

# TRABALHO, “EXCLUSÃO SOCIAL” E “GLOBALIZAÇÃO”: REPENSANDO CONCEITOS

*Felipe Luiz Gomes e Silva\**

*Seu dotô uma esmola  
para um homem que é são  
lhe mata de vergonha  
ou vicia o cidadão.  
(Vozes da Seca – Luiz Gonzaga)*

## RESUMO

O objetivo deste texto é provocar reflexões sobre novos desafios e antigos dilemas presentes no mundo do trabalho e criticar, em especial, o que hoje se denomina “exclusão social”. Para tanto, serão utilizados dados secundários, pesquisas sobre o tema e matérias publicadas em jornais. Na década de 1970, intelectuais brasileiros entendiam que a “exclusão social” constituía, na realidade, um grande exército de reserva funcional ao processo de acumulação de capital mundial. Francisco de Oliveira (1975) e Lúcio Kowarick (1975), por exemplo, compreendiam a “marginalidade” como uma forma peculiar de inserção da população desempregada na divisão social do trabalho. Mas para Mike Davis (2006), os 57% dos trabalhadores da América Latina, os 40% da Ásia e os 90% da África que estão excluídos, na informalidade, compõem um vasto “proletariado informal”, o qual não pode ser chamado de lumpesinato e muito menos de exército de reserva, pois já não são reservas de nada e não há um sistema econômico capaz de absorver essa grandeza de desempregados. Para Robert Castel (1998), esses seres humanos são “inúteis para o mundo”. No entanto, para os trabalhadores e trabalhadoras que saíram às ruas de Caracas em defesa da Revolução Bolivariana, “globalização” e “exclusão” significam, na verdade, exigências do imperialismo estadunidense e imposições da burguesia local. Esses seres humanos, como afirma Castel (1998), são, de fato, “inúteis para o mundo” e excluídos do processo histórico?

---

\* Professor da Universidade Estadual Paulista da Faculdade de Ciências e Letras, campus de Araraquara.

## INTRODUÇÃO: OS MISERÁVEIS DE ONTEM E OS DE HOJE: QUEM SÃO?

O objetivo deste texto é provocar reflexões sobre velhos dilemas e novos desafios presentes no mundo do trabalho. Acredito que uma melhor compreensão do que se chama crise do trabalho exige reflexão crítica sobre vários conceitos, como “mercado informal”, “exclusão social” e “globalização”.<sup>1</sup>

Uma pergunta orienta a presente pesquisa: há um possível “diálogo” entre o “espetáculo da miséria” do século XIX e a crescente indignação do século XXI? Quem são os miseráveis de ontem e os de hoje? Qual o papel político dos seres humanos que vivem no “mercado informal”, no limite da indignação e no pauperismo?

Diante do contexto de desemprego e miséria em que vive grande parte da população brasileira e da América Latina, as noções “exclusão social” e “populações carentes que vivem em situação de risco”, de alguns anos para cá, ganharam, tanto na academia quanto na imprensa, grande visibilidade.

Perante o enorme crescimento da população estagnada, dos que vivem no limite da indignação, dedicarei este estudo, fundamentalmente, à questão do desemprego e da “exclusão social”, fenômenos que estão intimamente relacionados ao processo de internacionalização do capital, ou seja, ao processo de subsunção do trabalho ao capital mundial.

Como é conhecido, as históricas lutas pela cidadania plena teve como eixo fundamental o direito ao trabalho, direito esse negado, sistematicamente, pela ordem capitalista global, atualmente, apoiada pela ideologia (neo)liberal/global.

Para o intelectual Florestan Fernandes (1979), K. Marx havia demonstrado que os clássicos não tinham saltado a distância que separava a ideologia da ciência. Os sucessores de hoje não lograram saltar sequer a distância que separa uma ideologia “viva de uma ideologia “morta”. A **ideologia liberal** burguesa não chegou ao fim, esgotou-se no contexto do confronto entre o capitalismo monopolista e as grandes revoluções proletárias.

Na conferência realizada em Araraquara, na década de 1960, ao refletir sobre a necessidade da transição do “reino da necessidade para o reino da liberdade”, Jean-Paul Sartre (1986) chamou a atenção para a possibilidade do empobrecimento do marxismo como doutrina filosófica. Nessa ocasião, afirmou que, com a anemia do marxismo, surgiriam filosofias retardatárias do **tipo liberal, pseudoliberal ou fascistas**.

É evidente que o denominado Estado Mínimo, apregoado pela contra-reforma (pseudo)liberal/mundial, na realidade, é um ataque ao Estado Social protetor do direito ao trabalho, da cidadania. O modo de produção capitalista exige a presença de um Estado cada vez mais forte, centrado no processo de acumulação e na repressão dos sindicatos, dos movimentos sociais e das populações “marginais” que habitam tanto as cidades do centro quanto da periferia do mundo, e essa nova fase da internacionalização do capital é denominada “globalização”.

No Brasil, o presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) foi quem levou mais longe a estratégia de ajuste estrutural/globalizado (Programa de Ajuste Estrutural) da economia à lógica imperialista, ou seja, de abrir espaço para o avanço do capital internacional e, ao mesmo tempo, gerar mecanismos que facilitassem o “repatriamento” desse capital.

---

<sup>1</sup> Segundo Oliveira (1976), as economias pré-industriais da América Latina – em sua grande maioria – foram geradas pela expansão do capitalismo mundial. Constituíam uma espécie de reserva de acumulação primitiva do sistema econômico global; “subdesenvolvimento” é um problema histórico e estrutural que tem a ver com a oposição e as alianças de classes sociais internas e externas aos países.

O *slogan* utilizado na época pelo presidente foi: “vamos acabar com a era Vargas”. O Estado nacional foi profundamente debilitado pela chamada “privatização”, que significou, na verdade, a entrega de grande parte do patrimônio público ao capital internacional/estrangeiro. A dívida do setor público foi multiplicada várias vezes e a empresa nacional foi exposta à concorrência predatória, favorecendo sua absorção por capitais internacionais. Isso prejudicou as principais forças sociais, retirando importantes direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores brasileiros (SOUZA, 2005).

A chamada “globalização” continua no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Entre janeiro de 2003 e outubro de 2006, as empresas estrangeiras, sediadas no Brasil, “repatriaram” nada menos do que US\$ 18,9 bilhões – 112% a mais do que os US\$ 8,95 bilhões da era Fernando H. Cardoso (1998-2002) (TREVISAN, *Folha de São Paulo*, 4/12/2006).

Para os trabalhadores e trabalhadoras que saíram às ruas de Caracas em defesa da Revolução Bolivariana, “neoliberalismo e globalização” significam, na realidade, a presença do imperialismo estadunidense que tem apoio direto da burguesia local. Os Programas de Ajuste Estrutural (PAEs),<sup>2</sup> “aconselhados” por brilhantes cientistas sociais, economistas e administradores que trabalham no Fundo Monetário Internacional (FMI) e no Banco Mundial, são verdadeiros ciclones sociais devastadores.

Enquanto os PAEs provocam verdadeiros ciclones sociais, desemprego, “favelização” e precarização do trabalho, avança a ideologia do desenvolvimento local como forma de “amenizar” o sofrimento das populações. Muitos dos programas locais, desenvolvidos, quase sempre, com apoio de “organizações ditas não-governamentais”, lembram os filantropos, “os caça-mendigos” e as *workhouses* londrinas do século XIX, verdadeiras ações de controle social das multidões de pobres.

A “faísca elétrica” pode tocar fogo nas multidões miseráveis era uma metáfora utilizada por Victor Hugo em “Os miseráveis”, que denotava o temor e a **ansiedade social** das elites francesas diante da multidão amotinada (BRESCIANI, 1982).

Na década de 1880, em Londres e Manchester, os grandes movimentos de desempregados provocam também medo e espanto. No Hyde Park, em 1884, 120.000 pessoas reunidas apoiaram as medidas do governo, sendo considerado, na época, o maior movimento reformista. Os distúrbios dos anos de 1886 e 1887 confirmam, mais uma vez, o medo do “resíduo social” na Inglaterra. Em 1885, o filantropo Samuel Smith defende a educação do proletariado como forma de ensinar as virtudes e evitar o “estrangulamento das elites”. O descrédito da possibilidade de incorporação total e permanente do proletariado à sociedade burguesa estava claro para muitos dos filantropos e reformadores (BRESCIANI, 2004).

A fome, a miséria e a doença matavam cerca da metade da população de Paris, ou seja, quase a totalidade dos operários. Em 1848, 25.000 religiosos administravam 1.800 instituições de caridade (em 1789 eram 27.000), a assistência pública se resumia às situações de indigência, que, diante de sua grandeza, tornavam as ações locais insuficientes e insustentáveis. Na França, o decreto de 5/7/1808, sobre a extirpação da mendicância, produz verdadeiros depósitos de indigentes (CASTEL, 1998).

---

<sup>2</sup> Em 1993, Bresser Pereira, Ministro da Reforma Administrativa do presidente Fernando H. Cardoso, reuniu-se em Washington com um grupo de especialistas para “debater” as regras do denominado *Washington Consensus*, ou seja, a estabilidade econômica – superávit fiscal, redução do déficit da balança comercial e desmontagem da previdência – e as reformas estruturais – liberalização financeira e comercial, desregulamentação dos mercados e a privatização das empresas estatais (MONTAÑO, 2002).

Em Londres, no século XIX, as inúmeras **instituições locais** de caridade e assistenciais atraíam os miseráveis e os pobres. Essas instituições eram responsáveis por intervenções para acomodar os “preguiçosos”, os “turbulentos” e os “esbanjadores de dinheiro”. A possibilidade de conseguir empregos casuais e intermitentes ou formas não honestas de ganhar a vida fazem da caridade de Londres o símbolo do “resíduo social”. A Charity Organization Society, em 1881, já havia percebido que suas ações locais eram muito limitadas ante a crônica e universal queixa de falta de emprego. O emprego intermitente, flutuante, e a superexploração dos operários transformaram-se em norma geral (BRESCIANI, 2004).

Estimulado por organizações sociais, um importante movimento apregoa, atualmente, o desenvolvimento local sustentável. De acordo com I. Mészáros (2006), é óbvio que as pessoas estimuladas pelo superficial *slogan* “pensar globalmente e agir localmente”, privadas de poder para interferir em decisões em maior escala, considerem viáveis intervenções estritamente “locais”. Mas é preciso considerar que o “local” não pode ser entendido como divorciado do mundial (o local míope) e, principalmente, livre da presença das empresas transnacionais. O “local” não está confinado e recebe influências das decisões globais. É preciso perceber criticamente que o Banco Mundial e outras instituições totalmente dominadas pelos Estados Unidos investem recursos financeiros em vários países com o objetivo de aprimorar o “local” à custa do nacional. Infelizmente, as agências de desenvolvimento conseguem, por meio de financiamento de congressos, simpósios, pesquisas e projetos sociais, apoio e legitimidade de intelectuais e elites acadêmicas para as suas políticas e seus programas. Na realidade, estamos diante do “Governo Mundial”, em outras palavras, da terceira fase do imperialismo, o “Imperialismo Global Hegemônico” dos Estados Unidos. O imperialismo não é mantido somente por meio do dólar como moeda mundial privilegiada, há também uma dominação que se impõe por intermédio do “intercâmbio” econômico, do FMI, do Banco Mundial e da Organização Mundial do Comércio (OMC). Um bom exemplo de “intercâmbio” econômico é aquele desenvolvido pela Microsoft, que, com seu código secreto embutido nos programas, desfruta de uma posição de quase absoluto monopólio mundial.<sup>3</sup>

Desta forma, fica evidente como “globalização/imperialismo” – PAEs, OMC, Banco Mundial, FMI – e desemprego estrutural estão intimamente relacionados. Por exemplo, o intelectual Mike Davis (2006), no artigo “Planeta de favelas: a involução urbana e o proletariado informal”, demonstra como o Programa de Ajuste Estrutural do Fundo Monetário Internacional, braço do imperialismo estadunidense introduzido em países do Terceiro Mundo, corresponde a uma verdadeira catástrofe econômica e social. Em Lagos, Nigéria, a classe média desapareceu, o lixo produzido pelos poucos e cada vez mais ricos compõe a cesta de alimentos que frequenta a mesa dos trabalhadores pobres. Para esse estudioso, a previsão para o Terceiro Mundo de dois bilhões de favelados em 2040 é uma monstruosidade difícil de compreender. E as pesquisas do Observatório Urbano das Nações Unidas (ONU) alertam que em 2020 a pobreza no mundo atingirá aproximadamente 45% do total de habitantes das cidades.

Portanto, aqui está **a raiz da crise do mundo do trabalho** e do Estado Social: o desemprego estrutural, que é agravado pelas políticas “neoliberais”; o recuo dos direitos sociais nos países centrais; e o desenvolvimento dos PAEs no Terceiro Mundo. Assim,

---

<sup>3</sup> “(...) legitimar a escandalosamente autoritária dominação da vida social por um ‘Governo Mundial’ implacavelmente imposto de cima em nome de uma ‘democracia’ fictícia, sinônimo da pretensa ‘ação local’ dos ‘coletores regulares de lixo’” (MÉSZÁROS, 2006, p.49).

quando a regulação da “mão esquerda do Estado”<sup>4</sup> encolhe, as atividades humanas passam a ser diretamente subordinadas à coerção do mercado. A educação, a saúde, a seguridade social e a habitação transformam-se em simples mercadorias altamente rentáveis para o capital. É óbvio que na atual democracia somente os cidadãos-clientes têm acesso aos caros planos de saúde, à educação privada e ao mercado de imóveis.

A atual urbanização acelerada da América Latina, da África subsaariana, do Oriente Médio e em partes da Ásia tem causas complexas – não está relacionada ao crescimento e ao processo de industrialização. A urbanização, acompanhada dos altos níveis de desemprego, resulta claramente muito mais de uma conjuntura política global – a crise da dívida externa da década de 1970 e a reestruturação das economias do Terceiro Mundo pelo FMI nos anos 1980 – do que dos avanços no progresso técnico.

Em algumas cidades da Costa do Marfim, da Tanzânia, do Gabão e de outros países, enquanto a economia se contraía de 2% a 5% ao ano, a população crescia entre 5% e 8% anualmente. Como explicar esse paradoxo? Esse enorme crescimento populacional deriva das políticas de “desregulamentação” agrícola impostas pelo FMI e pela OMC que provocaram a “descampenização” e aceleraram o êxodo rural da mão-de-obra excedente para as favelas urbanas, e o futuro dessa população será a indigência, o pauperismo quase absoluto. A expectativa é de que em 2050 a população urbana seja de 10 bilhões de habitantes, sendo que 95% desse crescimento mundial ocorrerá nos países em desenvolvimento (DAVIS, 2006).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) revela que, embora na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 as Nações Unidas declarem que todos os membros da sociedade têm direito à segurança social, somente 20% da população mundial tem acesso à proteção social adequada (Organização Internacional do Trabalho – Novidades – 9/11/06).

Portanto, quando a reestruturação da produção, os PAEs recomendados pelo FMI, o Banco Mundial, a automação e os progressos na biotecnologia jogam a maioria da força de trabalho mundial no desemprego (mercado informal), cresce o exército de reserva e aumenta, assustadoramente, a **população estagnada** que, como dizia K. Marx (1980), são seres humanos que vegetam no **inferno da indigência**. O pauperismo constitui o asilo dos inválidos da população ativa e o peso morto do exército industrial de reserva. A superpopulação relativa faz parte da **condição de existência** da produção capitalista e do desenvolvimento da riqueza social.<sup>5</sup>

Em 1948, na França, diante do alto nível de desemprego, a versão dos **direitos humanos** publicada pelo *Manifeste des sociétés secrètes* declarava que o remédio para os males dos trabalhadores encontrava-se na afirmação do direito de viver. Mas, como coloca Castel (1998), a única forma social que o direito à vida pode assumir para os que vendem a única mercadoria que possuem, a força de trabalho, é, verdadeiramente, **o direito ao trabalho**.

Não demorou muito para que os proletários em luta entendessem que o decreto que defendia o direito ao trabalho só seria efetivo com a abolição das relações sociais de produção capitalista e, como efeito, a abolição do proletariado.

Portanto, como revela o processo histórico, a radical solução da questão social do desemprego/pauperismo passa para a clandestinidade, isto é, a subversão da ordem republicana. Sendo assim, surgem como ultrapassadas e obsoletas a possibilidade e a

---

<sup>4</sup> A mão esquerda do Estado (sistemas públicos de educação, saúde, seguridade social), em contraposição à mão direita (polícia, cortes, sistema prisional), é uma expressão utilizada por Pierre Bourdieu.

<sup>5</sup> O pauperismo faz parte das despesas extras da produção capitalista, mas o capital arranja sempre um meio de transferi-las para a classe trabalhadora e para a classe média inferior (MARX, 1980, p.747).

esperança de solucionar o problema, ou seja, de assegurar o direito ao trabalho pela luta política promovida pelo sufrágio universal.

É importante recordar a dinâmica da acumulação do capital na Europa e seu impacto sobre a **população excedente** – entre 1812 e 1914 mais de 20 milhões de pessoas emigraram das Ilhas Britânicas. De 1850 até a Primeira Guerra Mundial, mais de **40 milhões de pessoas “saíram” da Europa**, na época equívaleu a uma “exportação” de mais de ¼ da força de trabalho (KOWARICK, 1975).

Em resumo, a história do desenvolvimento econômico, há muito tempo, havia demonstrado que não há solução real para o desemprego no interior da ordem capitalista. Atualmente, **cerca de 180 milhões** de pessoas estão em evidente situação de **desemprego aberto**, isto é, procurando e não encontrando trabalho seguro. Mais de 1/3 dos jovens entre 14 e 24 anos não tem esperanças nem perspectivas de encontrar trabalho seguro, estável. Na verdade, o crescimento da chamada economia informal significa aumento do subemprego e desemprego de trabalhadores pobres e miseráveis (Organização Internacional do Trabalho – Emprego, 9/11/2006).

## DESENVOLVIMENTO “EXCLUSÃO SOCIAL” E CIDADANIA PLENA

Se desenvolvimento for entendido como cidadania plena, emprego estável com direitos sociais e trabalhistas assegurados para todos os trabalhadores, de certa forma, os dados lançados no texto respondem a questão posta: não há possibilidade de superação do **exército de reserva mundial** no modo de produção capitalista. Como ficou evidente, com a dita “globalização/neoliberal” e as mudanças na natureza do trabalho, cresce, de forma avassaladora, a população estagnada, o **rebotalho do proletariado e os indigentes**.<sup>6</sup>

J. Rifkin (1997) afirma que a questão do desemprego é mundial e estrutural. Atualmente, nos Estados Unidos, menos de 2% dos trabalhadores estão empregados no setor agrícola. Na década de 1960, 1/3 da força de trabalho estadunidense encontrava-se na indústria; atualmente são menos de 17% dos empregados. A previsão realizada pelo autor é drástica: por volta de 2020, em decorrência do aumento da composição técnica do capital, menos de 2% da força de trabalho do planeta estará ocupada em atividades industriais.

Quando falamos em elevação da composição técnica do capital não estamos fazendo referência somente ao processo de automação de base microeletrônica. Um exemplo mencionado por J. Rifkin (1997) demonstra a potencialidade dos avanços da biotecnologia: a baunilha pode ser produzida sem grão, sem planta, sem terra e assim dispensará cem mil agricultores da África Oriental. Provavelmente, esses agricultores comporão, em breve, o exército de reserva mundial, engrossarão a população estagnada, ou seja, o exército dos que vivem no inferno da indigência.

De acordo com Mészáros (2006), cerca de metade da população mundial é obrigada a reproduzir suas condições de vida sob formas que estão muito distantes e até contrastam com o idealizado regulador absoluto do metabolismo social, o “mecanismo de mercado”.

---

<sup>6</sup> Diante da incapacidade estrutural da acumulação, o que vemos atualmente são “forças socialistas fortemente tolhidas por um keynesianismo de esquerda vago e otimista em que a magia da palavra ‘desenvolvimento’ ocupa a posição central” (MÉSZÁROS, 2006, p.95).

O denominado Estado de Bem-Estar Social havia criado, para grande parte dos intelectuais de esquerda, a falsa expectativa de que seria possível domesticar ou, no mínimo, civilizar o modo de produção capitalista (DEMO, 1998). Com a crise estrutural do capital, o Estado não pode “oferecer” nada de significativo e **retoma até as “concessões”** anteriores, atacando as “salvaguardas legais de defesa e proteção do trabalho” (MÉSZÁROS, 2006).

Longe do patamar de direitos conquistados pela sociedade de bem-estar social, no Brasil, durante a década de 1970, os trabalhadores conseguiram ampliar os direitos sociais, o seguro desemprego, a seguridade social, licença maternidade e paternidade, décimo terceiro salário, adicional noturno, adicional para horas extras, multas para as empresas que demitem sem justa causa etc. A denominada Constituição Cidadã de 1988, que traduz, de certa forma, os resultados das lutas dos trabalhadores formais está ameaçada pelo “neoliberalismo/globalizado”.

Para muitos estudiosos, a “marginalidade social”, o desemprego e o pauperismo seriam superados por um “capitalismo de face humana”. Predominava a idéia de que os países subdesenvolvidos percorreriam a trajetória econômica dos países centrais e alcançariam patamar de desenvolvimento semelhante ao atingido pelos países da Europa Ocidental e/ou pelos Estados Unidos. Havia um modelo de desenvolvimento econômico que seria alcançado depois de percorridas as “etapas evolutivas” naturalmente necessárias. Mas tudo indica que a crise da sociedade assalariada, expressão da crise estrutural do capitalismo, e o alto nível de desemprego nos países centrais colocam em cheque essa imaginária possibilidade da “decolagem” econômica, pois, na realidade, há um processo de **recomposição do exército industrial de reserva** nesses países.<sup>7</sup>

O economista M. Kalecki (1971) já havia revelado os aspectos políticos do pleno emprego. As políticas de pleno emprego contribuem para a emergência de trabalhadores não domesticados, e o desemprego (o exército de reserva) tem função política de disciplinar e reduzir o nível de reivindicações da classe operária. Isso significa que o desemprego, mecanismo social de controle, tende, ao enfraquecer as lutas operárias, a piorar as condições de reprodução da força de trabalho, ou seja, baratear o custo da mão-de-obra e contribuir para a elevação da rentabilidade das empresas.

Fazendo uma retrospectiva histórica, na década de 1970, intelectuais que estudavam o mundo do trabalho, ou seja, a marginalidade social na América Latina, entendiam que a população “excluída” constituía um grande **exército de reserva funcional** ao processo de acumulação de capital mundial, isto é, para esses pensadores, o pauperismo existente era inerente à estrutura social e econômica.

No caso da América Latina, a industrialização é introduzida de forma abrupta e, desde o início, tem caráter eminentemente monopolístico e estruturalmente dependente. A produção industrial não emerge como resultado de um desenvolvimento orgânico, ela chega ao continente de forma fragmentária e não integralmente estruturada. O tipo de dominação existente na fase da economia agro-exportadora não gerou, no que se refere à “marginalidade social”, problemas tão graves e profundos como a industrialização e a urbanização (KOWARICK, 1975).

Francisco de Oliveira (1976) e Lúcio Kowarick (1975), por exemplo, compreendiam a “marginalidade” como uma forma peculiar de **inserção do ser humano na divisão social do trabalho** em países mais ou menos industrializados e estruturalmente dependentes.

---

<sup>7</sup> O ‘processo de desenvolvimento’ consistiria em levar a cabo, e inclusive reproduzir, as diversas etapas que caracterizaram as transformações sociais daqueles países (CARDOSO & FALETTO, E., 1976, p.19).

Segundo Oliveira (1976), a denominada “exclusão social”, que foi aprofundada na economia brasileira depois de 1964, tornou-se **elemento vital** de seu dinamismo.

Portanto, os “marginais”, presentes no “mercado informal” e integrados ao processo de exploração capitalista, não eram percebidos como “excluídos” da sociedade capitalista; eram entendidos, na realidade, como funcionais ao processo de exploração do capital, sendo necessários e vitais ao processo de acumulação de capital.

Os grupos sociais marginais serão conceituados não como “excluídos sociais”, mas como grupos que participam no processo de acumulação, estando, como já foi dito, inseridos, de forma particular, na divisão social do trabalho.

