,58% |
| Crane, hoist and related plant operators | 7,75% | 9,14% | 17,79% | 18,02% |
| Ships' deck crews and related workers | 0,33% | 21,39% | 22,89% | 8,91% |
| Street food vendors | 0,84% | 0,77% | 2,96% | 2,07% |
| Domestic helpers and cleaners | 21,39% | 28,08% | 6,01% | 33,86% |
| Helpers and cleaners in offices, hotels and other establishments | 2,88% | 12,32% | 12,80% | 13,67% |
| Hand-lauderers and pressers | 5,89% | 1,02% | 0,08% | 8,89% |
| Doorkeepers, watchpersons and related workers | 0,51% | 17,17% | 11,91% | 10,97% |
| Forestry labourers | 0,63% | 9,44% | 10,38% | 0,01% |

Tabela 144 - Segregação local (*local segregation*) para os grupos de gênero e raça (Brasil, 2015) (conclusão)

| | | | | |
|---|-------|--------|--------|--------|
| Construction and maintenance labourers: roads, dams and similar constructions | 9,79% | 5,96% | 22,89% | 11,38% |
| Hand packers and other manufacturing labourers | 0,22% | 0,23% | 0,02% | 23,93% |
| Drivers of animal-drawn vehicles and machinery | 0,10% | 40,03% | 22,89% | 23,93% |

Fonte: PNAD 2015.

ANEXO C – Tabelas suplementares do capítulo 4

Tabela 145 - Segregação local (*local segregation*) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 1976) (continua)

| <i>International Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | <i>Standard Occupations</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|--|---------------------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Computer systems designers and analysts | | 82,89% | 2,50% | 46,68% | 1,60% |
| Architects, town and traffic planners | | 0,81% | 4,88% | 3,33% | 2,43% |
| Civil engineers | | 57,36% | 4,65% | 46,68% | 1,31% |
| Cartographers and surveyor | | 128,00% | 3,28% | 0,34% | 2,05% |
| Architects, engineers and related professionals not elsewhere classified | | 82,89% | 3,99% | 98,61% | 1,01% |
| Agronomists and related professionals | | 57,36% | 5,01% | 46,68% | 0,15% |
| Medical doctors | | 4,29% | 0,13% | 4,34% | 1,50% |
| Pharmacists | | 0,81% | 4,98% | 3,33% | 1,53% |
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | | 82,89% | 4,90% | 3,33% | 96,00% |
| College, university and higher education teaching professionals | | 10,73% | 9,75% | 3,33% | 2,30% |
| Secondary education teaching professionals | | 15,77% | 3,68% | 23,95% | 1,90% |
| Primary education teaching professionals | | 43,67% | 4,01% | 56,28% | 1,59% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | | 33,58% | 4,00% | 17,65% | 25,33% |
| Accountants | | 57,36% | 4,89% | 46,68% | 1,60% |

Tabela 146 - Segregação local (*local segregation*) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 1976) (conclusão)

| | | | | |
|--|--------|-------|---------|-------|
| Business professionals not elsewhere classified | 2,22% | 9,75% | 10,28 % | 1,48% |
| Lawyers | 33,45% | 0,55% | 46,68 % | 1,43% |
| Legal professionals not elsewhere classified | 57,36% | 5,00% | 46,68 % | 1,51% |
| Librarians and related information professionals | 82,89% | 5,10% | 98,61 % | 1,57% |
| Economists | 7,51% | 4,72% | 3,43% | 1,62% |
| Social work professionals | 82,89% | 4,83% | 98,61 % | 1,70% |
| Authors, journalists and other writers | 2,22% | 4,87% | 0,34% | 1,25% |
| Sculptors, painters and related artists | 82,89% | 4,79% | 98,61 % | 1,83% |
| Composers, musicians and singers | 57,36% | 5,20% | 46,68 % | 1,54% |
| Film, stage and related actors and directors | 57,36% | 4,88% | 46,68 % | 1,60% |

Fonte: PNAD 1976.

Tabela 147 - Segregação local (*local segregation*) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 1996) (continua)

| <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|---|---------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Chemists | 0,47% | 4,65% | 59,15% | 77,56% |
| Geologists and geophysicists | 79,44% | 4,32% | 59,15% | 5,80% |
| Computer systems designers and analysts | 0,47% | 13,48% | 8,29% | 367,60% |
| Architects, town and traffic planners | 1,85% | 4,62% | 7,78% | 5,72% |
| Civil engineers | 36,46% | 1,34% | 38,89% | 5,74% |
| Cartographers and surveyors | 79,44% | 3,59% | 59,15% | 5,83% |
| Biologists, botanists, zoologists and related professionals | 79,44% | 4,59% | 59,15% | 5,87% |
| Agronomists and related professionals | 79,44% | 4,65% | 59,15% | 5,78% |
| Medical doctors | 879,00% | 434,00% | 728,00% | 189,00% |
| Dentists | 3,88% | 0,00% | 6,41% | 0,97% |
| Veterinarians | 79,44% | 4,61% | 59,15% | 6,01% |
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | 60,12% | 4,58% | 31,99% | 7,76% |
| Nursing and midwifery professionals | 60,12% | 4,56% | 59,15% | 287,50% |
| College, university and higher education teaching professionals | 2,91% | 4,72% | 5,99% | 722,02% |
| Secondary education teaching professionals | 188,41% | 4,81% | 1,70% | 5,78% |
| Primary education teaching professionals | 13,95% | 4,65% | 11,07% | 2,95% |
| Pre-primary education teaching professionals | 60,12% | 4,32% | 26,29% | 12,18% |
| Education methods specialists | 33,05% | 4,62% | 19,02% | 7,76% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | 27,39% | 0,11% | 22,88% | 334,19% |
| Accountants | 22,17% | 3,60% | 26,66% | 5,78% |