Sendo assim, a composição do exército industrial de reserva e o **custo da reprodução da força de trabalho** eram e são questões cruciais para a compreensão da presença da marginalidade urbana na América Latina. A dinâmica do exército de reserva é fundamental para entender o fenômeno “marginalidade social”, que é importante para a compreender a dinâmica da **população latente, flutuante e estagnada**.<sup>8</sup>

As chamadas populações marginais se articulam ao conjunto da sociedade global, sendo um erro considerar que os habitantes dos “bairros marginais” e das “favelas” têm situação de vida homogênea e diferente dos demais segmentos sociais.

Enquanto a teoria sociológica funcionalista da “marginalidade” adota o **indivíduo como unidade de análise** e privilegia a integração social, as interpretações tributárias do pensamento marxista enfatizam as **contradições inerentes** ao processo histórico e consideram o conflito e a dominação no interior das relações de classe.

De acordo com o autor em análise, a problemática ficava restrita à noção de carência de consumo de bens materiais, educacionais e culturais. Sendo assim, a solução para o problema das carências era a participação, o desenvolvimento de programas educacionais, animação social, ação comunitária, **autogestão de cooperativas e educação de base**. A gênese da marginalidade encontrava-se na existência de um quadro sociocultural marcado pela anomia, isolamento, prostração e fatalismo, em resumo, na presença de valores, condutas e aspirações não adequadas à sociedade moderna, complexa, diversificada e competitiva.

Esse tipo de diagnóstico fazia com que o tratamento da “seqüela social” – pauperismo e “marginalidade social” – fosse pautado, simplesmente, por intervenções socioeducacionais que pretendiam transformar pessoas e não a estrutura social de dominação. Como a unidade de análise sociológica era o indivíduo – arcabouço teórico claramente funcionalista –, a solução passava pela inclusão e integração de todos que sofriam de carências materiais e educacionais.<sup>9</sup>

Os programas educacionais são fundamentais e necessários, porém não são suficientes, pois não atacam as raízes do problema, que têm origem histórica e estrutural; a gênese da “marginalidade social” está inscrita no tipo de dominação e de

---

<sup>8</sup> A superpopulação relativa manifesta-se de várias formas, todo trabalhador dela faz parte durante o tempo em que está desempregado ou parcialmente desempregado. A flutuante, ora é atraída, ora é repelida em quantidade maior pelas fábricas, minas, etc. A população latente está sempre na iminência de pertencer ao proletariado urbano, é o caso de muitos que vivem da agricultura. A população estagnada constitui parte do exército de trabalhadores que está em situação de ocupação irregular. O trabalho em domicílio, o artesanato e o mais profundo sedimento da superpopulação relativa que vegeta no inferno da indigência, do pauperismo, são bons exemplos (MARX, 1980).

<sup>9</sup> Os componentes fundamentais da população “marginal”, na época, eram os trabalhadores intermitentes, os flutuantes, os artesãos e os que operavam suas atividades na indústria em domicílio (KOWARICK, 1975).

relações de classe. Mais do que nunca é necessário adotar um universo<sup>10</sup> explicativo mais amplo, que supere a caracterização da marginalidade social no nível da mera expressão fenomenológica, a qual não ultrapassa o nível da aparência.

O fenômeno revela a sua essência e, ao mesmo tempo, a esconde. Isso acontece porque a essência se manifesta parcialmente no fenômeno, indica algo que não é ele mesmo e existe graças ao seu contrário.

Infelizmente, a “marginalidade social”, no Brasil, não foi resolvida com o processo de modernização. A industrialização, estruturalmente dependente, não incorporou a massa de desempregados ao processo de produção, e a adoção das políticas neoliberais (PAEs) tem agravado a situação, assim, cresce o número de indigentes sociais.

As estatísticas do IBGE (2005) não negam a afirmação acima, apontando que mais de 51% dos trabalhadores estão no denominado “mercado informal” ou na “marginalidade social”, isto é, integram a dinâmica econômica.

Portanto, diante do fenômeno do desemprego mundial, R. Castel (1998) questiona: estaria a história se repetindo, ou pior, gaguejando?<sup>11</sup>

Com o olhar dirigido à questão do desemprego no mundo, Mike Davis (2006) revela que 57% dos trabalhadores(as) da América Latina, 40% da Ásia e 90% na África que estão atualmente no mercado informal e nas favelas urbanas compõem um vasto “proletariado informal”.

Mike Davis (2006) afirma que esse “proletariado informal” não pode ser chamado de lumpesinato e muito menos de exército de reserva como deseja o marxismo clássico; os excluídos já não são reservas de nada, não há um sistema industrial para absorvê-los na alta dos ciclos econômicos.

De acordo com Robert Castel (1998), na França, em 1988, somente um em quatro estagiários e um em três trabalhadores precários encontraram trabalho estável no fim de um ano.

Para Castel (1998), o termo “exclusão”, em sua amplitude, não explica as causas do fenômeno, e os seres humanos que sobram são os **“inúteis para o mundo”**, os “inempregáveis”, ou seja, os “supranumerários”. Com a crise do Estado Social, avança o “individualismo negativo” que não se apóia em proteções coletivas. A Renda Mínima de Inserção Social (RMI), na realidade, não tem inserido os trabalhadores em empregos regulares e estáveis, e os que têm acesso a esse tipo de renda pagam “com sua pessoa”, com o esfacelamento da sua biografia. O solicitador da RMI tem apenas o relato da sua vida, com seus fracassos e carências, como forma de identificar a possibilidade de “recuperação” e de construção de um projeto, ou seja, um contrato de inserção.

Segundo Luciano Vasapollo (2005), a Itália tem alto índice de ocupação temporária, em relação aos outros países europeus: Itália, 10,1%; Dinamarca, 10,2%;

---

<sup>10</sup> Para muitos, a solução para a “exclusão social” está na articulação, mistura fina, do primeiro setor (Estado), do segundo setor (mercado) e do “terceiro setor” (agentes privados voltados para interesses públicos). O dito “terceiro setor”, por meio de ações voluntárias, filantrópicas e assistenciais, assume a função de dar resposta ao desemprego estrutural. A responsabilidade prioritária do Estado passa a ser desenvolvida em atividades localizadas e de auto-responsabilidade dos sujeitos “portadores das carências”, os desempregados e indigentes que vivem em situação de risco. Transforma-se o sistema de solidariedade universal e orgânica em solidariedade individual, o Estado Social recua (MONTANO, 2002).

<sup>11</sup> A apropriação dual do excedente econômico – uma parcela fica com a burguesia local e a maior parte é drenada para o exterior – torna a base econômica da dominação burguesa no Brasil muito débil. Para compensar sua fraqueza, a burguesia local utiliza formas tirânicas e opressoras de extração de mais-valia, o seu impulso reformista é quase nulo e sua propensão a proteger-se por meio do imperialismo e de suas técnicas policiais e militares, contra mudanças sociais, é muito alta (FERNANDES, 1979).

Reino Unido, 6,7%; Irlanda, 4,7%; Áustria, 7,9%; Bélgica, 9%. Na Itália, convertida ao país mais flexível da Europa, há cerca de dois milhões de trabalhadores subcontratados e quase cinco milhões em situação irregular. Vasapollo (2005) afirma que nos últimos 20 anos tem havido progressiva deterioração da seguridade social. Nos países da União Européia, as reformas estão atingindo os antigos sistemas de proteção social. Desenvolve-se, assim, um novo ciclo do capitalismo, com o desemprego estrutural, o desemprego invisível, o trabalho ilegal e mal remunerado. É propalado o mito do fazer sozinho, de se tornar empreendedor, que de fato não passa de uma nova forma de trabalho assalariado.

Este é o contexto econômico, social e político pautado pelo **regime de acumulação do capital mundial predominantemente financeiro**, no qual a circulação financeira atinge mais de um trilhão de dólares por dia (1995), 40 vezes mais do que o necessário para a base real de trocas (DOWBOR, 1998).

O economista Peter Gowan resumiu as relações entre produção e a esfera financeira nas economias de mercado: o **setor produtivo é o determinante** porque só ele é **capaz de gerar novo valor** que vai ser acumulado pelos proprietários do capital; e o setor financeiro é o dominante porque ele vai decidir o valor da riqueza acumulada e o destino dos novos fluxos de crédito (GOWAN, apud BELLUZZO, 2000).

Diante desse regime de acumulação, cabe ao Estado promover políticas assistenciais e filantrópicas para amenizar e aliviar o sofrimento de milhões de pessoas, porém, muitas vezes, essas políticas ferem a dignidade humana e não resolvem os problemas, pois não atacam, de fato, as causas estruturais. O Estado assistencialista, com apoio de ações locais, torna-se, assim, gerente dos desempregados, da pobreza e da miséria humana.

No Brasil, por exemplo, são gastos R\$ 7 bilhões com 11,1 milhões de famílias integradas no denominado “Programa da Bolsa Família”. Enquanto R\$ 110 bilhões remuneram os poderosos detentores dos títulos da dívida pública. Esses trabalhadores e trabalhadoras sem emprego têm suas biografias devassadas e esfaceladas. Tendo suas vidas humilhadas, a única forma de ter acesso ao direito de comer para subsistir é viver da “caridade legal”.

Vários exemplos podem ilustrar o significado da “exclusão” e da “globalização” do trabalho no Brasil. A grande imprensa tem revelado, com certa frequência, a realidade dos pobres e miseráveis. No nordeste brasileiro, muitos trabalhadores e trabalhadoras são incorporados ao processo produtivo de empresas transnacionais, que são atraídas pela localização geográfica e pela força de trabalho barata, dócil e disciplinada pelo desemprego – o reino da extrema necessidade material. Há, na periferia de Fortaleza, fábricas que produzem roupas e calçados de grifes de luxo, como a marca italiana Diesel, para abastecer o mercado mundial. Esses produtos são vendidos por US\$ 13 à luxuosa grife e revendidos em lojas espalhadas pelo mundo por até US\$ 600 (LIMA, 2005).

Na realidade, há uma unidade estrutural: a “marginalidade social” e a exploração do trabalho (faces da mesma moeda) estão integradas ao processo de acumulação do capital mundial, pois o barateamento da força de trabalho é funcional à lógica econômica, visto que aumenta a competitividade e a rentabilidade das modernas empresas.

O **mercado** – a compra e a venda da mercadoria força de trabalho – **não é neutro**, nos canaviais da próspera região de Ribeirão Preto, em São Paulo, operários que podam cana e trabalham com dores e câibras (falta reposição de potássio no organismo) morrem por exaustão, visto que a produção-padrão de 10 toneladas diárias exige 9.700 golpes de podão. A contratação de trabalho por tarefa ou safra é uma das

formas mais antigas de extração de sobretrabalho, isto é, extração de mais-valia absoluta. O exército de reserva tem atuado como grande motivador, pois a submissão da classe proletária às destrutivas taxas de produtividade é facilitada. Na década de 1990, a produção-padrão diária era de 3 toneladas de cana.

Para Maria Aparecida M. e Silva, o próprio “ônibus” precário que transporta os canavieiros impõe a docilidade, a aceitação das péssimas condições de trabalho, e o contrato por safra ou por tarefa, na verdade, oculta a relação de trabalho permanente, esta é mais uma forma utilizada para não-garantia da estabilidade do emprego. Os empresários usam esse expediente como instrumento de gestão da força de trabalho – na entressafra os operários são dispensados. Essa relação de trabalho acontece com os denominados “bóias-frias” e com os que vêm ‘de fora’, **o contingente do exército de reserva** que chega de outras regiões do País: mineiros, baianos, paranaenses etc. (SILVA, 1999).

Como foi noticiado pela grande imprensa, o “bóia-fria” Celso Gonzaga, 41 anos, morreu enquanto trabalhava em uma lavoura de cana no pequeno município de Taiacu, pertencente à Usina Nardini. Está sob investigação outra morte, a de uma trabalhadora, ocorrida em Ariranha. Portanto, em 2005, subiu para três o total de mortes sob suspeita de exaustão. São, no total, **5 casos sob apuração desde abril de 2004**, quando a Pastoral do Migrante passou a registrar os casos e a encaminhá-los ao Ministério Público do Trabalho e à Plataforma DHESC Brasil, entidade ligada à Organização das Nações Unidas. A pastoral também denuncia a morte de Maria Neusa Borges, 54, que morava em Monte Alto (*Folha de São Paulo*, 28/7/2006, C1).<sup>12</sup>

Integrados e funcionais ao processo de produção capitalista, há 110 mil bolivianos vivendo, de forma clandestina, em São Paulo. Maria Diaz, por exemplo, fechada em uma sala, com o filho que brinca no chão, produz, em uma **jornada de 16 horas**, sem carteira assinada, equipamento de proteção e assistência social, peças de roupa. Ganha por peça produzida a quantia de R\$ 0,20. Essas peças são vendidas para a multinacional C&A, que tem 113 unidades no Brasil e lucrou 500 milhões de euros em 2005 (LIMA, 2005).

Não há muitas novidades nesses caminhos trilhados pela economia brasileira, haja vista que pesquisas realizadas pelo BNDES, nos idos de 1987, revelaram que 25 mil trabalhadores urbanos viviam da tarefa de coletar lixo no Brasil.

Aparentemente, esses trabalhadores poderiam ser considerados excluídos da economia capitalista, mas, de fato, estão presos a uma cadeia de produção, atrelados e subordinados a 120 intermediários que vendem os produtos para 30 indústrias. O valor pago por essas indústrias aos empresários intermediários, em alguns casos, chega a 1.000 por cento de majoração (OLIVEIRA, 1997).

A dificuldade de realizar um levantamento estatístico nacional preciso do número de pessoas que exercem, atualmente, esse tipo de trabalho, coleta informal de resíduos sólidos, é enorme. Em junho de 2001, 1.600 coletores, de 17 Estados brasileiros, reuniram-se em um congresso em Brasília e reivindicaram a independência em relação às prefeituras municipais e às empresas privadas de reciclagem de materiais e o reconhecimento profissional da atividade. Em dezembro de 2002, o Ministério do Trabalho inseriu a atividade de coleta na nova Classificação Brasileira de Ocupações da Relação Anual de Indicadores Sociais (RAIS).

---

<sup>12</sup> No setor sucroalcooleiro, no ano de 2005, ocorreram 416 mortes, sendo a grande maioria por acidentes de trabalho. O diretor da Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo, Miguel F. dos Santos Filho, afirma que a remuneração por tarefa tem sido a causa fundamental das mortes por exaustão (BONATO, 2006).

Em janeiro de 2003, foi realizado o I Congresso Latino-Americano de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da América Latina, em Caxias do Sul, Rio Grande do Sul. Na “Carta de Caxias do Sul”, os participantes assumiram o compromisso de construir redes de cooperativas, associações e criar um Movimento Latino-Americano de Coletores de Materiais Recicláveis.

No dia 5 de outubro de 2003, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, ao determinar a criação do Comitê Interministerial de Inclusão Social dos Catadores de Lixo, lança um desafio aos seus ministros: a inclusão social de 500 mil coletores de resíduos sólidos. O Brasil produziu por dia, em 2002, mais de 125 toneladas de lixo, e cerca de 70% foram colocados nos lixões em céu aberto, campo de trabalho dos indigentes (OLIVEIRA, 2006).

Compondo a **superpopulação latente**, há na região amazônica cerca de 400 mil mulheres que sobrevivem da economia extrativa, são trabalhadoras que quebram o coco babaçu e produzem vários artigos das cascas e amêndoas, desde óleo, sabonetes até a farinha do mesocarpo que serve de alimento para as suas famílias.

A atividade extrativa do babaçu ocorre em situações distintas: há as quebradeiras sem-terra, que não têm acesso direto aos recursos naturais e moram nas chamadas “pontas de rua” das cidades, em povoados ou nas beiras de estrada e as trabalhadoras que têm acesso garantido à terra, de modo geral ocupam áreas desapropriadas pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) ou adquiridas pelos órgãos fundiários estaduais.

Como na região do Médio Mearim, Estado do Maranhão, a maioria das áreas de babaçu encontra-se sob controle privado os processos de cercamento das terras e de expulsão das quebradeiras de coco babaçu acentuaram-se desde a promulgação da antiga Lei número 2.979/1969, conhecida como a Lei das Terras do Sarney.<sup>13</sup>

Das lutas das trabalhadoras, em meados da década de 1980, contra o cercamento e a expulsão das terras onde ocorre o babaçu, emergem a Associação em Áreas de Assentamento no Estado do Maranhão (ASSEMA) em 1989; a Associação de Mulheres Trabalhadoras Rurais de Lago do Junco (AMTR) em 1990; e a Cooperativa de Pequenos Produtores Agroextrativista do Lago do Junco em 1991. E, com a articulação dos vários movimentos, surge, finalmente, o Movimento Interestadual das Quebradeiras de Coco Babaçu (MIQCB).

A aprovação da Lei do Babaçu Livre,<sup>14</sup> em 1997, beneficia apenas 10 mil quebradeiras de coco, e, embora já tenha havido, em 2005, o V Encontro do Movimento Interestadual de Quebradeiras de Coco Babaçu, com a presença de castanheiras do Peru e da Bolívia, essas 400 mil trabalhadores, que compõem o **exército de reserva latente**, não estão livres de serem transformadas em população indigente, pois vivem na fronteira do pauperismo.

---

<sup>13</sup> Com a Lei de Terras Sarney as mulheres são obrigadas ao pagamento de uma renda composta de amêndoas de coco babaçu. Elas só têm acesso às palmeiras se entregarem a metade ou mais da produção ao proprietário da terra. Assim funcionam as leis na democracia capitalista, a propriedade privada é sagrada.

<sup>14</sup> A Lei do Babaçu Livre consiste no livre acesso e uso comum das palmeiras pelas quebradeiras de coco, estejam as plantas em terras privadas ou de domínio público. De acordo com o Censo Agropecuário do Brasil de 1995/6, muitas das famílias que exercem alguma atividade extrativa na Amazônia trabalham em áreas que não lhes pertencem sob a condição de “ocupantes” ou “posseiros”, “arrendatários” e “parceiros”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS: HÁ UM NOVO PAUPERISMO OU UMA NOVA EXPRESSÃO DE UMA MESMA QUESTÃO?

Desta forma, ficam as questões: para onde vai o direito ao trabalho com proteção social? Pode-se falar em “neopauperismo” como uma nova questão social no século XXI (CASTEL, 1998)?

O fenômeno do emprego informal precarizado e flexível (neopauperismo) não será uma expressão da mesma questão social, a superpopulação relativa como condição vital para a existência do processo de acumulação do capital?

Dados de 2004, de uma pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre a pobreza no Brasil, revelam situação bastante singular: 69% dos adultos que recebiam dos programas de transferência de renda estavam trabalhando. E mais ainda, 15% do total dos trabalhadores estavam no mercado formal.

O que significam esses dados? O nível salarial do proletário brasileiro é tão baixo (fruto da pressão exercida pelo exército de reserva) que o credencia como beneficiário dos programas sociais, portanto, uma melhor remuneração seria a porta de entrada para a denominada “cidadania” dos vendedores da mercadoria força de trabalho.

Como disse Marx (1980), o **pauperismo faz parte da produção capitalista**, quanto maior a riqueza social, tanto maior o exército de reserva, pois as mesmas causas que aumentam a força expansiva do capital ampliam a força de trabalho disponível, esta **é a lei geral e absoluta da acumulação capitalista**.

Como é evidente, o progresso técnico (elevação da composição técnica do capital) e a ideologia da empresa flexível (precarização e tarefa multifuncional) avançam no momento em que o processo de (des)construção do Estado Social coloca-se como uma inevitabilidade histórica e concorre, de maneira acelerada, para a redefinição da forma de exploração do trabalho.

Emerge, no final do século XX, um novo fenômeno conhecido como “flexploração” – exploração do trabalho precário, instável e flexível –, isto é, a gestão da força de trabalho por meio da insegurança, o medo de perder o emprego e de passar a compor o grande exército de reserva. As pesquisas evidenciam que essa ideologia gerencial – terceirização e precarização do trabalho “polivalente/multifuncional” – transcende o âmbito original da fábrica e invade outros espaços sociais: as escolas, as universidades e os hospitais públicos e privados (SILVA, 2004).

Estamos diante de uma **guerra econômica**, e o equipamento fundamental não é, necessariamente, o militar, mas o desenvolvimento da competitividade acirrada. Nessa guerra, aceita-se o atropelamento dos princípios humanos relacionados à justiça social. Tudo vale pela saúde da empresa: “enxugar quadros, tirar o excesso de gordura, arrumar a casa, passar o aspirador, combater a esclerose” etc., esses são os princípios da administração científica contemporânea. A banalização da injustiça social precisa ser entendida, não somente no sistema totalitário nazista, mas também no sistema contemporâneo da sociedade neoliberal, em cujo centro está a poderosa empresa privada (DEJOURS, 1999).

Em resumo, o trabalho precário e o pauperismo são inerentes ao processo de desenvolvimento capitalista, fruto da expansão da riqueza mundial. A força do capital, livre das amarras da política de proteção social, explode o Estado Social e com ele, os direitos humanos.

A prova disso é que o capital, diante da crise estrutural, para recompor sua taxa de lucro, mesmo em países desenvolvidos como a Alemanha, recoloca em pauta a exploração do trabalho por meio do aumento da mais-valia absoluta. Segundo R. Kurz (2005), para que os salários reais possam baixar em absoluto, deve cair o “nível

histórico-moral” (Marx) atingido dos custos da reprodução da força de trabalho: bens culturais, cuidados médicos são pouco a pouco “declarados inacessíveis” ao patamar médio do custo de vida.

Nos países onde a presença da “marginalidade social” – exército de reserva – sempre fez parte da sua história, amplia-se, de forma brutal, a população estagnada. A **grande novidade** deste século é o crescimento assustador do número de **seres humanos que habitam o “inferno da indigência”**.

No Brasil, em 2003, 27,26% da população vivia como miserável o que corresponde a 47 milhões de pessoas. Esse número é obtido a partir da linha de miséria que é de R\$ 108,00 mensais. Esse valor garantia, na época, o consumo diário de 2.288 calorias. O décimo mais rico apropriava-se de quase a metade da renda *per capita* (precisamente 45,7%), enquanto a metade mais pobre apoderava-se de 13,5% da renda nacional; e os 40% intermediários praticamente coincidiam com os 40,8% da renda. Isso significa que a renda individual do grupo mais rico era 16 vezes superior ao do grupo mais pobre (Centro de Políticas Sociais – IBRE/FGV, 2006).

Em resumo, incessante desejo de ampliar sua valorização, o capital revoluciona permanentemente os instrumentos de produção e, dessa forma, realiza seu caráter progressivo, assim, a criação de riqueza efetiva torna-se cada vez **menos dependente do tempo de trabalho** e do *quantum* de trabalho vivo utilizado no processo produtivo de mercadorias, **gerando, ao mesmo tempo, riqueza, desemprego e miséria**. Nesse movimento histórico está presente a **contradição de base** do modo de produção capitalista, a contradição entre seu fundamento – trabalho como medida de valor – e seu próprio desenvolvimento.

Adiciona-se à contradição de base do modo de produzir e viver no capitalismo o desenvolvimento das forças destrutivas da natureza, avançando a **crise ambiental** provocada pelo “obsoletismo” planejado dos valores de uso e pelo “consumismo” exacerbado derivado da alienação humana e do fetiche da mercadoria. Só os Estados Unidos, por exemplo, que possuem 4% da população mundial, apropriam-se de 25% dos recursos de energia e de matérias-primas (MÉSZÁROS, 2006).

Concordo plenamente com R. Kurz (1997) quando diz que já é tempo, depois de 200 anos de era moderna, que o aumento da produtividade sirva para trabalhar menos e viver melhor. Para que isso aconteça é preciso, de uma vez, superar as contradições do capitalismo em direção à emancipação humana (SARTRE, 1980).

## REFERÊNCIAS

- BELLUZZO, Luiz G. Imperialismo e cosmopolitismo. In: FÓRUM SOCIAL MUNDIAL, 1., 2000, Porto Alegre. **Resumos...** Porto Alegre, 2000. Disponível em: [www.forumsocialmundial.org.br](http://www.forumsocialmundial.org.br). Acesso em: 26 dez. 2001.
- BRESCIANI, Maria M. S. **Londres e Paris no século XIX: o espetáculo da pobreza**. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- BONATO, José A. 416 mortes em 2005 no setor sucroalcooleiro, maioria por acidentes. **Jornal Gazeta de Ribeirão Preto**, São Paulo, 9 jul. 2006.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CARDOSO, Fernando Henrique; FALLETO, Enzo. **Dependência e desenvolvimento desenvolvimento na América Latina**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

- CENTRO DE POLÍTICAS SOCIAIS DO IBRE/FGV. **Evolução recente da miséria.** 1992/2003. Disponível em: [www.fgv.br/cps](http://www.fgv.br/cps). Acesso em: 4 dez. 2006.
- DAVIS, Mike. Planeta de favelas: a involução urbana e o proletariado informal. In: Sader, E. (Org.). **Contragolpes.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- DEMO, Pedro. **Charme da exclusão social.** Campinas, São Paulo: Editora Autores Associados, 1998.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- DOWBOR, Ladislau. **A reprodução social.** Petrópolis: Vozes, 1998.
- FOLHA DE SÃO PAULO, 28 jul. 2006, p. C1.
- FERNANDES, Florestan. **Da guerrilha ao socialismo: a Revolução Cubana.** São Paulo: T.A Queiroz, 1979.
- KALECKI, Mickael. **Selected essays on the dynamics of capitalistic economy.** Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1971.
- KARL, Marx. **O capital** – Livro 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. v. 2.
- KOWARICK, Lúcio. **Capitalismo e marginalidade na América Latina.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.
- KURZ, Robert. **Os últimos combates.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997.
- KURZ, Robert. **Mais-valia absoluta.** Disponível em: <http://obeco.planetaclixp/>. Acesso em: 31 out. 2005.
- LIMA, Isabelle M. **Folha de São Paulo,** 2005.
- MÉSZÁROS, István. **O século XXI: socialismo ou barbárie?** São Paulo: Boitempo, 2006.
- MONTAÑO, Carlos. **Terceiro setor e questão social.** Crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo: Cortez, 2002.
- OLIVEIRA, Francisco. **Economia Brasileira: crítica à razão dualista.** Revista CEBRAP, São Paulo: Brasiliense, 1976.
- OLIVEIRA, Andréa. Lula lança o desafio a ministros: a inclusão social de 500 mil catadores de lixo. Disponível em: [www.radiobras.gov.br](http://www.radiobras.gov.br). Acesso em: 27 nov. 2006.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Novidades, 3/11/06. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br). Acesso em: 9 nov. 2006.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Emprego, 3/11/06. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br). Acesso em: 9 nov. 2006.
- OLIVEIRA, Luciano. Os excluídos “existem”? Notas sobre a elaboração de um novo conceito. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 33, ano 12, fev. 1997.
- RIFKIN, Jeremy. Identidade e natureza do Terceiro Setor. In: IOSCHPE, E. (Org.). **3 Setor Desenvolvimento Social Sustentado.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.
- SILVA, Felipe L. G. e. **A fábrica como agência educativa.** Araraquara: Cultura Acadêmica Editora – Faculdade e Ciências e Letras, Unesp, campus de Araraquara, 2004.
- SARTRE, Jean-Paul. **Sartre no Brasil: a conferência de Araraquara; filosofia marxista e ideologia existencialista.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, UNESP, 1980.
- SILVA, Maria A. Moraes. **Errantes do fim do século.** São Paulo: UNESP, 1999.
- SOUZA, Nilson A. de. **A longa agonia da dependência: a economia brasileira contemporânea.** São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2005.
- TREVISAN, Cláudia. Sob Lula, dobra a saída de investimentos. **Jornal Folha de São Paulo,** Caderno B1, 4 dez. 2006.
- VASAPOLLO, Luciano. **O trabalhador atípico e a precariedade.** São Paulo: Expressão Popular, 2005.

**DISCRIMINAÇÃO E ASCENSÃO:  
O PREÇO PAGO PELA TRABALHADORA BANCÁRIA**

*Elaine Cristina Marques de Souza Balbino\**

**RESUMO**

O artigo propõe uma discussão sobre a discriminação e a ascensão da mulher bancária hoje. De acordo com os dados coletados, podemos afirmar que a discriminação do trabalho das mulheres ainda se faz presente, pois estas continuam ocupando cargos de menor status e com menor rendimento, são submetidas a dupla jornada, o que proporciona um maior desgaste físico e psicológico delas em relação aos homens, estando estas mais sujeitas às doenças ocupacionais e psicossomáticas como estresse, LER/DORT, gastrite, etc., além disso as mulheres pagam um preço extremamente alto por sua atração pelo serviço bancário, inclusive com dificuldades de constituir família.

**Palavras-chave:** discriminação, desigualdade, ascensão, gênero e trabalho.

---

\* Mestrado em Ciências Sociais Aplicado À Educação. Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Graduando em Pedagogia – Educação Infantil E Magistério Dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental (2º ano). Graduada como Tecnólogo em Processamento de Dados. Professora do Programa Especial para Formação de Professores em Exercício na Rede de Educação Infantil e Primeiras Séries do Ensino Fundamental da Rede Municipal dos Municípios da Região metropolitana de Campinas - UNICAMP – CAMPINAS. Diretora do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região – 1998 até atual. *Conselheira Municipal do Direito da Mulher na cidade de Campinas de 2005 a 2007.* elaine@balbino.com.br

## I – INTRODUÇÃO

Escrever sobre discriminação no século XXI pode parecer pouco relevante diante das invenções tecnológicas que o ser humano tem produzido. Tem-se a impressão de que eliminar preconceitos e discriminações é muito mais fácil do que criar um *microship*. Entretanto o contexto de reconfiguração que se deu no mercado de trabalho no final do século XX, devido às transformações de ordem econômica, política e social, não alterou de forma radical as relações de gênero<sup>1</sup> no trabalho. De fato, o mercado de trabalho de hoje apresenta: (I) fragilidade da manutenção do emprego formal para as mulheres; (II) contínuo e alto índice de desemprego feminino; (III) diferenças salariais e entre sexos; (IV) segregação ocupacional; e (V) renovadas barreiras à promoção e à ascensão profissional. Uma das mais significativas transformações ocorridas no Brasil desde os anos 70 do século XX foi a feminização do mercado de trabalho. Este processo é resultante não apenas das necessidades econômicas e das oportunidades oferecidas pelo mercado, em conjunturas específicas, mas também, em grande parte, das ações dos movimentos políticos e sociais, nesse caso, o principal deles sendo o movimento feminista. Essas transformações têm como resultado hoje a tendência à diminuição da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A manutenção da feminização, entretanto, pode ser constatada em determinados “guetos”, sub-setores que condensam um elevado contingente de mulheres que detêm menor prestígio por ocuparem as posições hierárquicas mais baixas. Apesar disso, observamos um alto nível de escolaridade, exigido pelos bancos, para a contratação dos funcionários, apresentando as mulheres muitas vezes índices de escolaridades mais altos que os homens. Os números mostram que isso por si só não basta, elas precisam de um diferencial para ascender. Mas em que “atributos” consiste este diferencial?

Como metodologia para essa pesquisa utilizamos dados quantitativos fornecidos pelos bancos que definimos como A e B, dados qualitativos, utilizando a técnica de entrevistas semi-estruturadas, com questões previamente elaboradas, de forma a permitir que os (as) informantes relatassem a sua opinião de forma espontânea.

## II - COMPOSIÇÃO E MUDANÇA DO CARGO DE GERENTE

Louraux, (1989) apud Maruani e Hirata (2003), realiza uma análise de que, de fato, a atividade realizada pode ser redefinida como “feminina” ou “masculina” em diferentes momentos de sua história, porque o tipo de qualificação e de ideologia profissional que a caracteriza, assim como as funções próprias dessa profissão, sofrem modificações. “É, portanto, a atenção dada à evolução das taxas de feminização ou masculinização de uma

---

<sup>1</sup> O conceito de gênero não considera as desigualdades sexuais como conseqüências naturais das diferenças biológicas dos sexos masculino e feminino, mas, sim, como decorrentes de construções históricas e sociais. Nesse sentido, o gênero contribuiu para desmistificar as diferenças biológicas entre sexos como sendo determinantes dos distintos papéis sociais assumidos por homens e mulheres e por mostrar a existência de um padrão dominante de relação de gênero, que tem sustentação em uma sociedade baseada em relações desiguais de poder (AMORIM, 2003).

profissão que permite formular a hipótese de que transformações estão em curso, envolvendo simultaneamente o futuro da profissão e as modalidades das relações sociais entre os sexos” (LOUREAUX, 1998: 33).

Na década de 1990, o sistema bancário utiliza-se das aptidões naturais desenvolvidas pelas mulheres no ambiente familiar para extrair altos índices de lucratividade e dá a ela a sensação de estar ascendendo para o cargo de gerente pelos seus resultados.<sup>2</sup> O que entendemos é que houve uma degradação no status da profissão de gerente não só pela redução do nível hierárquico, mas pelo próprio serviço realizado. A configuração organizacional tendeu a uma organização horizontal com acentuada redução dos níveis hierárquicos na agência; a maioria dos cargos é de assistente de gerente e de gerente. O gerente geral da agência hoje não deve distinguir-se dos demais funcionários em termos de execução das tarefas. Todos devem desempenhar a função de gerente, construindo equipes de vendas. A polivalência torna-se uma exigência, considerando-se o princípio de que todos devem desempenhar qualquer operação demandada pelo cliente (SEGNINI, 1998).

Segundo Lobo (1991), a feminização tendeu historicamente a ocorrer em determinado posto de trabalho quando este se degradou ou perdeu status. Nesse sentido, é exatamente isso que ocorreu com o posto de gerência, conforme foi se transformando num posto de vendas dos serviços bancários. A feminização ocorreu e hoje as mulheres são as que mais se adequam ao perfil do bancário vendedor.

Numa nova relação entre a mão-de-obra bancária e a concepção do serviço bancário, percebemos que a área mais importante da agência passa a ser a estação de negócios, ambiente destinado à captação e à aplicação de recursos. Nessa área, o objetivo é estimular a realização de “negócios-venda”; por isso, a manutenção das mulheres nessa área constitui uma espécie de acordo implícito que o banco realiza.

As promoções são realizadas, não como resultantes de um processo de avaliação de performance das trabalhadoras, mas como resultantes de um jogo para vencer as estratégias de competição entre os bancos. De acordo com Puppim (2001), as mulheres são designadas “mascotes”, pois são excluídas dos cargos de status na escala hierárquica do banco, mas são mantidas como gerentes, caixas, auxiliares administrativos e assistentes de gerência, englobando o “time” do banco, vestindo a camisa da aceleração do ritmo de trabalho; mesmo assim, são deslocadas para posições que simbólica e funcionalmente configuram “apoio”. A expectativa que a autora aponta para a posição de mascote é a de manutenção de aplauso nas laterais, da admiração da exibição masculina.

Enfim, ao degradar o status do cargo de gerente, cresce a autonomia desse cargo; porém, aumenta também a escala de seus encargos e, em conseqüência, a pressão emocional a que estão sendo submetidos (as). Em vista disso, a capacidade de lidar com o estresse torna-se uma qualidade valorizada para o desempenho dessa função.

### **III - Implicações da reestruturação para o trabalho bancário em números**

analisamos os dados quantitativos de dois bancos, apresentando e discutindo as tabelas que evidenciam a redução dos postos de trabalho e as estruturas de cargos nos bancos A e B de nossa pesquisa, a partir da preocupação com a questão de gênero.

---

<sup>2</sup> Os resultados são as metas atingidas e assim classificadas pela superintendência em forma de pontuações de 0 a 10.

## ANÁLISE DO BANCO A

**Tabela 1 – Número de trabalhadores por sexo no Banco A**

ANO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL	% FEMININO	% MASCULINO	TOTAL	RAZÃO M/H
1,995	14,440	16,650	31,090	46.45%	53.55%	100.00%	0.87
1,996	13,331	14,652	27,983	47.64%	52.36%	100.00%	0.91
1,997	12,901	13,032	25,933	49.75%	50.25%	100.00%	0.99
1,998	11,736	11,472	23,208	50.57%	49.43%	100.00%	1.02
1,999	10,834	10,491	21,325	50.80%	49.20%	100.00%	1.03
2,000	11,039	10,449	21,488	51.37%	48.63%	100.00%	1.06
2,001	11,933	10,639	22,572	52.87%	47.13%	100.00%	1.12
2,002	11,988	10,164	22,152	54.12%	45.88%	100.00%	1.18
2,003	13,057	10,609	23,666	55.17%	44.83%	100.00%	1.23
2,004	12,990	9,820	22,810	56.95%	43.05%	100.00%	1.32
2,005	13,014	9,824	22,838	56.98%	43.02%	100.00%	1.32

**Elaboração Própria: Fonte Banco Privado**

De acordo com a Tabela 1 observa-se que no Banco A, entre o período de 1995 a 2005, as mulheres passaram de 46,45% do total das posições de trabalho para 56,98%, gerando um acréscimo de 10,54 pontos percentuais em relação a 1995.

Analisando ainda o Banco A, notamos que existe diminuição do total de funcionários, pois de 31.090 bancários, em 1995, o banco passou a ter 22.838 em 2005. Essa diminuição no total de funcionários no Banco A foi influenciada principalmente pela diminuição do total de funcionários do sexo masculino, que em 1995 ocupavam 16.650 posições de trabalho, e, em 2005, passaram a ocupar somente 9.824. As mulheres também tiveram uma redução, porém muito menos significativa (de 14.440 em 1995 posições de trabalho para 13.014 em 2005).

Essa diminuição de postos de trabalho pode ser associada a alguns fatores como: reestruturação bancária, os novos métodos e técnicas de organização e gestão, a introdução de novas tecnologias e a ampliação da terceirização de determinadas atividades que antes eram desenvolvidas no âmbito interno do banco.

## ANÁLISE DO BANCO B

A análise deste banco compreenderá um período bem menor, tendo em vista que não tivemos acesso aos dados dos anos de 95 a 98 e de 2005. De todo modo, eles elucidam de

forma clara que a feminização neste caso é anterior e que, contrariamente ao banco A, ela decresce no período.

Tabela - 2 (Análise de um Banco Público B)

Ano	Mulher	Homem	Total	% Mulher	%homem	Total	Razão H/M
1999	7,466	4,580	12,046	62.0	38.0	100.0	0,6
2000	7,482	4,583	12,065	62.0	38.0	100.0	0,6
2001	8,010	5,005	13,015	61.5	38.5	100.0	0,6
2002	7,882	4,911	12,793	61.6	38.4	100.0	0,6
2003	7,828	4,983	12,811	61.1	38.9	100.0	0,6
2004	7,443	5,529	12,972	57.4	42.6	100.0	0,7

Elaboração Própria: Fonte Banco Público

No Banco B, observamos uma situação diferente. Em primeiro lugar, vale destacar o já referido aumento no total de funcionários, que passou de 12.046, em 1999, para 12.972, em 2004, configurando-se, assim, uma elevação de 7,69%.

Em segundo lugar, observa-se que o aumento no total de funcionários foi essencialmente masculino, cujo contingente passou de 4.580, em 1999, para 5.529, em 2004, o que significa uma elevação de 20,72%. Dessa forma, no Banco B, os homens passam a ocupar mais espaço, ao contrário do que se vê no Banco A. Como podemos observar, no Banco B, os homens passam de 38,00%, em 1999 para 42,60%, em 2004.

Ao compararmos os dois bancos, vemos que um é exatamente o oposto do outro. Enquanto no banco A ocorre a diminuição no total de funcionários, no banco B ocorreu um aumento, ainda que pequeno. Tal fato apresenta-se como um caso específico do banco B e acreditamos que o principal motivo foi a incorporação das contas do Estado depois da privatização do Banespa; com isso, o banco precisou contratar mais funcionários, lançando em 2004 um plano de aposentadoria incentivada, reduzindo assim a folha salarial com a demissão dos funcionários antigos, podendo contratar novos sem alterar a folha de pagamento.

### Reconfiguração da discriminação em Números

Tabela - 3 - ANÁLISE DA ESTRUTURA DO BANCO A

ANO	DIRETOR					SUPERINTENDENTE				
	FEM	MASC	TOTAL	% FEM	%MASC	FEM	MASC	TOTAL	% FEM	%MASC
1,995	20	194	214	9.35%	90.65%	73	393	466	15.67%	84.33%
1,996	9	170	179	5.03%	94.97%	70	350	420	16.67%	83.33%

1,997	9	161	170	5.29%	94.71%	75	330	405	18.52%	81.48%
1,998	15	139	154	9.74%	90.26%	75	294	369	20.33%	79.67%
1,999	15	134	149	10.07%	89.93%	72	277	349	20.63%	79.37%
2,000	16	129	145	11.03%	88.97%	69	268	337	20.47%	79.53%
2,001	15	123	138	10.87%	89.13%	68	252	320	21.25%	78.75%
2,002	13	110	123	10.57%	89.43%	73	252	325	22.46%	77.54%
2,003	13	107	120	10.83%	89.17%	73	247	320	22.81%	77.19%
2,004	11	89	100	11.00%	89.00%	62	286	348	17.82%	82.18%
2,005	11	86	97	11.34%	88.66%	61	276	337	18.10%	81.90%

Elaboração Própria: Fonte Banco Privado

GERENTE					OUTROS				
FEM	MASC	TOTAL	% FEM	%MASC	FEM	MASC	TOTAL	% FEM	%MASC
4,713	5,752	10,465	45.04%	54.96%	9,634	10,311	19,945	48.30%	51.70%
4,496	5,153	9,649	46.60%	53.40%	8,756	8,979	17,735	49.37%	50.63%
4,483	4,749	9,232	48.56%	51.44%	8,334	7,792	16,126	51.68%	48.32%
4,421	4,329	8,750	50.53%	49.47%	7,225	6,710	13,935	51.85%	48.15%
4,211	3,980	8,191	51.41%	48.59%	6,536	6,100	12,636	51.73%	48.27%
4,384	3,941	8,325	52.66%	47.34%	6,570	6,111	12,681	51.81%	48.19%
4,684	4,074	8,758	53.48%	46.52%	7,166	6,190	13,356	53.65%	46.35%
4,509	3,800	8,309	54.27%	45.73%	7,393	6,002	13,395	55.19%	44.81%
4,373	3,652	8,025	54.49%	45.51%	8,598	6,603	15,201	56.56%	43.44%
3,950	3,268	7,218	54.72%	45.28%	8,967	6,177	15,144	59.21%	40.79%
3,905	3,245	7,150	54.62%	45.38%	9,037	6,217	15,254	59.24%	40.76%

Elaboração Própria: Fonte Banco privado A

Os resultados apresentados na tabela 3 demonstram que para o cargo de Diretor há evidências de que os homens prevalecem no cargo de maneira significativa, já que a porcentagem de homens neste posto é reduzida para apenas 1,99% (de 90,65% para 88,66%) no período.

Também no que se refere ao cargo de Superintendente, os dados apontam a manutenção da prevalência masculina, que diminuiu em apenas 2,43% (de 84,33% para 81,90%) durante esses anos.

Já para a ocupação do cargo de Gerente, os dados demonstram uma inversão significativa na porcentagem de homens e mulheres. As mulheres que anteriormente eram minoria passaram a ser maioria nesse cargo, num percentual de aumento de 9,58% (de 45,38% para 54,96%).

De forma semelhante, no cargo “Outros” (caixas e escriturários), percebe-se uma inversão significativa na participação de homens e mulheres, já que a maioria, em 1995, era do sexo masculino e em 2005 passa a ser do sexo feminino. Percebemos, portanto, que, com relação à estrutura ocupacional do Banco A, a maioria das posições de trabalho em 2005 era ocupada por mulheres; entretanto, podemos dizer que grande parte dessas funcionárias está empregada nos setores do banco hierarquicamente mais baixos, (caixa, escriturário e gerente). Estes parecem ser os cargos que foram denominados “teto de vidro”, encontrados pelas mulheres. Convém registrar também que o fato de as mulheres estarem assumindo os postos de gerência não significa que elas estejam galgando altos postos na estrutura hierárquica, já que a automação permitiu um enxugamento da estrutura ocupacional dos bancos, diminuindo brutalmente os postos de trabalho inferiores aos de gerente, como os de caixa, escriturários, atendentes, etc<sup>3</sup>. Além disso, promoveu uma mudança do cargo de gerente, transformando seus ocupantes em vendedores e vendedoras. Para os cargos acima da gerência, conforme já assinalamos, a presença feminina decresce significativamente.

## ESTRUTURA OCUPACIONAL DO BANCO B

### Comparações entre Sexos por Cargo Ocupacional - Banco – B- Tabela – 4- 1999- 2004

Ano	As. Diretoria		%		Auditor		%		Gerente		%	
	Homem	Mulher	H	M	Homem	Mulher	H	M	Homem	Mulher	H	M
1999	24	6	80%	20%	66	11	86%	14%	956	568	63%	37%
2000	26	7	78%	22%	61	9	87%	13%	952	589	62%	38%
2001	26	7	78%	22%	59	9	87%	13%	947	578	62%	38%
2002	27	5	84%	16%	52	9	85%	15%	941	566	63%	37%
2003	21	6	77%	23%	50	9	85%	15%	914	541	63%	37%
2004	20	7	74%	26%	55	12	82%	18%	879	573	61%	39%

Elaboração própria: Fonte Banco Público

Ano	Caixa		%		Outros		%	
	Homem	Mulher	H	M	Homem	Mulher	H	M
1999	829	1840	31%	69%	2704	5615	33%	67%
2000	851	1865	31%	69%	2693	5012	35%	65%
2001	910	2006	32%	68%	3063	5410	36%	64%
2002	949	2080	32%	68%	2942	5817	34%	66%
2003	951	2072	32%	68%	3047	5200	37%	63%
2004	875	1714	34%	66%	3646	5137	41%	59%

3- Vale registrar os resultados da pesquisa coordenada por Leite e Guimarães que encontrou em um banco privado uma estrutura ocupacional em que o cargo mais baixo (de entrada) era de auxiliar de gerente e o segundo já era o de gerente de contas.

### **Elaboração própria: Fonte Banco Público**

Ao analisar a tabela 4, correspondente ao cargo de Assistente de Diretoria, verificou-se uma variação ao longo do tempo. Os homens perderam espaço para as mulheres, partindo de 80% em 1999 para 74% em 2004; no entanto, os cargos de Assistente de Diretoria continuaram predominantemente sob responsabilidade masculina.

O cargo de Auditor apontou que os homens perderam espaço para as mulheres, partindo de 86% em 1999 para 82% em 2004; entretanto, da mesma forma que os de Assistente de Diretoria, estes continuam, contudo, predominantemente sob responsabilidade masculina.

No caso dos cargos de Gerente, também observamos uma pequena variação ao longo do tempo: os homens perderam espaço para as mulheres, partindo de 63% em 1999 para 61% em 2004. Dentro desse contexto, percebemos que há uma diferença entre os Bancos A e B. Nesse caso, apesar de as mulheres ganharem mais espaço, a maior parte dos cargos de gerência continuam predominantemente sob responsabilidade masculina.

Em 1999, as mulheres ocupavam 69% das posições de Caixa; em 2004, 66%. O importante a salientar nessa queda é que as mulheres perderam espaço, mas esse cargo continua predominantemente sob a responsabilidade feminina.

No cargo “Outros” existiu uma variação ao longo do tempo, semelhante ao ocorrido com o cargo de Caixa, mas de uma maneira bastante significativa: as mulheres perderam espaço para os homens, partindo de 67% em 1999 para 59% em 2004. Entretanto, os cargos “Outros” continuam predominantemente sob responsabilidade feminina.

Conforme se pode notar no caso deste Banco B, as funções de maior status estão reservadas aos homens, de maneira mais significativa do que no privado, enquanto as mulheres continuam a ocupar prioritariamente os postos de trabalho inferiores. Cabe lembrar que no Banco B o contingente de mulheres é bem maior que o dos homens, conforme já mencionamos.

## **IV - RITMO DE TRABALHO: TENSÃO MÁXIMA, INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E DOENÇAS**

Outra questão importante é que, quando as mulheres ascenderam a funções superiores, elas passaram a ter que enfrentar uma intensificação do trabalho, conforme veio à tona nesta pesquisa, uma vez que não conseguimos entrevistar uma superintendente. De fato, ela não pôde nos atender até o encerramento desta pesquisa por não ter horário em sua agenda e também por realizar várias viagens semanais e reuniões diárias com membros de

outros departamentos. Conversando com sua secretária, obtivemos a seguinte informação: “A Maria nem ficou de licença maternidade quando nasceu sua filha; ela retornou ao trabalho depois de 20 dias”.