Tabela 148 - Segregação local (*local segregation*) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 1996) (conclusão)

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|---------|
| Business professionals not elsewhere classified | 2,91% | 0,46% | 1,51% | 987,42% |
| Lawyers | 2,71% | 0,00% | 2,31% | 0,12% |
| Legal professionals not elsewhere classified | 0,55% | 3,89% | 4,74% | 6,03% |
| Archivists and curators | 79,44% | 4,62% | 59,15% | 5,78% |
| Librarians and related information professionals | 60,12% | 4,85% | 80,63% | 5,69% |
| Economists | 9,35% | 4,72% | 2,66% | 5,63% |
| Sociologists, anthropologists and related professionals | 60,12% | 4,69% | 80,63% | 5,77% |
| Philosophers, historians and political scientists | 79,44% | 4,63% | 59,15% | 6,06% |
| Psychologists | 60,12% | 4,54% | 80,63% | 5,49% |
| Social work professionals | 18,29% | 4,89% | 31,99% | 5,32% |
| Authors, journalists and other writers | 13,95% | 4,72% | 26,29% | 5,90% |
| Sculptors, painters and related artists | 60,12% | 4,63% | 80,63% | 6,12% |
| Film, stage and related actors and directors | 60,12% | 4,65% | 80,63% | 5,65% |
| Religious professionals | 0,47% | 87,56% | 59,15% | 5,78% |

Fonte: PNAD 1996.

Tabela 149 - Segregação local (*local segregation*) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 2014) (continua)

| <i>International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)</i> | Homem branco | Homem negro | Mulher branca | Mulher negra |
|---|---------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Mathematicians and related professionals | 1083,00% | 11,39% | 64,80% | 8,00% |
| Computer systems designers and analysts | 13,27% | 5,86% | 19,07% | 8,10% |
| Architects, town and traffic planners | 1,84% | 0,15% | 1,47% | 0,16% |
| Cartographers and surveyors | 1085,00% | 11,35% | 64,80% | 7,79% |
| Pharmacologists, pathologists and related professionals | 1084,32% | 11,39% | 64,80% | 8,01% |
| Agronomists and related professionals | 5,51% | 8,02% | 10,88% | 8,15% |
| Medical doctors | 1,47% | 1,90% | 0,63% | 0,51% |
| Dentists | 1,00% | 11,53% | 12,93% | 7,99% |
| Veterinarians | 1,84% | 11,81% | 15,50% | 8,02% |
| Pharmacists | 41,32% | 11,35% | 74,04% | 8,05% |
| Health professionals (except nursing) not elsewhere classified | 41,32% | 11,45% | 74,04% | 8,00% |
| Nursing and midwifery professionals | 41,32% | 11,39% | 0,11% | 62,93% |
| College, university and higher education teaching professionals | 0,82% | 3145,72% | 1,20% | 0,35% |
| Secondary education teaching professionals | 18,22% | 18,23% | 0,73% | 4,36% |
| Primary education teaching professionals | 19,35% | 11,29% | 17,89% | 3,30% |
| Pre-primary education teaching professionals | 41,32% | 11,39% | 74,04% | 7,89% |
| Education methods specialists | 12,02% | 0,15% | 0,11% | 13,89% |
| Other teaching professionals not elsewhere classified | 589,00% | 11,39% | 0,11% | 4,36% |
| Accountants | 599,00% | 31,58% | 10,88% | 8,00% |
| Lawyers | 3,65% | 1,31% | 1,61% | 153,00% |
| Judges | 1083,34% | 11,39% | 64,80% | 8,00% |
| Librarians and related information professionals | 41,32% | 2228,47% | 64,80% | 8,00% |

Tabela 150 - Segregação local (*local segregation*) no grupo profissionais ISCO-88 por gênero e raça (Brasil, 2014) (conclusão)

| | | | | |
|--|----------|--------|--------|-------|
| Economists | 0,47% | 0,99% | 1,73% | 0,00% |
| Psychologists | 41,32% | 11,39% | 74,04% | 8,00% |
| Social work professionals | 41,32% | 11,39% | 74,04% | 8,00% |
| Authors, journalists and other writers | 588,00% | 11,39% | 0,11% | 4,36% |
| Sculptors, painters and related artists | 41,32% | 18,23% | 7,31% | 8,00% |
| Composers, musicians and singers | 1090,31% | 11,39% | 64,80% | 7,95% |
| Film, stage and related actors and directors | 41,32% | 12,01% | 74,04% | 8,00% |
| Religious professionals | 41,32% | 11,39% | 74,04% | 8,00% |

Fonte: PNAD 2014.