Há uma *intensificação do trabalho* em decorrência da fusão de postos de trabalho e da redução de níveis hierárquicos de um lado e, de outro, das políticas de gestão e controle do trabalho que visam à “maximização dos resultados”. Esse processo complexo de transformações nos bancos engendra modificações importantes também nas relações de poder que se desenvolvem nos ambientes de trabalho. Paralelamente a inovações tecnológicas e organizacionais, características do padrão produtivo na era da acumulação flexível, as instituições financeiras praticam novas formas de controle e gestão do trabalho que tentam obter a adesão dos trabalhadores ao projeto contemporâneo de reprodução capitalista. Mascaramento seus instrumentos coercitivos, os mecanismos do poder organizacional nos bancos instituem artifícios diversos para disciplinar e intensificar o trabalho por meio de programas de “qualidade total” e de “remuneração variável”. O estabelecimento de metas e a premiação salarial por produtividade, a criação de equipes “de qualidade” nos locais de trabalho para supostamente estimular a participação dos bancários em decisões relativas ao processo de trabalho, as campanhas de vendas de “produtos”, além do desenvolvimento de um sistema intenso e sofisticado de comunicação do banco e do trabalhador são estratégias concebidas para aperfeiçoar as condições de controle e de dominação do trabalho na atualidade.

O trabalho em equipe é considerado uma das mais novas formas de racionalização do trabalho bancário, porque um colega de trabalho vigia o outro, permitindo também a flexibilização das tarefas e um melhor controle dos processos e procedimentos.

Dowbor, introdução apud Maruani & Hirata (2003), afirma que os avanços tecnológicos, teoricamente, deveriam ser um fator de libertação. Em suma, hoje podemos fazer várias coisas com menos esforço, mas ao invés de reduzir a jornada de trabalho e viver melhor, as pessoas continuam passando a maior parte do tempo no trabalho:

A afirmação de Dowbor é contundente justamente por estarmos vivenciando uma reconfiguração tecnológica, ou seja, tecnologia de ponta nos setores financeiros; mas o trabalhador de seis horas tem que fazer oito, porque o banco não contrata mais pessoas e aquelas que permanecem no ambiente de trabalho têm o ritmo e a extensão do seu trabalho intensificado.

Os funcionários sofrem os mais diversos tipos de pressão e algumas podem ser consideradas como assédio moral.

As transformações observadas na categoria bancária geraram impactos sobre a saúde dos trabalhadores e apareceram expressos numa preocupação presente no discurso gerencial e também em programas, cursos e treinamentos direcionados para temas de saúde e segurança no trabalho. Essa preocupação está relacionada à incidência de doenças ocupacionais que ocorrem no cotidiano das empresas e que, conforme Melo (1999), têm origem nas condições e nas formas de organização do trabalho.

No que se refere às condições de trabalho, um número significativo de entrevistados declarou ter sentido algum tipo de desconforto físico e estão fazendo tratamento médico já há algum tempo. Eles atribuíram essa condição à exigência feita pelos bancos para o cumprimento de metas e aos abusos na prática de horas extras:

A temática relativa às dificuldades de conciliar a opção por uma carreira plena no banco com a vida pessoal e familiar pontuou os depoimentos da maioria das mulheres

entrevistadas, questão atinente à divisão entre os gêneros de papéis sociais e à construção de identidade. Também atribuímos uma relação da dupla jornada à dificuldade de ascensão e ao aumento das doenças aqui apresentadas.

Normalmente, são as mulheres que assumem as responsabilidades maiores, no caso da casa e da educação dos filhos.

Hoje há uma grande discussão em torno da questão sobre a dificuldade do trabalho da mulher que realiza dupla jornada, principalmente aquelas que não têm ajuda do marido e nem podem subcontratar o serviço.

## **V- Condições de trabalho, doenças ocupacionais e psicossomáticas**

Apesar de as doenças ocupacionais atingirem tanto homens quanto mulheres, são as doenças psicossomáticas que mais se sobressaem na vida dos entrevistados. O maior desconforto físico sentido pelas mulheres pode ser associado ao desenvolvimento do trabalho em domicílio.

Além disso, a pressão psicológica que elas enfrentam, não podendo estar com a família (filhos durante o dia), é muito grande:

Verificamos que, embora a LER/DORT, fosse percebida em vários estudos, como o de Silva (1998), Heloani (2004) e outros, os maiores problemas de saúde enfrentados pelos (as) trabalhadores (as), são o *stress*, a gastrite, os problemas psicológicos e mentais associados à excessiva carga de trabalho e responsabilidade.

A partir dos relatos dos entrevistados, referentes a essas doenças contraídas pelo trabalho nos bancos, selecionamos os depoimentos que se referiam não só a LER/DORT, como Gastrite e Depressão, e buscamos verificar o tipo de atividade que esses entrevistados desenvolviam, no sentido de constatar a correlação entre essas duas questões, conforme veremos no quadro 1, abaixo: Cabe registrar que foram realizadas 21 entrevistas, 14 mulheres e 7 homens, dos quais 8 declararam ter algum desconforto físico ou psicossomático.

Quadro 1: Desconforto físico e atividades desenvolvidas pelos trabalhadores

Nome	Atividade desenvolvida	Desconforto físico
Banco B	Trabalha sentada no atendimento ao público o dia todo e para fazer o serviço interno realiza horas extras após o expediente. Auxiliar administrativo	Dores de cabeça, no braço e nas mãos
2.Banco B	Hoje trabalha como gerente há mais de 15 anos no Banco B, fez carreira fechada e passou por vários cargos inclusive de digitação. Como gerente, tem uma excessiva preocupação com os subordinados.	LER/DORT. Depressão e problemas emocionais
3. Banco B	Está no banco há 25 anos na mesma função de auxiliar administrativo e esta fazendo tratamento psicológico, psiquiátrico e RPG.	Acorda Gritando, teve depressão profunda e quando está sendo ameaçada no banco por não atingir as metas; tem crises fortes de bater a cabeça na parede.
4. Banco B	Auxiliar administrativo; não obteve ascensão, tem mais de 15 anos de banco e realiza o serviço interno da agência.	Gastrite, antrite e andenite Tontura / stress e depressão
5.Banco A	Trabalha como gerente de contas dentro e fora do banco fazendo visitas e não tem horário certo a cumprir.	Emagrecimento e nervosismo quando está sob pressão
6.Banco A	Entrou como escriturária na contabilidade e depois de 3 anos passou para a área de câmbio importação; permaneceu mais 7 anos nessa área até ir para o sindicato dos Bancários em 1995.	LER/DORT
7- Banco A	Trabalha como gerente de contas, realizando visitas; só tem horário para entrar no banco e não para sair. Precisa atingir o resultado, mantendo e aumentando o número de clientes em sua “carteira”.	Caiu meu cabelo, eu ficava com bolha na cabeça; eu engordei muito mais de 20 quilos, porque quando eu entrei no banco eu era bem magra; minhas unhas não crescem mais.
8- Banco B	Gerente Regional do Banco B, administra várias agências e após 24 anos de banco descobriu que está com uma doença, a “Síndrome Metabólica” <sup>4</sup>	Labirintite, diabete e enfarto = Síndrome Metabólica

Fonte: Pesquisa de campo (2005-2006)

<sup>4</sup> Síndrome metabólica, segunda a entrevistada é uma doença desenvolvida por sete enzimas que o organismo passa a produzir e cada uma delas responsável por um sintoma, por exemplo: pressão alta, labirintite, diabete. “Algumas enzimas entram na corrente sanguínea provocando doenças do sangue como no meu caso a diabete” – Gerente Regional do Banco B

Em relação às doenças ocupacionais, Giannasi (1997) observa que há uma relação direta entre forma de organização do trabalho e o desenvolvimento dessas doenças, alertando que elas são provocadas pelas condições e organização do trabalho e que, quanto mais precárias e intensas, maiores danos provocam. A intensificação do ritmo e o empobrecimento do conteúdo do trabalho, a racionalização da força produtiva, a busca por excelência, enfim, a polivalência tem sido a causa do considerável e alarmante número de casos de lesões por esforços repetidos. Aliam-se a essas questões, a inadequação dos postos de trabalho, a falta de pausas para descanso, a redução de intervalos de refeição/banheiro/banho, as longas jornadas de trabalho e o excesso de horas extras, o repouso insuficiente, o mobiliário desconfortável, as ferramentas e maquinarias inadequadas, a dupla ou múltipla jornada de trabalho, limitando ou incapacitando não só para o trabalho, mas para a vida como um todo, como acrescenta Araújo et al (1999).

As autoras apresentam dados que confirmam que tais doenças têm se desenvolvido em diferentes ramos industriais e atingido mais as mulheres do que os homens. Entre os trabalhadores com Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho (LER/DORT),<sup>31</sup> a porcentagem de mulheres acometidas era de 86,7% no setor químico, 80% no setor bancário e de 79,8 no setor metalúrgico. A explicação para tal estatística está relacionada às atividades e postos de trabalho ocupados pelas mulheres. As autoras acrescentam que o discurso que associa a permanência das mulheres em ocupações que exigem paciência, atenção, higiene e sensibilidade esconde as condições reais de trabalho a que elas estão submetidas (ritmo intenso, trabalho repetitivo, grande esforço físico, etc.).

## CONCLUSÃO

Buscamos discutir as relações de gênero no setor bancário, em especial a ascensão e a discriminação da mulher, buscando apreender se essa ascensão refletia uma diminuição das desigualdades. Contudo, constatamos que essas mudanças inserem-se num contexto de reconfiguração das desigualdades existentes no trabalho entre homens e mulheres.

As mulheres se sentem atraídas pelo trabalho bancário por este estar fora da informalidade e ainda oferecer condições de trabalho melhores que as do mercado, como: salários maiores, assistência médica, auxílio creche, auxílio refeição, cesta básica, dentre outros.

A composição de gênero do trabalho bancário tem se alterado de modo significativo nos últimos anos; as mulheres passaram a ser preferidas para ocupar os cargos de gerência, pois as habilidades femininas, tidas como “naturais”, em especial, ao lidar com os clientes, passaram a ser mais exploradas pelo banco. Todavia, apesar de algumas mulheres terem conseguido ascender ao cargo de gerente, observamos que este tipo de ascensão vem acompanhado de um conjunto de restrições, já que, com a feminização do cargo, este perdeu o conteúdo e o status que tinha anteriormente. Por outro lado, os cargos considerados de maior status continuam sendo ocupados por homens, como os de diretores e superintendentes, enquanto os cargos de caixa, escriturário, auxiliar administrativo, assistente de gerente e gerente são, em sua maioria, ocupado por mulheres, restabelecendo em novas bases a divisão hierárquica nos bancos assentada na divisão sexual do trabalho.

A conclusão a que podemos chegar é de que as mulheres pagam um preço extremamente alto por sua atração pelo serviço bancário, inclusive com dificuldades de constituir família, visto que a cobrança quanto o cumprimento das metas e resultados é constante e que os bancos, principalmente os privados, privilegiam funcionários que tenham maior flexibilidade e disponibilidade, tornando a maternidade um empecilho para a ascensão das mulheres.

Observamos ainda que, apesar de o banco B seguir as tendências da reestruturação bancária, esta ocorreu de modo mais lento, devido aos entraves institucionais, como a estabilidade, que dificulta a demissão e a substituição de funcionários, diferentemente da alta rotatividade dos bancos privados. Isso oferece também uma maior proteção e tranquilidade para as mulheres que almejam constituir família, embora haja uma grande insatisfação em relação às oportunidades de ascensão, tal como no banco A.

Nesse contexto, algumas chegam até a buscar outras oportunidades de trabalho. Vale salientar que as dirigentes sindicais entrevistadas afirmaram ter optado pela militância sindical por não conseguirem ascender.

As dificuldades de inserção em outras possibilidades de trabalho foram considerada limitada, tanto pelas mulheres quanto pelos homens, porque o serviço bancário não propicia o desenvolvimento de uma qualificação que possa ser absorvida facilmente pelo mercado.

## **Bibliografia**

- ABRAMO, L. **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres.** Organização internacional do trabalho – OIT, Brasília: OIT, 2005. 196p.
- AMORIN, E. R. A. **No Limite da Precarização? Terceirização e Trabalho feminino na Indústria de Confecção-** Dissertação de Mestrado. Dep.de Sociologia, orientadora. Profa.Dra. Ângela Maria Carneiro Araújo. Unicamp, Campinas. 2003
- ARAÚJO, A. e AMORIM, E. (2002) **Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção:** um estudo na região de Campinas, **Cadernos Pagu** 17/18, Campinas, Pagu – Núcleo de Estudos de Gênero.
- BRUSCHINI, C. e LOMBARD, M. R. (2002) Instruídas e trabalhadeiras. Trabalho feminino no final do século XX, **Cadernos Pagu** 7/18, Campinas, Pagu – Núcleo de Estudos de Gênero.
- CASTRO, N. e LEITE, M. **A Sociologia do Trabalho Industrial no Brasil: Desafios e Interpretações.** BIB N. 37, 2º. semestre, Rio de Janeiro, Relume – Dummará/ANPOCS. 1994.
- CATELLS, M. **A sociedade em Rede:** A era da informação: Economia, Sociedade e Cultura. 4ª ed. São Paulo: Paz e Terra, v.1, 1999.
- DIEESE.(2006) **A Mulher Chefe de Domicílio e a inserção feminina no mercado de trabalho.** Pesquisa, 1.
- DISESAT – informativo março/2005. p.5 **A feminilidade das mulheres não está nas formas, mas sim na força.**
- FERNANDES, F. (2004) **As Mulheres nos Bancos,** Subseção Cnb/Cut, mimeo, 2004.
- GITHY, L. **Crise, Trabalho e Desemprego.** São Paulo, Cedec, mimeo.,1991
- GITAHY, L e LEITE, M. **Novas Tramas produtivas: Uma discussão teórico-metodológica.** Ed. Senac, São Paulo, 2005.
- HARVEY, D. **Condição Pós Moderna.** São Paulo: Loyola, 1993.
- HELOANI, R. **Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado:** História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.
- HIRATA, H. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- \_\_\_\_\_ Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu.** 2001/02 - pp.139-156.

HIRATA, H. e KERGOAT, D. **Sexo e Psicopatologia do trabalho**. Trabalho apresentado ao IX Encontro Anual do ANPOCS, Águas de S. Pedro. (mimeo), 1987

HIRATA, H. e MARUANI, M. **Novas Fronteiras das Desigualdade: Homens e Mulheres no mercado de trabalho**. Editora Senac, São Paulo, 2003.

LEITE, M. de P. e R. C. (1998) **Dimensões e Representações do Trabalho Fabril Feminino** in ABRAMO, L. W. e ABREU, A. P. (org) **Gênero e Trabalho na Sociologia Latino Americana**, São Paulo/Rio de Janeiro. ALAST.

\_\_\_\_\_. M. de P. (2003) **Trabalho e Sociedade em Transformação**. Mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

LOBO, E.S . **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo. Brasiliense, 1991

LOURO, G. L. O currículo e as diferenças sexuais e de gênero. In: COSTA, M. V. (org.) **O currículo nos limiares do contemporâneo**. Rio de Janeiro: DP & A, 1998. pp. 85-92.

MELO, H.P. et alli. **O setor de serviço no Brasil: uma revisão global**. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para discussão. N549, 1999.

ROMANELLI, G. **O provisório Definitivo: Trabalho e Aspirações de Bancários em São Paulo**. Tese de Mestrado. Departamento de Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 1978.

SCOTT, J. (1990) Gênero, uma categoria útil para a análise histórica. **Educação e Sociedade**, nº 2, vol. 15, jul/dez., 1994.

SAFFIOTI, H. **O Poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1992. 120 p

\_\_\_\_\_. **Gênero e Patriarcado**. Inédito Jan/2001. 120. p

SAFFIOTI, H. **Violência de Gênero no Brasil contemporâneo**. In Saffioti, H. I. B. Munoz – Vargas, M. Brasileira é assim. Rio de Janeiro: editora Rosa dos Tempos/NIPAS; Brasília: INICEF.

SEGNINI, L. R. P. (2000) **A Liturgia do Poder**. Trabalho e Disciplina. São Paulo, EDUC, 1988.

\_\_\_\_\_. **Constantes Recomeços: homens e mulheres em situação de desemprego**. Departamento de Ciências Sociais Aplicadas à Educação – FE – Unicamp – Campinas.

\_\_\_\_\_. **Ferrovia e Ferroviários: uma contribuição para a análise do poder disciplinar na empresa**. São Paulo: Autores Associados / Cortez, 1982.

\_\_\_\_\_. **Formas diferenciadas de relações empregatícias e qualificações requeridas em um contexto altamente informatizado: análise do sistema financeiro no Brasil**. Relatório

de pesquisa, São Paulo, 1997.

\_\_\_\_\_. **Mulher em tempo novo:** mudanças tecnológicas nas relações de trabalho. Tese de Livre Docência - UNICAMP, 1996

\_\_\_\_\_. **Mulheres no Trabalho Bancário** - Difusão Tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Edusp. Fapesp, 1998.

\_\_\_\_\_. **O processo de Feminização do trabalho Bancário em um contexto altamente informatizado:** uma conquista Social? Unicamp – FE, Campinas, SP, 1994.

SILVA, B. E. **Estratégias de qualidade e produtividade na fabricação de carros no Brasil e Inglaterra** .In: Seminário Interdisciplinar – padrões tecnológicos e políticas de gestão: processos de trabalho na indústria brasileira, 1988.

VENCO, S. **Telemarketing nos Bancos:** o emprego que desemprega. Campinas, SP: Unicamp, 2003.

# **DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO SEGUNDO GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: 1982 E 2005**

*Alexandre Gori Maia\**

*Vinicius Gaspar Garcia\*\**

## **RESUMO**

Para compreender as raízes e a dinâmica das extremas diferenças existentes entre negros e não negros, homens e mulheres, no mercado de trabalho brasileiro, este trabalho propõe-se a analisar: i) as raízes da exclusão racial e sexual no Brasil, identificando as razões históricas e culturais associadas à forma precária de inserção dos negros e mulheres no mercado de trabalho; ii) a dinâmica da segregação ocupacional e da discriminação salarial, para ajudar a compreender a evolução do complexo universo das diferenças de rendimentos segundo sexo e cor do mercado de trabalho brasileiro ao longo das últimas duas décadas e meia de baixo crescimento econômico. A hipótese central destas análises é que a redução das diferenças salariais observada no período se deu em função da deterioração econômica dos principais grupos de ocupados, sobretudo os homens, permanecendo ainda um quadro de extrema exclusão dos grupos mais discriminados da sociedade, com elevados índices de desemprego e desigualdade distributiva.

**Palavras-chave:** desigualdade social; discriminação; gênero; raça.

---

\* Pesquisador do CESIT (Centro de Estudos de Economia Sindical e do Trabalho) – UNICAMP (Universidade Estadual de Campinas); professor da FACAMP (Faculdades de Campinas); Estatístico pela UNICAMP; Mestre em Desenvolvimento Econômico, Espaço e Meio Ambiente pela UNICAMP; Doutor em Economia Aplicada pela UNICAMP. gori@eco.unicamp.br

\*\* Pesquisador da FACAMP; Economista pela UNICAMP; Mestre em Economia Social e do Trabalho pela UNICAMP; Doutorando em Desenvolvimento Econômico na UNICAMP. vggarcia@eco.unicamp.br

## **Introdução**

A dinâmica econômica do capitalismo impõe dificuldades adicionais para grupos ocupacionais que, historicamente, foram discriminados ou super-explorados. As mulheres e os negros constituem segmentos populacionais que tiveram grandes dificuldades para inserção no mercado de trabalho livre e assalariado, e que, numa perspectiva histórica, possuem uma origem comum relacionada à exploração abusiva de suas mãos-de-obra. Enquanto os negros foram submetidos às condições desumanas de exploração com a escravidão, a exploração do trabalho feminino foi muito comum nas fases iniciais de formação do capitalismo, principalmente nos setores de produção fabril.

Em um país onde as perspectivas de ascensão social já são extremamente restritas, a situação dos grupos historicamente marginalizados ficou ainda mais delicada a partir da década de 80, quando o Brasil presenciou contextos econômicos bastante desfavoráveis. A elevação do nível das taxas de juros nos EUA e a interrupção do crédito internacional deram o estopim para uma crise econômica que se instalou no país a partir do início dos anos 80. Houve uma brusca interrupção na trajetória de crescimento da economia brasileira e a estagnação iniciou-se com uma forte queda do PIB e do poder de compra das remunerações do trabalho.

O fraco desempenho da economia brasileira na década de 80 provocou expressivas alterações na composição das oportunidades do mercado de trabalho, sem interromper, entretanto, a tendência de aumento da taxa de participação e sem provocar aumento desenfreado do desemprego (BALTAR, 2004). Na década de 90, a racionalização e modernização da estrutura produtiva implantada nos anos 70 repercutiram no nível de emprego e afetaram os setores mais estruturados e organizados da economia.

A análise do mercado de trabalho brasileiro deve ainda considerar a dinâmica das extremas desigualdades quando os ocupados são estratificados segundo gênero e raça. Embora se tenha constatado um progressivo aumento da participação feminina no mercado de trabalho e as diferenças de rendimento vêm diminuindo em relação aos homens, ainda permanecem significativas, mesmo nas áreas metropolitanas (LEONE & BALTAR, 2005). Já a mobilidade social ascendente experimentada pelos negros após a Abolição foi muito restrita, estes continuam inseridos nas posições de menor prestígio social e com substanciais diferenças de rendimentos em relação aos não negros (GARCIA, 2005).

Em um contexto de baixo crescimento econômico e extremas desigualdades sociais, o objetivo central deste ensaio é analisar a evolução da desigualdade entre os grupos definidos pelo sexo e cor dos ocupados no mercado de trabalho brasileiro nos anos de 1982 e 2005. Serão consideradas as diferenças de inserção no mercado de trabalho (segregação ocupacional) e de rendimentos em posições ocupacionais relativamente homogêneas (discriminação salarial). Para ajudar a compreender o histórico de desigualdades segundo gênero e raça, será ainda realizada uma breve revisão da forma inserção das populações feminina e negra no mercado trabalho brasileiro. A hipótese central destas análises é que a redução das diferenças entre os grupos de sexo e cor observada nos últimos 25 anos de baixo crescimento econômico se deu em função de um generalizado processo de deterioração das posições dos grupos melhor classificados. Para cumprir os objetivos propostos, este trabalho foi estruturado em 2 seções principais, além desta parte introdutória e da conclusão final: i) revisão das raízes históricas da exclusão de mulheres e negros; ii) evolução dos diferenciais de renda e inserção no mercado de trabalho segundo gênero e raça.

## **1. O contexto histórico de acesso ao mercado de trabalho**

As mulheres e os negros constituem segmentos populacionais que tiveram grandes dificuldades para inserção no mercado de trabalho livre e assalariado, e que, numa perspectiva

histórica, possuem uma origem comum relacionada à exploração abusiva de suas mãos-de-obra. Os negros – homens e mulheres – foram submetidos, em vários países, ao processo de escravidão, caracterizado pelo trabalho coagido em condições desumanas. A exploração do trabalho feminino (e infantil), por sua vez, foi muito comum nas fases iniciais de formação do capitalismo, tanto na I Revolução Industrial na Inglaterra como nas etapas posteriores, principalmente nos setores de produção fabril.

No Brasil, a escravidão dos negros africanos foi praticada durante mais de três séculos, sendo abolida apenas no final do século XIX. A mobilidade social dos negros após a Abolição foi extremamente reduzida, mesmo nos períodos de crescimento da economia brasileira. Por sua vez, a exploração do trabalho feminino, no início do século XX, não se constitui num problema de grande dimensão pela fragilidade do setor industrial e por razões culturais. Mesmo assim, o pequeno contingente feminino na massa operária esteve submetido, nas primeiras décadas do século XX, às mesmas condições de trabalho que os homens, que incluíam longas jornadas de trabalho e salários extremamente reduzidos. É verdade que, após 1950, esses grupos ocupacionais, especialmente as mulheres, avançaram na sua inserção no mercado de trabalho, mas as diferenças que ainda persistem atualmente podem, em certa medida, ser creditadas a esse contexto histórico. Mesmo a partir de 1930, com a implementação da legislação da trabalhista, as populações negra e feminina depararam-se com dificuldades relacionadas, respectivamente, à persistência do racismo e ao “papel cultural” da mulher na sociedade.

### 1.1. Inserção das mulheres no mercado de trabalho

O advento da maquinaria, especialmente no setor têxtil, reduziu o esforço muscular e permitiu a exploração em larga escala da mão-de-obra feminina. No Brasil, a insipiência da indústria até meados do século XX fez com que essa exploração não atingisse um elevado número de mulheres, embora tivéssemos atividades com essa característica. Tanto é assim que, em 1932, efetiva-se a primeira legislação nacional que buscou implementar limites à exploração do trabalho feminino (BARROS, 1994), no bojo de outras iniciativas que culminariam com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

Na verdade, é preciso ponderar que havia uma heterogeneidade acentuada entre as mulheres, já que estas poderiam ser oriundas da população negra (ex-escravas), do contingente de imigrantes europeus ou do segmento que compunha a população nacional, branca e mestiça, no início do século XX. Cada um desses grupos enfrentou diferentes graus de dificuldades para inserção no mercado de trabalho, sendo que as negras tiveram, sem dúvida, o “pior ponto de partida” nessa integração.

De qualquer forma, é preciso assinalar que houve uma questão cultural que implicou em dificuldades para o trabalho feminino. Ao longo do processo histórico, as mulheres foram responsabilizadas pelas “obrigações” familiares, trabalho este não remunerado, realizado gratuitamente para os outros membros da família e, muitas vezes, considerado de importância secundária. Segundo a definição de KERGOAT (2003):

*“(...) feito não para si, mas para os outros, sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal” (KERGOAT, 2003: 56).*

De acordo com a mesma autora, esse papel social da mulher, que se opõe à função provedora do “homem trabalhador”, não é uma pré-determinação biológica, mas uma construção cultural e social.

A chamada “revolução sexual” da década de 70 irradiou-se dos EUA para boa parte do mundo ocidental, inclusive o Brasil, e buscou justamente alterar esse quadro. Durante as últimas três décadas do século XX ganharam força idéias relacionados ao direito feminino

quanto à educação e ao trabalho, contra uma situação de subordinação frente a uma figura masculina. Embora vários trabalhos apontem para um processo de crescimento da escolaridade e aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, a realidade atual ainda revela a manutenção de diferenças significativas de rendimentos entre os homens e as mulheres, mesmo em ocupações e atributos socioeconômicos semelhantes (WAJNMAN & MACHADO, 2003).

Deve-se levar em conta que, no Brasil, o forte aumento da atividade feminina coincide com o período de expansão da precariedade no mercado de trabalho (HIRATA, 1997). Muitas vezes em função da necessidade econômica de mais um membro remunerado na família, as mulheres se lançam ao trabalho em ocupações precárias e informais. Tal situação é ainda mais freqüente para as mulheres negras, com participação mais do que proporcional nos serviços domésticos e nas faixas de indigência (GARCIA, 2005). Além disso, particularidades relacionadas às mulheres e sua decisão de ingresso no mercado de trabalho permanecem até hoje, como aponta BRUSCHINI (1998):

*“O estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, as características do grupo familiar, como o ciclo de vida familiar em formação, com filhos pequenos, famílias maduras, filhos adolescentes, famílias mais velhas, e a estrutura familiar - família conjugal, chefiada por mulher, ampliada, presença de outros parentes - são fatores que estão sempre presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho, embora a necessidade econômica e a existência de emprego tenham papel fundamental (BRUSCHINI, 1998:4)”.*

Em síntese, mesmo vencidas barreiras culturais, as mulheres muitas vezes dependem de arranjos no âmbito familiar para viabilizar o acesso ao trabalho. Por outro lado, o crescimento no número de separações e a expansão de famílias unipessoais (homem ou mulher vivendo só) são indícios de que a opção pelo trabalho ou carreira profissional tem peso crescente na forma de inserção das mulheres na sociedade (LEONE, MAIA & BALTAR, 2007).

## **1.2. Inserção dos negros no mercado de trabalho**

As origens das diferenças raciais em termos de rendimentos do trabalho podem ser encontradas no passado escravista brasileiro e no histórico de seus desdobramentos. Utilizando-se dos clássicos trabalhos de Florestan Fernandes (1965) e Carlos Hasenbalg (1979), é possível destacar alguns aspectos da discussão relacionada à integração precária dos negros na sociedade de classes após a Abolição e a continuidade desse processo a partir de 1930, com o avanço da urbanização e industrialização.

Em linhas gerais, a história da pesquisa sobre relações raciais no Brasil pode ser englobada em duas gerações (TELLES, 2003). Os autores da primeira geração sustentavam a tese da democracia racial, defendendo a inevitável superação das desigualdades em função do elevado grau de miscigenação. A segunda geração, ao constatar a persistência da exclusão social dos negros brasileiros, contrapôs-se à idéia de democracia racial, buscando diferentes explicações para tal situação e mesmo para persistência do racismo.

O grande teórico da primeira geração foi Gilberto Freyre, que, nos anos 30 do século XX, valorizou os aspectos positivos da miscigenação racial. Autores norte-americanos como *Donald Pierson* e *Marvin Harris* também defenderam essa perspectiva na primeira metade do século XX, sustentando que a desigualdade racial vigente na época era produto dos séculos de escravidão dos negros e de questões culturais que seriam superadas, de maneira que a desigualdade acabaria em relativamente pouco tempo. Até meados do século XX, tanto na

academia brasileira como na norte-americana, era muito forte a idéia de relações raciais harmônicas e igualitárias no país.

Essa visão da primeira geração foi discutida no final dos anos 50, quando sociólogos brasileiros, liderados por Florestan Fernandes, concluíram que a teoria da democracia racial era um mito. Curiosamente, Florestan Fernandes havia sido financiado pela UNESCO para documentar e avançar nas pesquisas sobre a democracia racial brasileira, contrapondo-a à situação norte-americana, de segregação racial explícita. Fernandes, porém, concluiu que:

*“(...) o racismo era generalizado na sociedade brasileira, embora atribuísse à escravidão e seus efeitos sociais e psicológicos as dificuldades que os negros teriam em competir com os brancos nos mercados de trabalho de industrialização recente” (TELLES, 2003, p. 20).*

Depois de um hiato de mais de quinze anos sobre pesquisas raciais, o trabalho de Carlos Hasenbalg, do final da década de 70, impulsionou a discussão sobre o tema. Esse autor defendeu a idéia de que o racismo era compatível com o desenvolvimento capitalista no Brasil, realizando pesquisas que mostraram a persistência das disparidades raciais mesmo no período de maior crescimento da economia brasileira. Através de indicadores estatísticos que comprovaram esse quadro entre 1930 a 1980, Hasenbalg conclui que:

*“(...) a dominação racial e o status inferior do negro continuavam porque o racismo havia adquirido novos significados desde a Abolição e ainda atendia os interesses materiais e simbólicos dos brancos dominantes, através da desqualificação dos negros como concorrentes” (TELLES, 2003, p. 22).*

Para FERNANDES (1965), a maioria dos negros já estava fora dos centros economicamente desenvolvidos no momento da Abolição e, mesmo aqueles que permaneceram na mais dinâmica metrópole brasileira, São Paulo, acabaram “substituídos” pelos imigrantes europeus. Dessa forma, os negros e mulatos constituiriam o contingente da população nacional com o pior ponto de partida para integração ao regime social que se formou ao longo da desagregação da ordem social escravocrata e senhorial<sup>1</sup>. Na etapa seguinte de desenvolvimento do capitalismo brasileiro, essa população se viu totalmente desamparada. Nas palavras desse autor:

*“(...) essa desagregação operou-se, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre” (FERNANDES, 1965, p.15).*

FERNANDES (1965) realizou ainda as seguintes observações tendo como foco os negros na cidade de São Paulo: a) apesar da mudança de seu status legal após a Abolição, negros e mulatos não modificam substancialmente suas posições na hierarquia social; b) a ordem social competitiva limitou as possibilidades de inclusão desse segmento, em particular pela falta de preparo no que diz respeito à assimilação do trabalho livre; c) os ex-escravos e mesmo os “homens livres de cor” foram relegados à margem inferior do sistema produtivo, dentro de formas econômicas pré-capitalistas e áreas marginais da economia urbana; d) a

---

<sup>1</sup> Importante reforçar que FERNANDES (1965) tem seu foco de investigação na cidade de São Paulo e nos escravos ali residentes, sem atenção especial à “população de cor livre” fora dali.

degradação pela escravidão e uma integração deficiente à estrutura da *sociedade de classes* combinaram-se de forma a produzir um padrão de isolamento econômico dos negros e mulatos. Mesmo sem formas explícitas de segregação no início do século XX, como ocorria nos EUA, por exemplo, a escravidão produziu efeitos inegáveis sobre os negros e a conformação da sociedade após a Abolição, negando o mito da democracia racial brasileira.

HASEMBALG (1979) também destaca esse aspecto<sup>2</sup>, afirmando que a visão otimista a respeito da miscigenação e do grau de integração dos negros continha uma meia-verdade: de um lado, quando são feitas comparações internacionais, o Brasil distinguiu-se pela ausência de formas extremas de violência contra os negros (depois da Abolição); mas de outro, em termos de dominação do branco e subordinação do negro, o Brasil trilhou caminhos que, de maneira mais sutil, são parecidos com os resultados observados em países nos quais a segregação é explícita.

Nesse sentido, HASEMBALG (1979) afirma que o mito da democracia racial brasileira teria sido usado como instrumento ideológico de controle social, para legitimar a estrutura vigente de desigualdades raciais e impedir que a situação real se transformasse numa questão pública, objeto de discussão política. Esse autor também discorda de uma visão “progressista” que, ao negar a democracia racial, reduz os problemas de negros e mulatos àqueles da classe operária e das massas trabalhadoras. Embora a maioria dos negros pertençam justamente aos segmentos mais frágeis da estrutura social, eles apresentariam dificuldades adicionais que tenderiam a se reproduzir ao longo do tempo. Nas palavras do autor:

*“(....), ou bem os brasileiros negros e mulatos têm sido vistos como desfrutando desde longa data de uma integração na democracia racial no país, ou bem seu destino tem sido vagamente vinculado ao dos setores populares”* (HASEMBALG, 1979, p.44).

Em linhas gerais, essas leituras sugerem que, embora o futuro dos negros esteja associado à evolução política e estrutural da sociedade brasileira como um todo, existiriam formas particulares de discriminação, que se relacionariam, por exemplo, à distribuição geográfica, às dificuldades de acesso ao trabalho e à educação dessa população negra. A mobilidade social ascendente experimentada pelos negros depois da Abolição foi extremamente restrita, uma vez que a própria dinâmica do capitalismo dependente colocou sérios obstáculos à integração da massa marginal. Percebeu-se que elevadas taxas de crescimento econômico poderiam ocorrer com manutenção de marginalidade social, embora, sem o primeiro, torne-se ainda mais difícil o enfrentamento das questões sociais e a geração de trabalho e renda, como se observou no período pós 1980.

## **2. Evolução dos diferenciais de renda e inserção no mercado de trabalho segundo gênero e raça**

Durante boa parte das duas últimas décadas e meia, o desempenho do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro esteve muito aquém do necessário para um país que vislumbrou um significativo crescimento de sua população economicamente ativa (MAIA, 2007). A economia sofreu os efeitos macroeconômicos de adaptação da economia brasileira à restrição de crédito internacional através de uma profunda recessão no início dos anos 80, aliado à hiperinflação na segunda metade desta mesma década e à abertura comercial, racionalização e

---

<sup>2</sup> Na visão de Hasembalg, porém, Fernandes teria exagerado na ênfase ao “legado escravista” como fator de explicação das desigualdades raciais. Em suas palavras: “apesar da compreensiva e meticulosa dissecação das relações raciais brasileiras, a principal debilidade interpretativa (referindo-se a Fernandes) resulta dessa conceituação do preconceito e discriminação como sobrevivência do antigo regime” (Hasembalg, 1979, p.75).

modernização da estrutura produtiva na década de 90. Após crescer a respeitáveis taxas de 8,6% ao ano durante a década de 70<sup>3</sup>, o PIB brasileiro passou, a partir da década de 80, a oscilar entre períodos de recessão e baixo crescimento. Seu crescimento médio anual foi de 2,3% durante a década de 80, de 2,5% a.a. na década de 90 e tem sido de 2,2% a.a. nos anos 2000.

Para analisar a evolução da desigualdade da renda e das formas de inserção no mercado de trabalho entre os grupos definidos pelo sexo e cor dos ocupados nesse contexto de baixo crescimento econômico, utilizou-se informações da base de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para os anos de 1982 e 2005. A partir das auto-declarações de sexo e cor ou raça dos entrevistados da PNAD, definiu-se quatro categorias de análise: homem não negro; mulher não negra; homem negro e mulher negra. Mudanças metodológicas implementadas na PNAD a partir da década de 90 exigiram, entretanto, adaptações das categorias de análise. O quesito cor ou raça foi questionado experimentalmente na PNAD de 1982, passando a ser incorporado definitivamente a partir de 1984<sup>4</sup>. De 1982 à PNAD de 1990, as categorias disponíveis eram: branca, parda, amarela e negra. Em 1992 a raça indígena foi dissociada da cor parda, criando uma nova categoria de classificação. Para permitir a comparabilidade das informações dos anos de 1982 e 2005, incorporou-se os indígenas à categoria *negros*, juntamente com pretos e pardos<sup>5</sup>. Os brancos e amarelos foram classificados como *não negros*.

Na composição na População Economicamente Ativa (PEA), consideraram-se como ocupados os indivíduos com 10 anos ou mais de idade que tinham trabalho remunerado na semana ou que exerciam trabalho não remunerado em pelo menos 15 horas na semana. Como desempregados, consideraram-se aqueles indivíduos com 10 anos ou mais de idade que não estavam ocupados na semana mas que, em um período de 2 meses, estavam à procura de trabalho. Dessas definições derivaram-se dois importantes indicadores da dinâmica do mercado de trabalho: i) taxa de participação: percentual da população com idade igual ou superior a 10 anos que estava ocupada; ii) taxa de desemprego: percentual da PEA que estava desempregada.

Para analisar a evolução das formas precárias de inserção no mercado de trabalho, analisou-se ainda a condição de subemprego do trabalho. Com o objetivo de obter maior comparabilidade entre as estatísticas internacionais, a 13ª Conferência dos Estatísticos do Trabalho da OIT (Organização Internacional do Trabalho), realizada em 1982, definiu algumas recomendações operacionais para a classificação de subemprego. Segundo HOFFMANN & BRANDÃO (1996), a 13ª Conferência recomendava que o subemprego fosse identificado pela diferença entre as horas trabalhadas e a jornada oficial de trabalho. Neste trabalho o subemprego foi identificado a partir das ocupações com jornada inferior a 35 horas semanais.

Os padrões econômicos da população ocupada foram analisados a partir do rendimento da ocupação principal. Os valores foram deflacionados para reais (R\$) de outubro de 2005 a partir do INPC corrigido para a PNAD, um ajuste feito no índice de inflação para que esse considere as variações percebidas no dia 1º de cada mês, período de referência para

---

<sup>3</sup> Fonte: PIB brasileiro em R\$ de 2005 (IPEA, disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br>>. Acessado em: dezembro de 2006).

<sup>4</sup> Entretanto, no ano de 1984 a questão não foi declarada por 73% da população, e por 88% em 1985 (Fonte: PNAD, microdados, IBGE).

<sup>5</sup> Embora essa classificação possa, a rigor, gerar distorções analíticas, deve-se destacar que os indígenas representavam, em 2005, apenas 0,19% da população brasileira (353.316 pessoas na população, ou 980 entrevistados na amostra da PNAD) e dificilmente seriam suficientes para provocar qualquer efeito significativo sobre as associações (Fonte: PNAD, microdados, IBGE).

os rendimentos captados pela PNAD, e não permaneça centrado no dia 15 de cada mês como originalmente prevê sua metodologia (CORSEUIL & FOGUEL, 2002).

## **2.1. Desigualdades no mercado de trabalho segundo gênero e raça**

A extrema desigualdade existente entre os rendimentos do trabalho de homens não negros, mulheres não negras, homens negros e mulheres negras pode ser devida a duas fontes principais: i) segregação ocupacional; e ii) discriminação salarial. Enquanto a segregação ocupacional refere-se às dificuldades que indivíduos igualmente produtivos encontram para se posicionar em ocupações melhor remuneradas, a discriminação ocupacional está associada às diferenças salariais existentes entre indivíduos que estão em posições ocupacionais relativamente homogêneas.

Para ajudar a compreender a evolução das diferenças dos rendimentos do mercado de trabalho brasileiro ao longo destas duas últimas décadas e meia de baixo crescimento econômico, esta parte do trabalho pretende analisar: i) a segregação ocupacional, a partir: da participação dos grupos de sexo e cor segundo condição de atividade e características associadas à posição ocupacional; e ii) a discriminação salarial, a partir de um modelo de regressão múltipla para estimar o efeito isolado das características de sexo e cor no rendimento dos ocupados, mantendo-se constante as demais atributos ocupacionais que possam determinar o rendimento do trabalhador.

### **2.1.1 Segregação ocupacional**

Pode-se dizer que o expressivo crescimento do desemprego observado a partir da década de 90 teve suas origens não apenas em fatores econômicos (baixo crescimento da economia), institucionais (legislação trabalhista) e demográficos (expressivo crescimento da população em idade ativa), mas também em significativas mudanças nos padrões de atividade dos grupos sociais brasileiros. Um dos fatores mais marcantes foi o expressivo crescimento da PEA feminina: entre 1982 e 2005, esta cresceu 3,5% a.a. entre as mulheres não negras e 4,5% entre as mulheres negras, valor muito superior à capacidade de absorção de ocupações no mercado de trabalho, que foi de 2,4% a.a no mesmo período (Tabela 1). Uma das conseqüências imediatas foi o expressivo crescimento da população desempregada em todos os grupos de ocupados, especialmente entre as mulheres negras (8,8% a.a.), o grupo mais frágil da pirâmide social brasileira.

Os PEA dos homens não negros foi a única com crescimento inferior à das ocupações no mercado de trabalho brasileiro mas, mesmo entre estes, também cresceu a taxa de desemprego (de 4,3% para 7,5%), já que cresceu a oferta de mão de obra feminina e dos homens negros no mercado de trabalho. Embora tenha reduzido a participação dos homens no mercado de trabalho, estes ainda continuam com as maiores taxas de participações (67% para não negros e 66% para negros). A diferença das participações masculinas e femininas, que era de aproximadamente 40 pontos percentuais em 1982, caiu para 24 pontos percentuais em 2005.

Destaca-se ainda, dentro de grupos do mesmo sexo, menores taxas de participação e maior prevalência de desempregados entre os negros, principalmente entre as mulheres. Se as mulheres conquistaram um importante espaço no mercado de trabalho, o mesmo não se pode afirmar para a população negra, onde cresceu sensivelmente a taxa de desemprego.

**Tabela 1 – Condição de atividade segundo sexo e cor – Brasil 1982 e 2005<sup>1</sup>**

Sexo e Cor	1982				2005			
	Ocupados	Taxa Participação	Desempregados	Taxa Desemprego	Ocupados	Taxa Participação	Desempregados	Taxa Desemprego
Homem Não Negro	18.664.963	72,8	838.388	4,3	24.526.107	67,1	1.998.031	7,5
Mulher Não Negra	8.926.085	33,2	644.353	6,7	18.163.592	44,4	2.802.691	13,4
Homem Negro	13.454.100	72,5	701.447	5,0	23.563.294	65,6	2.543.064	9,7
Mulher Negra	6.334.473	33,7	485.332	7,1	15.153.267	41,1	3.403.589	18,3
<b>Total</b>	<b>47.379.621</b>	<b>52,7</b>	<b>2.669.519</b>	<b>5,3</b>	<b>81.406.260</b>	<b>54,2</b>	<b>10.747.375</b>	<b>11,7</b>

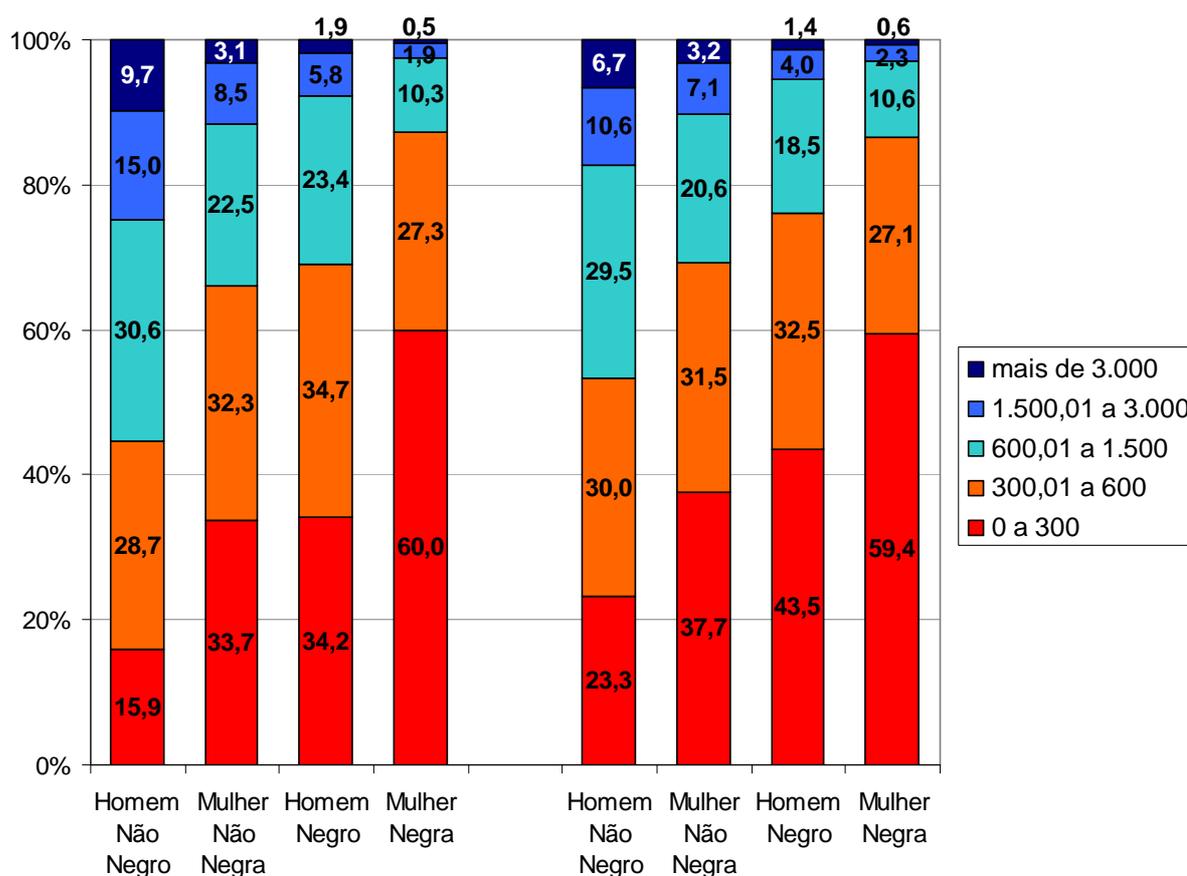
Fonte: PNAD, microdados, IBGE.

<sup>1</sup> Exclui áreas rurais dos Estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Além da explosão do desemprego, o baixo crescimento do mercado de trabalho nas últimas décadas também acentuou o estágio de deterioração das posições econômicas da população ocupada. Para analisar este fenômeno, os ocupados foram segmentados de acordo com seus rendimentos do trabalho principal em 5 estratos sociais, baseados em múltiplos do salário mínimo de 2005: i) 0 a 300 reais; ii) 300,01 a 600 reais; iii) 600,01 a 1.500 reais; iv) 1.500,01 a 3.000 reais; v) 3.000,01 ou mais. Enquanto os dois primeiros estratos, com rendimento igual ou inferior a 600 reais, representariam, de maneira aproximada, padrões de pobreza e precariedade da ocupação, os 3 últimos estratos estariam associados a ocupações de baixa, média e alta classe média brasileira.

Em todos os grupos de ocupados destacam-se os baixos padrões econômicos das ocupações, com percentagem igual ou superior a 53% de ocupados ganhando até 600 reais (Figura 2). Há ainda uma clara hierarquia econômica entre os grupos de ocupados, definida pelos homens não negros no topo da pirâmide social, com a menor parcela de ocupados ganhando até 600 reais, seguidos pelas mulheres não negras, homens negros e, na base da pirâmide, as mulheres negras, com 86% da população ganhando até 600 reais mensais.

É ainda mais grave constatar que, passados 24 anos de estagnação e crise, pioraram as já precárias posições econômicas em praticamente todos os grupos de ocupados, principalmente entre os homens, negros ou não negros. Apenas as mulheres negras apresentaram ligeira redução de 1 ponto percentual na parcela de ocupados ganhando até 600 reais mensais, embora permaneçam com os piores padrões econômicos entre os grupos de ocupados. O fato é que a maior taxa de atividade das mulheres não refletiu em melhores condições econômicas para estas e, aliado à baixa dinâmica do mercado de trabalho, ainda colaborou para uma significativa deterioração dos padrões econômicos da população ocupada masculina. Aumentou em 9 e 7 pontos percentuais, respectivamente, a parcela de ocupados não negros e negros com rendimentos iguais ou inferiores a 600 reais mensais.

**Figura 1 – Grupos de sexo e cor segundo estratos sociais – Brasil 1982 e 2005<sup>1</sup>**

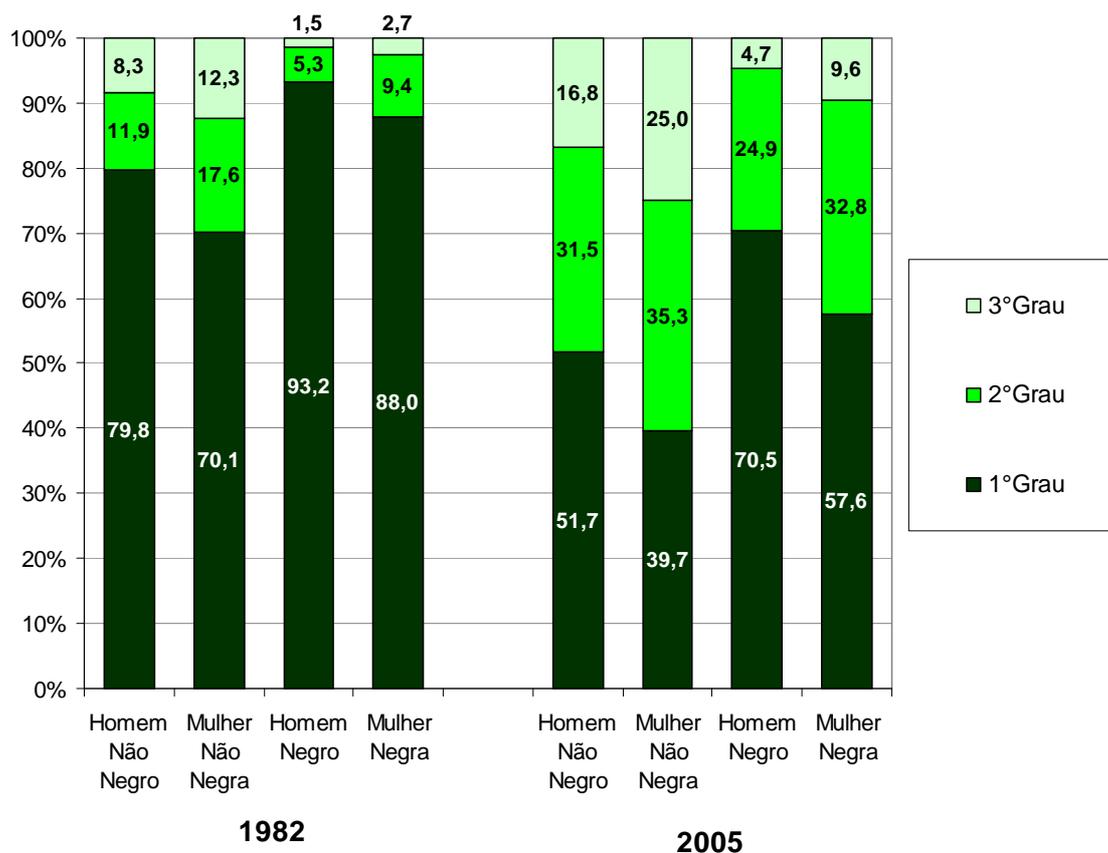
Fonte: PNAD, microdados, IBGE.

Valores em reais (R\$) de 1º de outubro de 2005 (INPC corrigido para a PNAD – IPEA).

<sup>1</sup> Excluídas áreas rurais dos Estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Embora estejam em posições econômicas mais precárias, as mulheres ocupadas apresentam melhores índices de escolaridade que os homens, sobretudo no que se refere ao ensino superior. A distribuição dos ocupados segundo graus de escolaridade (1º grau: com no máximo ensino fundamental completo; 2º grau: ensino médio completo ou incompleto; 3º grau: ensino superior completo ou incompleto) apresentada na Figura 2 mostra uma nova hierarquia entre os grupos de sexo e cor: o percentual de mulheres não negras, as mais qualificadas, com nível superior era mais que cinco vezes superior ao dos homens negros em 2005, os menos qualificados; os homens não negros aparecem em segundo lugar, com percentual de ocupados com nível superior 75% superior ao das mulheres negras mas 67% inferior ao das mulheres não negras.

Entre 1982 e 2005, aumentou significativamente o percentual de ocupados com ensino médio (2º grau) e superior (3º grau), especialmente entre as mulheres. Estas apresentaram redução de 30 pontos percentuais na parcela de ocupados com até 1º grau de escolaridade, mas, enquanto às mulheres negras limitou-se basicamente o acesso ao ensino médio, o ensino superior foi alcançado por um quarto da população feminina não negra ocupada em 2005.

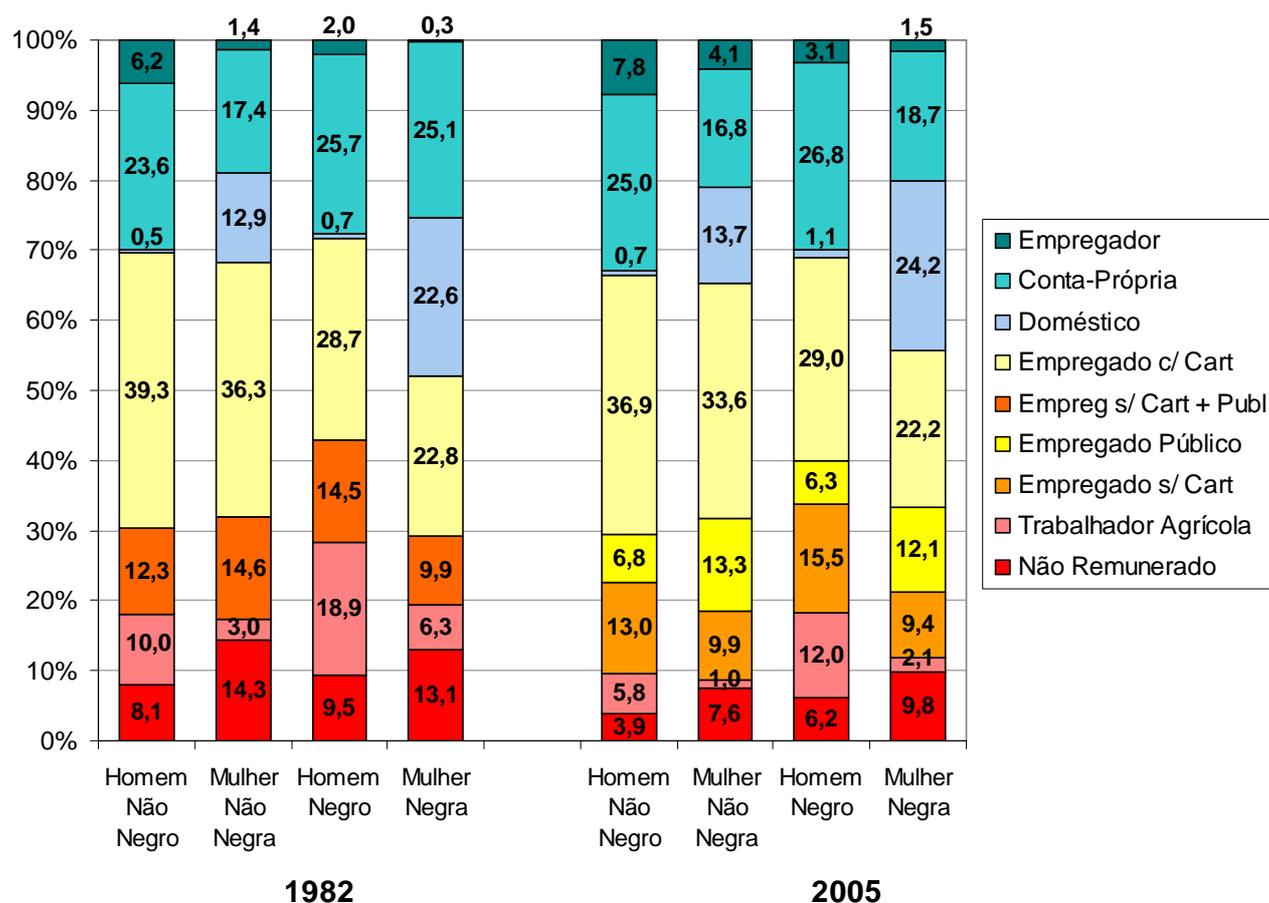
**Figura 2 – Grupos de sexo e cor segundo grau de escolaridade – Brasil 1982 e 2005<sup>1</sup>**

Fonte: PNAD, microdados, IBGE.

<sup>1</sup> Excluídas áreas rurais dos Estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Para identificar indícios de segregação entre as posições ocupacionais, os grupos de sexo e cor foram ainda classificados nas seguintes categorias: empregador; conta-própria; empregado doméstico; empregado com carteira; empregado sem carteira; funcionário público (estatutários ou militares); e trabalhador não remunerado (Figura 3). Em 1982, funcionários públicos e empregados sem carteira foram agrupados na mesma categoria já que pela PNAD da década de 80 não era possível discriminar estas importantes categorias ocupacionais.

Há evidentes associações, por exemplo, dos não negros ao emprego com carteira (37% dos homens e 34% das mulheres em 2005), das mulheres ao emprego público (13% para as não negras e 12% para as negras) e, sobretudo negras, ao emprego doméstico (14% para não negras e 24% para negras), dos homens às posições conta-própria (25% para não negros e 27% para negros) e dos homens negros ao emprego sem carteira (15%). Também deve-se destacar a significativa participação das mulheres ao trabalho não remunerado em ajuda ao pequeno empreendimento familiar (8% para não negras e 10% para negras).

**Figura 3 – Grupos de sexo e cor segundo posição na ocupação – Brasil 1982 e 2005<sup>1</sup>**

Fonte: PNAD, microdados, IBGE.

<sup>1</sup> Excluídas áreas rurais dos Estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

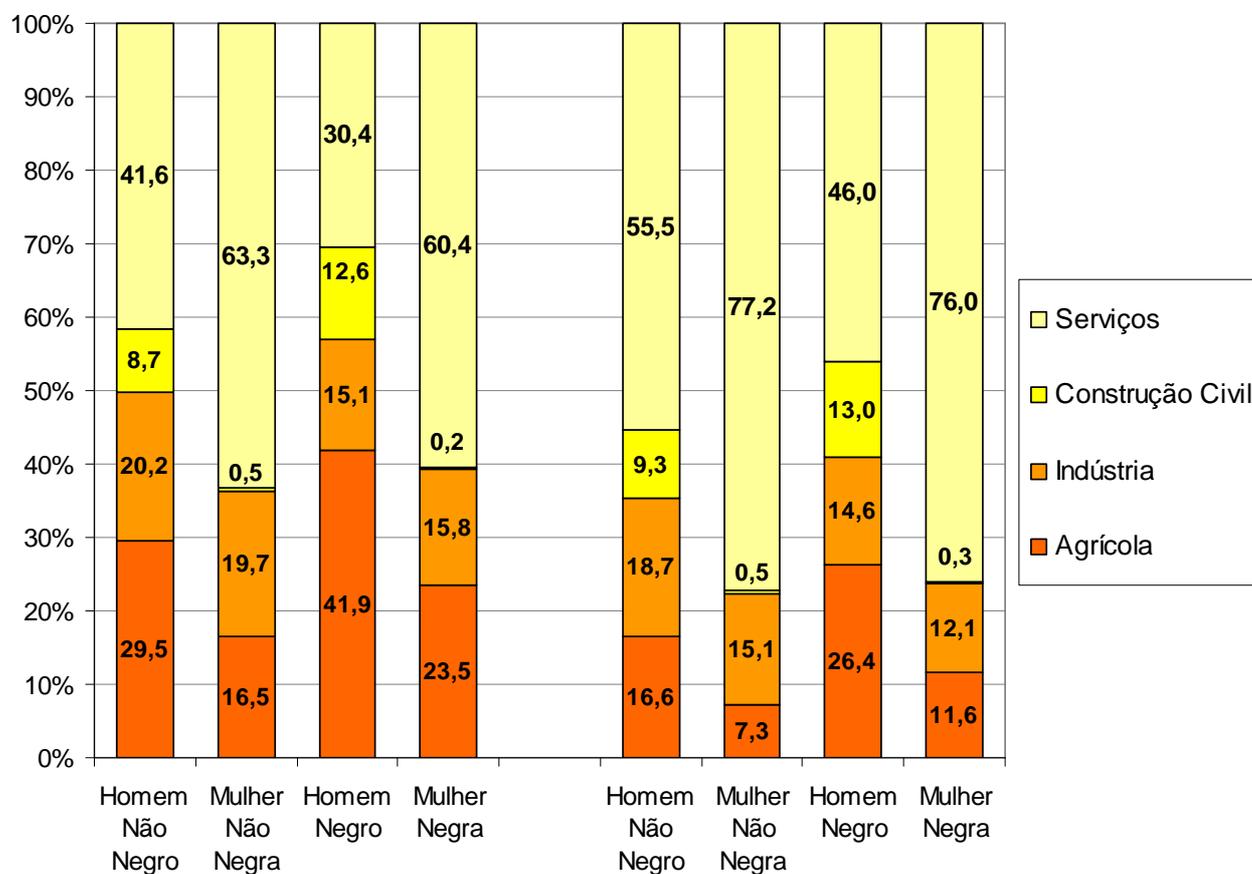
A categoria ocupacional que mais cresceu nesses 25 anos de baixo dinamismo econômico foi dos empregados públicos e sem carteira, que inclui, majoritariamente, as posições assalariadas informais sem carteira de trabalho. Esse crescimento do emprego sem carteira foi mais intenso entre as mulheres, particularmente entre as negras. Entre as mulheres negras observou-se um acentuado processo de substituição das precárias posições conta-própria e não remuneradas pelas posições assalariadas informais. Neste grupo, a parcela de ocupados públicos e sem carteira, por exemplo, passou de 10% em 1982 para 21% em 2005, sendo que, apenas aquelas sem carteira, representavam 9% da população em 2005, enquanto reduziu a parcela das negras nas também precárias posições conta-própria e não remuneradas.

Outra forma de segregação refere-se à participação dos grupos de ocupados nos principais setores da economia. Para analisar esse componente, a Figura 4 apresenta a distribuição dos grupos de sexo e cor segundo quatro ramos de atividade: agrícola; indústria; construção civil e serviços. Observam-se evidentes associações dos homens negros ao setor agrícola e à construção civil; dos homens brancos à indústria e das mulheres ao setor de serviços. Em 2005, mais de três quartos das mulheres negras e não negras estavam ocupadas no setor de serviços. Entre as mulheres, destaca-se ainda a maior participação das não negras na indústria e das negras no setor agrícola. Entre os homens, a maior distinção está na maior participação dos negros no setor agrícola e dos não negros no setor de serviços.

De maneira geral, pode-se ainda afirmar que, no setor de serviços e na indústria, onde os salários são relativamente maiores, a participação é maior entre os não negros, enquanto

que, na agricultura e na construção civil, onde os salários são menores, a participação maior é entre os negros.

**Figura 4 – Grupos de sexo e cor segundo ramos de atividade – Brasil 1982 e 2005<sup>1</sup>**



Fonte: PNAD, microdados, IBGE.

<sup>1</sup> Excluídas áreas rurais dos Estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

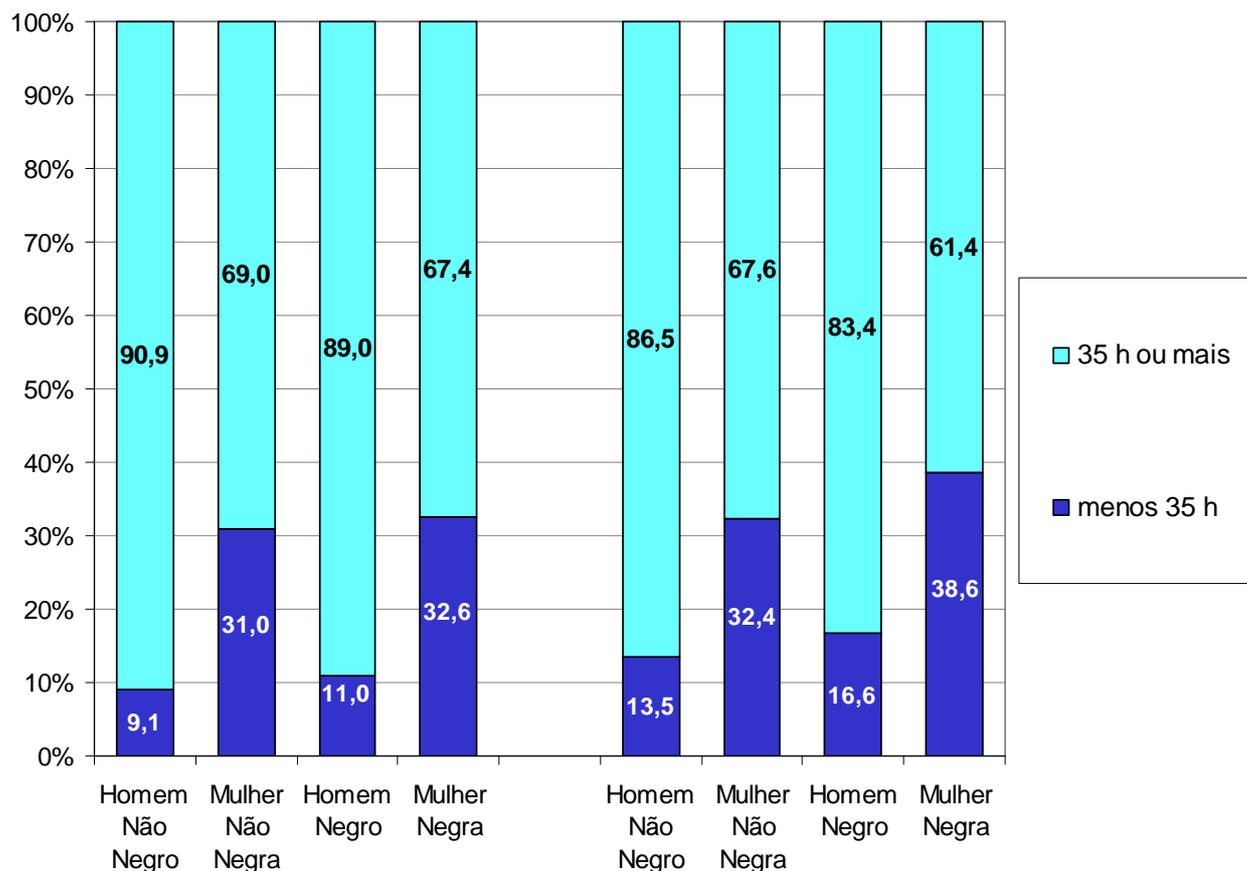
Entre 1982 e 2005, houve uma significativa expansão da população ocupada no setor de serviços (crescimento de 16 pontos percentuais). O crescimento foi mais intenso entre os negros, embora estes continuem com participação inferior à dos não negros. Por outro lado, caiu a participação dos ocupados no setor agrícola (13 pontos percentuais, em média), sobretudo entre homens negros, e na indústria (3 pontos percentuais), sobretudo entre as mulheres não negras.

O crescimento das posições informais e redução dos ocupados dos setores agrícola e industrial estariam associados ao fenômeno da *desproletarização do trabalho industrial* e *subproletarização* do setor de serviços (ANTUNES, 2000). Segundo o autor, observa-se no mundo capitalista contemporâneo uma tendência de redução da classe operária tradicional e ampliação do assalariamento no setor de serviços e de inúmeras categorias de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado e vinculados à economia informal. Iniciada nos países desenvolvidos em meados dos anos 60 e acentuada na primeira metade da década de 90, a expansão das formas precárias de inserção na atividade produtiva estimulou uma nova discussão quanto à mensuração das condições de atividade dos indivíduos (HOFFMANN &

BRANDÃO, 1996), que pode ser exemplificada pela caracterização do trabalho em tempo parcial como aquele com jornada muito inferior ao exigido pela legislação trabalhista.

As informações da Figura 5 mostram que o subemprego, medido pela parcela de ocupados com jornada inferior a 35 horas semanais, está associado ao grupo negro, sobretudo entre mulheres negras. Entre 1982 e 2005, o subemprego cresceu em todos os grupos de sexo e cor mas, principalmente, entre os negros. O subemprego, que já representava 33% das mulheres negras em 1982, passou para 39% em 2005. Entre os homens negros passou de 11% para 17% da população ocupada.

**Figura 5 – Grupos de sexo e cor segundo jornada de trabalho – Brasil 1982 e 2005<sup>1</sup>**



Fonte: PNAD, microdados, IBGE.

<sup>1</sup> Excluídas áreas rurais dos Estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

### 2.1.2. Diferenças salariais

Após identificar as principais diferenças no que se refere às formas de inserção no mercado de trabalho, pretende-se agora estimar como combinação do sexo e raça pode explicar o diferencial de rendimentos, independentemente de outros fatores socioeconômicos também associados ao rendimento do trabalho. Para cumprir tal objetivo, ajustaram-se dois modelos de regressão linear múltipla, um para o ano de 1982 e outro para o ano de 2005. Cada modelo pode resumidamente expresso pela equação:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{ij} + e_i$$

(1)

A variável  $\ln(Y)$  representa o logaritmo neperiano do rendimento hora do trabalho principal,  $X_j$  o conjunto de  $k$  variáveis socioeconômicas associadas ao rendimento do ocupado e  $e_i$  o erro aleatório não explicado pelo modelo. Cada coeficiente  $\beta_j$  representa, dessa forma, a variação no logaritmo do rendimento hora do trabalho principal em virtude de uma variação unitária da variável  $X_j$ . Em outras palavras, quando  $X_j$  é uma variável contínua, a variação percentual na renda dado um acréscimo unitário em  $X_j$  será equivalente a  $100\beta_j\%$ . E, quando  $X_j$  for uma variável dicotômica que assume valores 0 e 1, a variação percentual na renda em relação à categoria tomada como base para  $X_j$  será equivalente a  $100[\exp(\beta_j)-1]\%$  (HALVORSEN & PALMQUIST, 1980).

Além das distinções dos ocupados segundo gênero e raça, foram ainda considerados outros relevantes fatores determinantes do rendimento dos ocupados no Brasil como variáveis de controle (HOFFMANN, 2000). Ao total, consideraram-se 18 variáveis explanatórias, descritas a seguir.

- i) cinco variáveis binárias para distinguir seis regiões: Nordeste (utilizada como base), Norte excluindo o estado de Tocantins, Sudeste excluindo o Estado de São Paulo, Estado de São Paulo, região Sul e Centro-Oeste incluindo o estado de Tocantins;
- ii) uma variável binária que assume o valor 1 quando o domicílio é rural e zero quando é urbano;
- iii) idade, medida em dezena de anos para evitar coeficientes muito pequenos, como *proxy* da experiência profissional do ocupado;
- iv) anos completos de estudo da pessoa, como *proxy* da qualificação do ocupado;
- v) quatro variáveis binárias para distinguir cinco posições na ocupação: empregado doméstico (utilizada como base); empregado com carteira; empregado sem carteira (inclusive funcionários públicos estatutários e militares); conta-própria e empregador;
- vi) três variáveis binárias para distinguir 4 ramos básicos de atividade: agricultura (utilizada como base); indústria; construção civil; e setor de serviços;
- vii) três variáveis binárias para distinguir 4 grupos de gênero e raça: homem não negro, mulher não negra, homem negro e mulher negra (utilizada como base);

O estado de Tocantins foi incorporado à Região Centro-Oeste para viabilizar a comparabilidade das informações dos anos de 1982 e 2005, e o Estado de São Paulo foi analisado separadamente para considerar seu singular dinamismo socioeconômico na região Sudeste. Para também permitir a comparabilidade da série histórica, empregados públicos estatutários e militares foram incorporados à categoria dos empregados sem carteira.

Consideraram-se apenas os ocupados com rendimentos declarados e positivos, e com declaração de todo o conjunto de informações  $X_i$ . Os coeficientes do modelo foram estimados pelo método de mínimos quadrados ponderados, utilizando o peso da pessoa na amostra como fator de ponderação. Dado o grande número de observações na amostra em cada ano, todos os coeficientes mostraram-se estatisticamente diferentes de zero com nível de significância de 0,1%, e aparecem representados por 3 asteriscos (Tabela 2).

Os coeficientes associados às regiões brasileiras indicam que, independentemente dos demais fatores socioeconômicos, a renda média no Estado de São Paulo era, por exemplo, 44% superior à da região Nordeste em 1982 e 61% superior em 2005. De maneira geral, pode-se ainda afirmar que, entre 1982 e 2005, aumentou a diferença entre os rendimentos médios dos ocupados do Nordeste e das demais regiões brasileiras. O maior distanciamento ocorreu na região Sul, que apresentava renda média 16% superior à nordestina em 1982 e 48% em 2005.

Por outro lado, reduziu a diferença dos rendimentos médios em relação à área de procedência do domicílio (urbano ou rural), e em relação aos diferenciais de qualificação (escolaridade) e experiência profissional (anos de idade), independentemente dos demais fatores socioeconômicos. Para se ter uma idéia, cada ano adicional de escolaridade representava um acréscimo médio de 14% no rendimento hora do trabalhador em 1982 e apenas 8% em 2005.

A queda generalizada dos rendimentos do trabalho, especialmente nas posições mais qualificadas (MAIA, 2007), seria uma das justificativas da redução da desigualdade dos rendimentos dos empregados domésticos (com o menor rendimento médio) e das demais posições ocupacionais entre 1982 e 2005. Também caiu a diferença entre os rendimentos médios dos ocupados do setor agrícola (com o menor rendimento médio) e aqueles dos setores da indústria e construção civil. Destaca-se, todavia, o crescimento relativo da renda dos ocupados do setor de serviços, que apresentavam, em 2005, o maior rendimento médios dos setores identificados.

Tabela 2 – Estimativa dos coeficientes da equação de rendimentos – Brasil 1982 e 2005<sup>(1)</sup>

Variável	1982			2005		
	$\hat{\beta}$	$S_{\beta}$	$p$	$\hat{\beta}$	$S_{\beta}$	$p$
Constante	2,431	0,011	***	-0,732	0,011	***
Região:						
NO-TO	0,270	0,011	***	0,280	0,009	***
SE-SP	0,119	0,005	***	0,313	0,006	***
SP	0,366	0,005	***	0,475	0,006	***
SU	0,153	0,006	***	0,389	0,007	***
CO+TO	0,206	0,007	***	0,391	0,008	***
Área Rural	-0,172	0,005	***	-0,113	0,007	***
Idade/10	0,188	0,001	***	0,041	0,001	***
Anos Estudo	0,134	0,001	***	0,081	0,001	***
Posição						
Empregado c/ Carteira	0,765	0,008	***	0,335	0,008	***
Empregado s/ Carteira	0,429	0,008	***	0,077	0,008	***
Ocupação						
Conta-própria	0,585	0,008	***	0,247	0,008	***
Empregador	1,292	0,012	***	1,038	0,011	***
Ramo de						
Indústria	0,164	0,007	***	0,149	0,008	***
Construção Civil	0,206	0,008	***	0,182	0,009	***
Serviços	0,170	0,006	***	0,230	0,008	***
Grupo						
Homem não Negro	0,530	0,006	***	0,385	0,006	***
Mulher não Negra	0,160	0,006	***	0,134	0,006	***
Homem Negro	0,453	0,006	***	0,230	0,006	***
<b>R<sup>2</sup></b>	0,5518			0,3960		
<b>N</b>	176.450			149.026		

Fonte: PNAD, microdados, IBGE.

<sup>(1)</sup> Exclusive áreas rurais dos Estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

<sup>(2)</sup> Três asteriscos representam significância a 0,1%.

Em relação ao diferencial de rendimentos segundo gênero e raça, observa-se que, independentemente das demais características socioeconômicas supramencionadas, o sexo é um fator mais relevante que a raça na definição da hierarquia dos rendimentos médios da ocupação, ocorrendo uma troca de posições relativas entre homens negros e mulheres não negras. O rendimento médio das mulheres não negras era, por exemplo, apenas 14% superior à das mulheres não negras em 2005, enquanto que o rendimento médio dos homens negros era 26% superior ao das mulheres negras, independentemente dos demais fatores socioeconômicos. Em outras palavras, desconsiderando características socioeconômicas tais

como escolaridade, idade e posição ocupacional, os homens, sejam eles negros ou não negros, estão em posições relativas superiores às das mulheres. Essa análise sugere que a segregação ocupacional, definida pela maior parcela de negros ocupados em situações precárias de inserção no mercado de trabalho, seria a principal responsável pela pior classificação dos homens negros em relação às mulheres não negras na estrutura sócio-ocupacional da população.

A ligeira melhora das precárias condições de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho e o generalizado retrocesso social dos demais grupos de sexo e cor seriam alguns dos motivos que explicariam a substancial redução de seus diferenciais de rendimentos entre 1982 e 2005. Caiu principalmente a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres. Entre os não negros, o rendimento médio hora dos homens era 45% superior ao rendimento das mulheres em 1982 e caiu para 29% em 2005. Entre os negros, a renda média dos homens era 34% superior à das mulheres em 1982 e caiu para 10% em 2005.

Dentro do grupo do mesmo sexo, caiu a diferença entre as rendas médias de mulheres não negras e mulheres negras, mas aumentou a diferença entre os rendimentos médios de homens não negros em relação aos dos homens negros. Entre as mulheres, as não negras ganhavam, em média, 17% a mais que as negras em 1982 e 14% a mais em 2005. Entre os homens, os não negros ganhavam, em média, 8% a mais que os negros em 1982 e 17% a mais em 2005. Para explicar tal comportamento, vale lembrar que a maior participação feminina no mercado de trabalho e o insuficiente crescimento da economia nacional fizeram os homens perderem renda e emprego, e, aqueles em situação mais precária teriam sido os principais prejudicados. Também é importante destacar que, como afirma, MONTALI (2004), o crescimento da participação feminina se dera, sobretudo, nas posições mais precárias do mercado de trabalho que, até então, seriam ocupadas majoritariamente pelos homens negros.

## Conclusão

Este trabalho analisou as raízes e a dinâmica das extremas diferenças existentes entre negros e não negros, homens e mulheres, no mercado de trabalho brasileiro. Primeiramente, apresentou as raízes da exclusão racial e sexual no Brasil, identificando razões históricas e culturais associadas à forma precária de inserção dos negros e mulheres no mercado de trabalho. Posteriormente, para ajudar a compreender a evolução do complexo universo das diferenças de rendimentos segundo sexo e cor do mercado de trabalho brasileiro ao longo das últimas duas décadas e meia de baixo crescimento econômico, analisou a dinâmica dos seguintes fenômenos: i) segregação ocupacional, a partir da participação dos grupos de sexo e cor segundo condição de atividade e características associadas à posição ocupacional; ii) discriminação salarial, a partir de um modelo de regressão múltipla para estimar o efeito isolado das características de sexo e cor no rendimento hora dos ocupados, mantendo-se constante outros importantes atributos ocupacionais determinantes do rendimento do trabalhador. De maneira geral, constatou-se que, a redução das diferenças salariais no período se deu em função da deterioração econômica dos principais grupos de ocupados, sobretudo os homens, permanecendo ainda um quadro de extrema exclusão dos grupos mais discriminados da sociedade, com elevados índices de desemprego e desigualdade distributiva.

Entre 1982 e 2005, cresceu significativamente a participação feminina no mercado de trabalho que, aliado ao baixo dinamismo econômico do período, corroborou para a explosão do desemprego, especialmente entre as mulheres e negros, os grupos mais frágeis da estrutura social. Além do desemprego, pioraram as já precárias posições econômicas de praticamente todos os grupos de ocupados, principalmente homens, reduzindo o diferencial de classificação econômica entre estes e as mulheres.

Embora estejam em posições econômicas mais precárias, as mulheres ocupadas apresentam melhores índices de escolaridade e foi entre elas que mais cresceu o percentual de

ocupados com ensino médio e superior. Mas, enquanto às negras o acesso ficou basicamente restrito ao ensino médio, às não negras cresceu substancialmente o percentual de ocupadas com nível superior.

A segregação ocupacional fica ainda mais clara quando se analisa o grau de associação entre os grupos de sexo e cor e características definidas pela posição ocupacional, setor de atividade e parcela de subempregados. Os homens não negros, no topo da pirâmide social, estão, sobretudo, associados ao emprego com carteira e ao setor industrial; as mulheres não negras associadas ao emprego público e ao setor de serviços; os homens negros associados ao emprego sem carteira, posições conta-própria, ao setor agrícola, industrial e ao subemprego; e as mulheres negras, na base da pirâmide social, associadas ao emprego doméstico, setor de serviços e ao subemprego. Nos últimos 24 anos, confirmou-se ainda o generalizado processo de desproletarização do trabalho industrial e subproletarização do setor de serviços, com ampliação do assalariamento do setor de serviços e de inúmeras categorias de trabalho parcial e vinculados à economia informal.

Isolando-se o efeito de fatores socioeconômicos determinantes dos rendimentos dos ocupados, como procedência geográfica, qualificação, experiência e posição ocupacional, o sexo é um fator mais relevante que a raça na definição da hierarquia dos rendimentos médios da ocupação. Embora tenham caído, mantêm-se ainda significativas diferenças entre os rendimentos médios dos grupos de ocupados, ou seja, não seriam apenas fatores socioeconômicos exógenos que explicariam as expressivas diferenças de rendimentos, mas o próprio sexo ou cor do ocupado. A redução da desigualdade, por sua vez, ocorreu em paralelo ao aumento de ocupados em posições precárias de inserção no mercado de trabalho em todos os grupos de ocupados, sobretudo entre os homens. A maior participação feminina no mercado de trabalho e o insuficiente crescimento da economia nacional fizeram os homens perderem renda e emprego, e aqueles em situação mais precária teriam sido os principais prejudicados. Também deve-se considerar que o crescimento da participação feminina também se dera, sobretudo, nas posições mais precárias do mercado de trabalho que, até então, seriam ocupadas majoritariamente pelos homens negros.

A partir das análises apresentadas, conclui-se que o processo histórico de exclusão permanece como um elemento que ajuda a compreender o atual quadro de diferenças sócio-econômicas entre homens e mulheres, entre brancos e negros. Finalmente, cabe deixar claro que, embora as análises apresentadas possam trazer subsídios mais concretos para a discriminação baseada no sexo e na cor dos indivíduos, esse tema requeria um aprofundamento sociológico (antropológico) que escapa aos limites desse trabalho. A descrição dos resultados, de qualquer forma, pode fortalecer a visão daqueles que atestam a permanência de claras distorções no mercado de trabalho e que, portanto, devem ser objeto de políticas públicas.

**REFERÊNCIAS**

- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.
- BALTAR, Paulo Eduardo Andrade. **Posição na ocupação e rendimento da população ocupada em atividades não agrícolas no Brasil: 1981-2001** Anais do XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, MG: Caxambu, 2004.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher**. In: Síntese Trabalhista, vol. 5, n.59, Porto Alegre, 1994.
- BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. **Desigualdades, discriminação e políticas públicas**. Uma análise a partir de setores selecionados da atividade produtiva no Brasil. Comunicação apresentada à II International Conference Cebrap. São Paulo, 2002.
- BRUSCHINI, C - **Gênero e Trabalho Feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? Brasil, 1985 a 1995**. Paper apresentado no Seminário Trabalho e Gênero: Mudanças, permanências e desafios. GT População e Gênero Nepo/Unicamp, São Paulo, 1998.
- CARNEIRO, Ricardo. **Desenvolvimento em Crise – A economia brasileira no último quarto do século 20**. Campinas, Ed. UNESP, 2002.
- CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. **Desigualdade de rendimentos por gênero e raça no Brasil, em 2004**. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu, set. 2006.
- CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M. N. (2002). **Uma sugestão de deflatores para rendas obtidas a partir de algumas pesquisas domiciliares do IBGE**. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão, n. 897.
- FERNANDES, Florestan. **A Integração dos negros na sociedade de classes**. São Paulo: Dominus, 1965.
- GARCIA, Vinicius Gaspar. **Questões de Raça e Gênero na Desigualdade Social Brasileira Recente**. Dissertação de Mestrado. Instituto de Economia, UNICAMP, Dezembro, 2005.
- HALVORSEN, R.; PALMQUIST, R. The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations. **The American Economic Review**, v. 70, n. 3, p. 474-475, jun. 1980.
- HASEMBALG, Carlos Augusto. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- HIRATA, H. - **Globalização, Trabalho e Tecnologias: Uma perspectiva de Gênero**. In Revista Presença de Mulher- n.30, São Paulo. 1997.
- HOFFMANN, M. P.; BRANDÃO, S. M. C. **Medição de emprego: recomendações da OIT e práticas nacionais**. Campinas: Centro de Estudos de Economia Sindical e do Trabalho, UNICAMP, Cadernos do CESIT, n. 22, 1996.
- HOFFMANN, R. Mensuração da desigualdade e da pobreza no Brasil. In: HENRIQUES, R. (Org). **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, p. 81-107, 2000.
- HOFFMANN, R.; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**. Belo Horizonte, v. 14, n. 2, pp. 35-58, 2004.
- KERGOAT, D. **Divisão social do trabalho e relações sociais de sexo**. In: Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: Desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher da Prefeitura Municipal de São Paulo, 2003.
- LEONE, E. 2003. **O trabalho da mulher em regiões metropolitanas brasileiras**. In: PRONI, M. W.; HENRIQUE, W. (Org.). Trabalho, mercado e sociedade. O Brasil nos anos 90. São Paulo: Editora UNESP; Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003.

LEONE, E.; BALTAR, P. **Disparidades nos rendimentos do trabalho de homens e mulheres nas metrópoles brasileiras**. In: DIEESE;CESIT. (Org.). O trabalho no setor terciário: emprego e desenvolvimento. São Paulo: Dieese e Cesit, 2005, vol. 1 , p. 157-176.

LEONE, E.; MAIA, A.G.; BALTAR, P. **Trabajo remunerado de las mujeres e ingreso de las familias brasileñas: 1981-2005**. In: II Congreso de Economía Feminista. Zaragoza, may. 2007.

MAIA, Alexandre Gori. **Classe sócio-ocupacionais e mercado de trabalho no Brasil: uma análise para o período 1981 a 2005**. In: Encontro latinoamericano de sociologia del trabajo. Montevideú, 2007.

MONTALI, L. Rearranjos familiares de inserção, precarização do trabalho e empobrecimento. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 21, n. 2, 2004.

TELLES, E. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Tradução de Nadjeda Rodrigues Marques e Camila Olsen. Rio de Janeiro : Relume Dumará : Fundação Ford, 2003.

WAJNMAN, Simone. MACHADO, Ana Flávia. **Mercado de trabalho: uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil**. Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar/UFMG), Belo Horizonte, 2003.

## A BUSCA PELA EQÜIDADE DE GÊNERO

*Angela M. Mesquita Fontes\**

### **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo discutir a presença das mulheres nos espaços público e doméstico, sua inserção desigual na vida pública e os papéis diferenciados desempenhados por homens e mulheres. Estes papéis adquirem maior visibilidade quando observadas as posições vivenciadas no mercado de trabalho e o *status* e poder adquiridos no interior da família. São nesses espaços de poder que as relações entre homens e mulheres ainda hoje ocorrem de modo mitificado.

Compreendendo que política é antes de tudo um processo de negociação, que procura conciliar valores, necessidades e interesses divergentes, administrando conflitos entre os vários segmentos da sociedade que demandam os benefícios da ação governamental, faz-se a distinção entre políticas de gênero e políticas para as mulheres.

Este trabalho discute a não neutralidade das políticas públicas tanto as sociais quanto as econômicas e compreende que alcançar a eqüidade de gênero é uma tarefa pendente que envolve novas concepções de desenvolvimento. Parte-se da premissa do reconhecimento de que a eqüidade de gênero é um problema do desenvolvimento, um objetivo em si mesmo. Reconhece-se, também, que maiores níveis de igualdade contribuem para o fortalecimento do crescimento econômico, para a redução da pobreza e para uma ação governamental mais eficiente.

**Palavras-chave:** mulheres, eqüidade de gênero, mercado de trabalho, igualdade de oportunidades, gênero e políticas públicas.

---

\* Doutora em Geografia, área de concentração Gestão do Território, UFRJ. Mestre em Planejamento Urbano e Regional, UFRJ. Economista, Faculdades Cândido Mendes. Consultora responsável por Coordenação de Projetos do Instituto Brasileiro de Administração Municipal – IBAM, a partir de maio de 2007. Subsecretária de Planejamento de Políticas para as Mulheres da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República no período de maio de 2004 a abril de 2007. Superintendente de Desenvolvimento Econômico e Social do IBAM no período de 2000 a 2004. Assessora Técnica do IBAM a partir de 1990. [angela@ibam.org.br](mailto:angela@ibam.org.br) e [angelafontes@ig.com.br](mailto:angelafontes@ig.com.br)

## *A busca pela equidade de gênero*

### *Introdução*

As mulheres temos a capacidade de identificar e enfrentar os desafios que o cotidiano nos coloca reconhecendo as particularidades de nossa posição no grupo social do qual fazemos parte. A esta capacidade alguns chamam de “estratégia de sobrevivência” física e psíquica. Ao longo dos tempos – milênios, séculos, décadas – fomos mudando e sendo mudadas por esse mesmo cotidiano, pela necessidade de sobrevivermos tanto material quanto emocionalmente, pela exigência interior de (re)conhecermos e assumirmos nossa própria identidade.

A última metade do século passado foi palco de alterações fundamentais para as mulheres e em especial para as mulheres ocidentais tanto no que disse respeito à forma como nos relacionamos com os espaços público e doméstico quanto a como nos firmamos no mundo do trabalho, mais especificamente.

Nunca é demais lembrar que foi também neste período que ocorreram as condicionantes dos processos de globalização da economia mundial por meio da internacionalização do sistema financeiro e da capacidade produtiva; aumento do comércio internacional, das trocas internacionais de bens e serviços; interdependência e integração crescentes dos mercados nacionais; desregulamentação e abertura dos mercados e da economia devido às políticas governamentais neoliberais; desenvolvimento acelerado da tecnologia de informação. Em contraponto tem-se a regionalização como a outra face da globalização com a emergência de vários pólos econômicos, receptores de investimentos e ao mesmo tempo investidores. Foi na proposição de integração funcional em meio a atividades geograficamente dispersas que ocorreu a decisiva e crescente participação das mulheres no mercado do trabalho – formal e informal.

A inserção da mulher no mundo público foi e ainda é acompanhada de tensões relacionadas com seu afastamento do mundo doméstico. Em verdade seu afastamento das tarefas domésticas, visto que não há um(a) trabalhador(a) predestinado no interior da família a assumir suas tarefas. Assim como não houve, ao menos no nosso país, a discussão e reconhecimento pela sociedade de que tais tarefas de reprodução da força de trabalho familiares são de responsabilidade coletiva. Neste sentido, continua posto para nós o desafio de um debate amplo sobre valores e culturas com o objetivo de propor novas formas para absorver as necessidades geradas pelos novos papéis e atribuições das mulheres e, em consequência, pelo que vem sendo exigido dos novos homens.

Por outro lado, há que se considerar o papel fundamental do Estado na prestação de serviços públicos que em muito apoiam as famílias para que seus membros possam sair para o trabalho. São os serviços relacionados principalmente aos “cuidados” com as crianças e com os idosos, tanto na área da educação quanto da saúde, os que mais aliviariam a carga das tarefas domésticas ainda sob a responsabilidade das mulheres. Entretanto, os demais serviços urbanos têm papel relevante na liberação do tempo de trabalho empregado na trabalhadeira de todo o dia para que as mulheres obtenham o usufruto pleno de sua inserção social.

As características desta inserção social refletem e respondem aos valores e culturas das diferentes “tribos urbanas”<sup>1</sup> a que pertencemos, e aqui estamos recortando nossa análise aos aspectos urbanos da posição das mulheres no mundo do trabalho, deixando de considerar as diferenças existentes por raça/cor tendo em vista os limites desta análise.

É reconhecido que as economias e políticas locais, inseridas no cenário internacional, produzem impactos específicos na vida de mulheres e homens. Sobre as mulheres, em particular, as situações geradas pela reorganização do mundo do trabalho exigem ajustes visando garantir uma participação e inserção com qualidade frente às relações de trabalho menos formais, à introdução de novas tecnologias físicas e organizacionais, à elevação das necessidades de qualificação e à separação entre crescimento econômico e geração de emprego. Exigindo, assim, que se compreenda a dimensão estrutural da exclusão social dentro de um contexto das novas ondas mundiais de expansão das tecnologias de informação e comunicação que geram movimentos desiguais e assimétricos.

### ***Desafios históricos***

Conciliar os diferentes papéis e atividades assumidas pelas mulheres no dia a dia, com a perspectiva do reconhecimento de sua importância assim como de que venham a ter visibilidade, faz parte do desafio histórico que as mulheres enfrentaram ao longo dos tempos e com maior ênfase nas últimas décadas do século passado.

O que se espera das mulheres, tendo por pressuposto o que seria o papel feminino exercido na esfera doméstica – reprodução biológica, ênfase na maternidade e nas tarefas domésticas – e o papel masculino, como seu contraponto, exercido na esfera pública e detentor do poder econômico orientou ao longo dos tempos os aspectos fundamentais e, até certa medida, consagrado da divisão sexual do trabalho. O movimento de mulheres e feminista questionando estes estereótipos abriu novas possibilidades para o surgimento de ações, atividades, trabalhos, realizados por mulheres fora do ambiente da família. O progresso das mulheres, mensurado pelas ciências sociais, mostra bem com que esforço as mulheres têm perseguido as transformações, mas também demonstra o quanto ainda há por fazer, principalmente reconhecendo que os homens pouco alteraram seu modo de viver a vida.

É objeto de debate teórico, além de vivenciar no cotidiano, o tênue limite contemporâneo das esferas pública e privada. São nesses espaços de poder que as relações entre homens e mulheres ainda hoje ocorrem de modo mitificado, ou seja, aos homens cabem os trabalhos de homem e às mulheres, trabalhos de mulher. É com esta máxima que se valoram e se hierarquizam os trabalhos. E cada grupo social, cada “tribo”, conceitua trabalho de homem e de mulher de acordo com suas histórias e tradições, conformando preconceitos e estereótipo que desempenham um papel relevante na explicação das normas sociais e culturais e podem cristalizar situações discriminatórias e atuando em um círculo vicioso.

Romper o círculo e trazer a discussão do espaço das análises teóricas para a arena do dia a dia são os desafios enfrentados pelos movimentos de mulheres e feministas, assim como pelas

---

<sup>1</sup> Sobre o tema ver Revista Brasileira de ciências Sociais, vol.21, no.60. São Paulo. Feb.2006.

economistas feministas. Esta conjuntura criou e foi criada pela demanda das mulheres que contestaram politicamente a divisão sexual do trabalho, problematizando os diferentes aspectos da vida social - a própria família, a sexualidade, o trabalho doméstico, a divisão doméstica do trabalho e o cuidado das crianças.

No início do século passado os modelos de família e o esperado da esfera doméstica, enquanto apoio emocional a seus membros, responsabilidades pelas tarefas de reprodução da força de trabalho bem definidas e códigos de moralidade rígidos, eram ponto e contraponto de uma “realidade” pouco questionada. Hoje, no que podemos chamar de dias atuais, reconhece-se a existência de diferentes realidades, diferentes formatos familiares coerentes com as opções e orientações sexuais de seus membros, diferentes serviços oferecidos na área urbana que atendem às tarefas de lavar, cozinhar e limpar uma casa, com maior ou menor qualidade a maiores e menores custos, além dos serviços relacionados com o cuidado com idosos, doentes, jovens e crianças. Estes serviços procuram, em parte, substituir e/ou dar conta de tarefas até então consideradas exclusivamente de responsabilidade das mulheres. Vale dizer, adquirem valor de mercado antes de passarem por uma discussão sobre o valor cultural e comportamental de tais serviços.

### ***Alguns dados que informam a posição das mulheres no quadro atual***

As pesquisas demográficas informam que a população brasileira continua crescendo, embora a taxas menores e cada vez mais se torna urbana<sup>2</sup>. Em 2005, a população total era de 184 milhões de habitantes, sendo que quase 83% viviam nas cidades. As mulheres representavam cerca de 51% da população do país naquele ano. O maior número de mulheres pode ser explicado tanto em função da maior expectativa de vida feminina – em 2005, a esperança de vida ao nascer era de 75,8 anos para elas, comparada a 68,1 entre os homens – como da sobremortalidade masculina – por serem vítimas especialmente da violência urbana em maiores proporções do que as mulheres. Um breve olhar sobre os dados relacionados com as condições de escolaridade, trabalho, saúde e violência doméstica é necessário para o entendimento da posição das mulheres no quadro atual do país.

Os dois últimos censos apontaram uma alteração significativa na estrutura etária da população brasileira, resultante da conjunção de duas variáveis: redução da taxa de fecundidade, aliada ao aumento da esperança de vida. Assim, tem-se o estreitamento da base da pirâmide, fruto da diminuição do contingente de crianças e adolescentes de até 14 anos combinada com maior concentração de pessoas na faixa de 60 anos ou mais de idade, especialmente mulheres.

Esta é uma das possíveis explicações para o aumento proporcional de famílias chefiadas por mulheres ocorrido nos últimos anos. Em 2005, 28% das famílias tinha uma mulher como pessoa de referência, sendo que dentre estas 27,5% era chefiada por mulheres com 60 anos ou mais de idade, em grande parte vivendo sozinhas<sup>3</sup>. As pesquisas oficiais assumem que a nomeação de pessoa de referência seja dada pelo grupo familiar, o que significa dizer que esta informação é

---

<sup>2</sup> Os dados apresentados, salvo indicação em contrário, são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2005.

<sup>3</sup> IBGE (2006). *Síntese dos indicadores sociais 2006*. Rio de Janeiro, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, p. 152

resultante ou pela auto-identificação ou pelo reconhecimento de seus membros em relação à autoridade moral ou financeira de um deles.

Neste sentido, vale ressaltar que especialmente nas áreas metropolitanas, tem aumentado o número de respondentes às pesquisas que indicam a mulher como pessoa de referência da família mesmo com a existência do cônjuge, implicando no aumento da proporção de famílias chefiadas por mulheres que têm cônjuge. Neste contexto, o papel de referência da família é revestido de extrema significância em termos culturais e socioeconômicos, pois parece indicar uma importante mudança não somente na configuração dos arranjos familiares, mas também nas concepções acerca dos papéis masculinos e femininos e das responsabilidades de cada um, indicando uma alteração no sentido de que a figura do provedor e/ou responsável por aquele grupo familiar não mais está relacionada apenas ao sexo masculino. Considerando as tipologias usadas para identificar as famílias brasileiras tem-se enquanto famílias nucleares quatro tipos ou núcleos básicos: casal com filhos, casal sem filhos, pai com filhos e mãe com filhos, sendo os dois últimos do tipo monoparental. Em 2003, a distribuição das famílias brasileiras, considerando a tipologia, registrou um aumento do número das famílias com pessoas de referência do sexo feminino e filhos (18%), associado à redução daquelas formadas pelo casal com filhos (-13%).

Os estudos relativos ao assunto computam o aumento da participação de famílias com chefia de mulheres ao crescimento da importância socioeconômica do papel da mulher e sua nova inserção no contexto familiar. Em contraposição, vale salientar que a identificação das mulheres como responsáveis pela família está relacionada à sua incorporação à vida pública e ao mercado de trabalho, o que vem ocorrendo ao longo das últimas décadas e se acentuando nos últimos anos. Vale dizer, é ao sair do espaço privado, relacionado com as dimensões doméstica, comunitária e familiar para buscar seu lugar no espaço público, no qual as relações de mercado e da política constituíam ações excludentes que as mulheres são desafiadas a completar suas identidades e a se assumirem enquanto “sujeito da própria história”.

Este movimento está diretamente relacionado com a ampliação do acesso à educação. Na medida em que o acesso à escola foi ampliado, ao longo do século XX no Brasil, para os diferentes grupos populacionais, as mulheres passaram a ter a oportunidade de estudar, o que está refletido na maior parte dos indicadores educacionais, nos quais as mulheres vêm superando os homens. Em 2005, as mulheres de 15 anos ou mais de idade apresentavam uma escolaridade média de 7,1 anos de estudo, comparados a 6,8 anos entre os homens. Entre a população ocupada residente nas áreas urbanas, em 2005, os homens possuíam uma média de 7,8 anos de estudo, enquanto que as mulheres ocupadas possuíam 8,7 anos, ultrapassando o nível fundamental de ensino. As mulheres são mais escolarizadas do que os homens e também apresentam taxas de analfabetismo inferiores: em 2005, 10,8% das mulheres com 15 anos ou mais eram analfabetas e 23% consideradas analfabetas funcionais. Entre os homens, esses percentuais eram de 11,3% e 24,1%, respectivamente. Entretanto, quando examinada a população com 40 anos ou mais de idade, as taxas de analfabetismo feminino superam as masculinas, visto que muitas mulheres daquelas gerações não tiveram oportunidade de estudar quando jovens.

Se as mulheres possuem vantagens na esfera educacional, essa não está refletida no mercado de trabalho. É precisamente no campo do trabalho que boa parte das discussões sobre igualdade, equidade e respeito à diversidade encontra seu espaço.

Vale salientar que desde o início da década de 1990 foi verificado um aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho. Se em 1995, 54,3% das mulheres de 10 anos ou mais se encontravam ativas, ou seja, empregadas ou à procura de emprego, em 2005 esse percentual chega a 59,1% da população feminina, acompanhado de uma tendência de queda da taxa de atividade masculina no mesmo período. A esse movimento alguns estudiosos têm chamado de feminização do mercado de trabalho. Entretanto, o trabalho das mulheres tende a ser subvalorizado. As ocupações e os setores produtivos onde predominam a força de trabalho feminina em geral são vistos como “transbordamento” das funções de cuidado exercidas nos espaços doméstico e familiar sendo, assim, pouco valorizadas social e economicamente.

Assim, uma vez empregadas, as mulheres concentram-se em profissões bastante diferentes daquelas ocupadas pelos trabalhadores do sexo masculino. São, em proporções maiores que os homens, empregadas domésticas trabalhadoras na produção para o próprio consumo, não-remuneradas e servidoras públicas, enquanto os homens encontram-se proporcionalmente mais presentes na condição de empregados (com e sem carteira assinada), conta-própria e empregador.

É possível considerar que o impulso ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho é resultante de algumas situações conjunturais destacando: queda nas taxas de fecundidade, aumento da escolaridade feminina e mudanças nos valores relativos aos papéis e ao espaço destinados às mulheres. Entretanto, esta situação não foi capaz de reverter importantes desigualdades verificadas na esfera do trabalho. É fato que a participação das mulheres aumentou, porém ainda é bastante inferior àquela verificada para os homens. Enquanto a taxa de desemprego masculina foi de 6,9%, naquele ano, a feminina atingiu 12%, o que representa um contingente de mais de 1,2 milhão de mulheres desempregadas em comparação aos homens.

A taxa de participação das mulheres guarda importante relação com os níveis de escolaridade, que estão diretamente relacionados com a origem socioeconômica. As mulheres têm uma menor taxa de participação na força de trabalho entre outras situações face às barreiras impostas pela concretude das tarefas domésticas, pela falta de preparação e informação além de padrões culturais que desestimulam sua presença no mundo do trabalho. As mulheres mais pobres enfrentam mais dificuldades para entrar no mercado de trabalho visto que têm maiores obstáculos para compartilhar as responsabilidades domésticas, em particular o cuidado com os filhos.

É persistente a invisibilidade do trabalho da mulher no âmbito doméstico assim como persiste a questão sobre o porquê o trabalho doméstico é executado predominantemente por mulheres e a necessidade de reinterpretar os conceitos de trabalho, trabalho doméstico, trabalho produtivo e improdutivo. A persistência da tradicional divisão sexual dos trabalhos ocasiona uma sobrecarga para as mulheres - há muito reconhecida como dupla ou tripla jornada de trabalho - com as obrigações relativas ao trabalho doméstico, de cuidado com a casa e com os filhos, além do trabalho profissional. Pesquisa IBGE constatou que 92% das mulheres trabalhadoras dedicam-se também aos afazeres domésticos, ao passo que apenas 51,6% dos homens ocupados encontram-se na mesma situação. Além do mais, é radicalmente diferente a quantidade de horas dedicadas aos afazeres domésticos: as mulheres gastam algo em torno de 25 horas semanais cuidando de suas casas e de seus familiares, enquanto os homens gastam menos de 10 horas por semana nas tarefas domésticas. Como resultante do enfrentamento da dupla jornada de trabalho muitas mulheres têm a necessidade de optarem por empregos que oferecem menores jornadas de trabalho. Assim, para

18,6% dos homens que trabalham habitualmente menos de 40 horas semanais, temos 43% de mulheres.

Vale ressaltar que considerando o mesmo número de horas trabalhadas, em 2005, as mulheres ocupadas ganhavam, em média, 71% do rendimento auferido pela população masculina (R\$617,00 frente a R\$870,00). Entretanto, entre 2004 e 2005 essa defasagem se reduziu em quase 2 pontos percentuais. Nesse mesmo período o rendimento do trabalho aumentou 3,9% para os homens, enquanto para as mulheres esse aumento foi de 6,3%. É importante ressaltar que as desigualdades de salarial entre homens e mulheres é maior quando aumenta o nível educacional.. Enquanto o total de mulheres ocupadas recebiam em 2001, por hora trabalhada, 79% dos rendimentos percebidos pelos homens, as mulheres que possuíam 15 anos ou mais de estudo recebia 61% do que recebia um homem com a mesma escolaridade. Em 2004, as mulheres com até 4 anos de estudo recebiam em média por hora o equivalente a 80,8% do rendimento dos homens com o mesmo grau de instrução.As mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam 61,6% do rendimento dos homens.

Apesar das mulheres ainda ganharem menos que os homens, as desigualdades de rendimentos entre ambos os sexos vêm se reduzindo ao longo da última década. No início dos anos de 1990, o rendimento-hora das mulheres representava 76,1% dos recebidos pelos homens; em 2003, essa proporção passou para 83,3%. Tal redução, no entanto, deve-se à maior queda no rendimento dos homens do que no das mulheres; ou seja, a diminuição nas desigualdades se deu às custas do empobrecimento de todos.

As mulheres são menos desiguais dentro da desigualdade. A desigualdade salarial é menor entre a faixa de mulheres mais ricas e o grupo das mais pobres do que entre os homens na mesma situação. Em 2004, o rendimento dos 10% mais ricos entre os homens ocupados representava 16,5 vezes o rendimento médio dos 40% mais pobres. Já entre as mulheres, o rendimento do grupo das mais ricas equivalia a 14,3 vezes o das mais pobres.

Pouco ou nada falamos aqui sobre o hiato entre o mercado formal de trabalho e o informal. Entretanto é sabido que no mercado informal as mulheres são a maioria. O maior contingente de trabalhadoras do país é formado pelas empregadas domésticas, representado por mais de 6 milhões de mulheres pobres, com baixa qualificação e custos baixos, que embora tenham sua profissão regulamentada em muito sofrem com a informalidade e ausência de direitos previdenciários. No Brasil, a existência desta trabalhadora possibilitou que a prestação dos serviços domésticos continuasse sob a responsabilidade de uma mulher, que ou o executa em sua própria casa ou está em uma “casa de família” executando aquele mesmo serviço sob as ordens de uma outra mulher que, por sua vez, pode ou não estar trabalhando “fora”.

Vale destacar que as mulheres, e as mulheres pobres em especial, sempre trabalharam e são elas fundamentais de uma corrente que busca romper com um código milenar de comportamento. Ter como influir no processo de inserção desigual no mundo do trabalho ocorrido com as mulheres frente aos mecanismos discriminatórios e preconceitos, postos pela tradição secular, resulta positivamente no alcance da equidade de gênero e autonomia econômica<sup>4</sup> das mulheres. A

---

<sup>4</sup> O conceito de autonomia econômica das pessoas refere-se à sua capacidade de gerar renda e de decidir tanto sobre a forma como essa renda é utilizada quanto sobre os seus gastos, próprios e familiares.

desigualdade para participar nos processos de tomada de decisões tem como consequência a exclusão da perspectiva de gênero das agendas políticas, econômicas e sociais, resultando em desequilíbrio e perpetuando determinantes estruturais.

A autonomia das mulheres começa a estar refletida no olhar que lançam ao próprio corpo, à sexualidade e à reprodução biológica da espécie. Em 2005, também foi registrada uma queda nas taxas de natalidade e de fecundidade. Tem-se uma média de 2,3 filhos para cada mulher em idade fértil – 15 a 49 anos. Esta taxa varia significativamente de acordo com as condições de rendimento da família e a escolaridade da mulher, sendo de 4 filhos para as mulheres com até três anos de estudo e de 1,5 filho entre aquelas com oito anos ou mais de estudo.

Entretanto, é importante ressaltar que quando se analisa a faixa etária de 15 a 19 anos de idade a tendência de queda na taxa de fecundidade não se verifica. Em 2005, 20% das crianças que nasceram no Brasil foram fruto de gestações de adolescentes, segundo os dados do Registro Civil divulgados pelo IBGE. As consequências de uma gravidez nesta faixa etária vão desde o abandono da vida escolar até o contágio por doenças sexualmente transmissíveis, em especial a Aids, em razão da não-utilização de proteção, em especial a camisinha (masculina ou feminina)<sup>5</sup>. A morte de mulheres de diferentes idades em decorrência de complicações no parto é ainda bastante elevada. Nas capitais brasileiras, a mortalidade materna atingiu 73 óbitos maternos por 100 mil nascidos vivos<sup>6</sup>, enquanto nos países desenvolvidos essa taxa oscila entre 6 a 20 óbitos. Entretanto, os dados indicam que aproximadamente 92% dos casos, as mortes maternas poderiam ser evitadas, uma vez que as principais causas de morte são hipertensão arterial, hemorragias, infecção puerperal e aborto.

Vale ressaltar que, em 2003, quase a totalidade dos partos, 96,6%, foi realizada em ambiente hospitalar. O crescimento da realização de cesáreas é o contraponto ao parto normal. Em 1995, a proporção era de 37,6% de cesáreas e em 2003 cresceu para 41%. Entretanto, em função das discussões das orientações e dos incentivos oferecidos aos hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS) para a realização de partos normais, a taxa de cesáreas na rede SUS tem caído significativamente ao longo dos anos: ela era de 32,4% em 1995, tendo alcançado 27,5%, em 2003.

Uma das consequências esperadas de uma maior autonomia das mulheres está diretamente relacionada com a possibilidade de romper com o círculo de violência doméstica. Neste campo, a informação que se tem é que não temos informações sistemáticas e oficiais. Sabemos apenas que ter o próprio dinheiro, ser capaz de se manter e à sua família permite às mulheres romper com o opressor e (re)estabelecer um cotidiano de valorização do ser mulher. Recente pesquisa feita pelo Ibope e pelo Instituto Patrícia Galvão (maio de 2006) verificou que para 33% da população brasileira com 16 anos ou mais de idade, a violência contra as mulheres (dentro e fora de casa) é considerada como o problema que mais preocupa a população feminina na atualidade.

---

<sup>5</sup> BRASIL. Política nacional de atenção integral à saúde da mulher: princípios e diretrizes. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

<sup>6</sup> Refere-se à Razão de Mortalidade Materna corrigida pelo fator de correção de Laurenti. BRASIL. Política nacional de atenção integral à saúde da mulher: princípios e diretrizes. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

### ***Participação e poder***

Entendendo participação enquanto tomada de decisão e não apenas consulta, é possível pensarmos a participação das mulheres nos diferentes espaços da vida em sociedade, gerando a afirmação dos direitos civis, políticos e sociais em confluência com os ideais da cidadania de igualdade de oportunidade, de igualdade na participação e de igualdade perante a lei. Por outro lado, é forçoso reconhecer que a inserção ou inclusão de diferentes grupos sociais ocorre de modo diferenciado e desigual.

A participação decisiva que as mulheres têm tido no desenvolvimento de suas comunidades e no enfrentamento aos processos de exclusão, trabalhando estratégias de sobrevivência de suas famílias por meio de iniciativas criativas e eficientes, não tem sido reconhecida e elas não são vistas como protagonistas naquelas ações de resistência frente às crises econômicas. De um modo geral essas ações se traduzem na construção cotidiana de outras formas de sobrevivência.

Considerando o engajamento das mulheres em movimentos sociais, associações de bairros ou grupos de mães, é possível verificar que estas mulheres expressam de modo significativo suas necessidades e suas reivindicações, não apenas sob o enfoque pessoal ou de suas famílias, mas muitas das vezes assumindo um papel de administração comunitária, quando levam para a vivência no mundo público os “*cuidados*” relacionados com a reprodução do dia a dia do bairro, da escola ou outro espaço comunitário, como os conselhos municipais, estaduais e federais. Assim, por meio de uma participação ativa nos debates locais, as mulheres procuram influenciar as decisões governamentais que impactam suas vidas e de suas famílias.

E chegamos ao mundo da política. Espaço por excelência dominado pelos homens, onde as desigualdades de gênero e a herança patriarcal da sociedade se manifestam marcadamente. O que leva à constatação de que ao encontrarem/buscarem espaços para se manifestarem a partir de uma noção de democracia participativa, as mulheres obtêm voz, assumem cargos de direção, embora muitas ainda se mantenham na retaguarda. Quando se ultrapassa essa dimensão de participação e se caminha no sentido de atuar no espaço da democracia representativa, o quadro assume novas feições. É fato que a presença das mulheres em postos eletivos ou no aparato estatal ainda é bastante reduzida. Entretanto, o papel desempenhado por elas nesta esfera é de extrema relevância na medida em que provoca e impulsiona o pensar e o repensar da condição feminina no mundo do século XXI.

Na esfera federal, em 1994, as mulheres representavam 6,7% do total de parlamentares e 3,7% do conjunto de governadores (uma única governadora), proporções que se ampliaram apenas para 8,8% e 7,4%, respectivamente, em 2002. Nas eleições de 2002 (estadual) e 2004 (municipal), do total de eleitos apenas 12,6% eram mulheres em cada um dos cargos. É importante destacar, porém, que houve um aumento de 5 pontos percentuais entre as eleições realizadas no início da década de 1990 e essas últimas. No caso do Executivo municipal, ou seja, nas prefeituras, a participação feminina era ainda menor, 3,4% nas eleições de 1992 e 7,5% nas de 2004.

A baixa representatividade das mulheres tem a ver tanto com a pequena proporção de candidatas aos cargos eletivos quanto com alguns fatores que dificultam sua eleição, como a realização de campanhas. Nas últimas eleições realizadas para o Poder Executivo municipal aproximadamente 30% das candidatas foram eleitas prefeitas. Esse percentual, no entanto, cai intensamente em

relação ao Poder Legislativo, tanto municipal quanto estadual: em 2004 foram eleitas, em média, 8,5% das mulheres que se candidataram ao cargo de vereadora e, em 2002, 7,5% ao cargo de deputada estadual.

Em números absolutos estamos falando de um universo de 55 mulheres e 539 homens no Congresso Nacional. Do total de 1.059 parlamentares em níveis estaduais em todo país apenas 133 são do sexo feminino. Já o universo das câmaras municipais é composto por 51.800 cadeiras, das quais apenas 12,5% delas são ocupadas por mulheres.

As eleições de 2006 também não foram diferentes, com imensas dificuldades de ampliação da presença feminina nos espaços de representação. Na esfera federal os resultados foram: menos de 9% das cadeiras na Câmara dos Deputados e 12% no Senado Federal. Quando comparado com outros países do mundo, o Brasil ocupa a 102ª posição entre 189 países no que diz respeito à presença de mulheres no Parlamento federal<sup>7</sup>. Na esfera estadual, a situação se repete: em 2006, foram eleitas apenas 123 deputadas estaduais/distritais, o que equivale a 11,6% do total de cadeiras no país, e três governadoras (11%) nos estados do Rio Grande do Norte, Pará e Rio Grande do Sul. Finalmente, no poder municipal, foram eleitas, em 2004, 6,5 mil mulheres para as Câmaras Legislativas, o que representa 12,6% do total de vereadores no país, ao passo que apenas 404 mulheres (ou 7,3% do total) conquistaram a prefeitura.

Possíveis fatores que explicariam este desempenho: i) formas diferenciadas para a criação de meninos e meninas que, em geral, ainda não diz a uma menina que ela poderá participar da política do mesmo modo que poderá seguir a medicina ou outra carreira; ii) as estruturas familiares e as dificuldades de conciliação da vida pública e privada; iii) o baixo acúmulo de capital político das mulheres; iv) as dificuldades vivenciadas nos partidos políticos; v) o sistema eleitoral vigente no país; e, vi) a cultura tradicional que ainda tem máximas que dizem “*mulher não vota em mulher*”, tornando o voto em mulheres algo impensado para grande parte da população brasileira.

Assim, é preciso reconhecer que a presença de mulheres em cargos nos legislativos e executivos das três esferas de poder é ainda muito baixa, a despeito da existência de uma lei de cotas aprovada há uma década. Neste sentido, os movimentos de mulheres e feminista apontam a necessidade de responder ao questionamento do porquê de tão baixa representatividade. De questionar sobre as condicionantes impeditivas, além das já reconhecidas situações culturais e sociais, que atuam neste processo.

Com relação aos cargos não-eletivos do Executivo a situação não é muito diferente. A presença de mulheres nos postos de maior visibilidade e poder, como as funções ministeriais, é ainda muito tímida. Ao longo da história, a nomeação de ministras nos governos se deu de forma pontual e reduzida.

Estudo feito no âmbito da administração pública federal<sup>8</sup> sobre mulheres em cargos de tomada de decisão informou que no setor público estaria o *locus* onde as mulheres disputariam de forma

<sup>7</sup> Segundo dados do IPU (Inter-Parliamentary Union), disponíveis em <<http://www.ipu.org>>.

<sup>8</sup> Fontenele-Mourão, Tânia M.. Mulheres no topo de carreira. Flexibilidade e persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

mais equilibrada as chances de um posto de trabalho, tendo em vista a atitude menos discriminatória do Estado nas contratações, dada à obrigatoriedade do ingresso no trabalho ocorrer mediante a via do concurso público, provas e títulos. Entretanto, se o acesso é garantido por lei a continuidade da carreira com a participação das mulheres em posições elevadas na hierarquia das instituições sofre solução de continuidade por diferentes motivos, que vão desde a constatação de que são poucas as mulheres que disputam cargos gerenciais ou se sentem preparadas para assumir cargos de chefia até o processo de indicação seletiva e política para os cargos que detêm maior poder no processo de tomada de decisão.

São os cargos de “confiança”. São postos gerenciais que podem ser ou não ocupados por servidores públicos da própria instituição ou transferidos de outros órgãos ou mesmo de fora do serviço público. Há um escalonamento no grau de importância e de poder do cargo diretamente relacionado com sua gradação no intervalo DAS-1 a DAS-6. Em 2004, o cargo correspondente ao de maior colocação hierárquica na Administração Pública (DAS 6) estava distribuído entre 130 homens e 31 mulheres, 80,7% e 19,3%, respectivamente, enquanto que nos cargos intermediários a presença da mulher é maior – DAS-3 apresentava 57,5% de ocupação masculina e 42,4% feminina, DAS-4 apresentava 63,9% dos cargos ocupados e 36,1% por mulheres<sup>9</sup>. O estudo constatou que o número de mulheres em postos de gerência é inversamente proporcional ao poder decisório destes postos, informando que quanto mais alto o DAS, menor é a participação feminina, configurando a face masculina do poder naquela esfera de governo.

Com relação ao Poder Judiciário, desde o início da década de 1990, como resultante dos critérios de seleção formais e claros garantidos pela aplicação de concursos públicos, registra-se um expressivo ingresso de mulheres em seus quadros. Nos últimos cinco anos as mulheres passaram a ocupar cargos nas instâncias superiores dos tribunais, fato inédito na história do país. Entretanto, nos cargos mais elevados, em que vigora o critério da indicação, a presença feminina ainda é bastante restrita.

Entretanto, também é preciso reconhecer que a questão da participação da mulher na política é ainda um fenômeno em construção. E por ser um fenômeno ainda em construção, muitas barreiras devem ser vencidas para que a presença de mulheres se torne mais significativa nas esferas de representação. Este caminho é de dupla mão visto que a maior participação de mulheres na política altera a cultura tradicional vigente e, como consequência, essa alteração estimula maior presença da mulher na política.

### ***Políticas públicas para as mulheres e a busca da equidade***

Compreendendo que política é antes de tudo um processo de negociação, que procura conciliar valores, necessidades e interesses divergentes, administrando conflitos entre os vários segmentos da sociedade que demandam os benefícios da ação governamental, faz-se a distinção entre políticas de gênero e políticas para as mulheres. Reconhecer a necessidade de construção de um mundo mais igualitário implica em considerar que as mulheres não devem ser tratadas como um grupo vulnerável, apesar do predomínio de elementos de discriminação.

---

<sup>9</sup> Idem. SIAPE – Fev/2004 – SRH/MPOG

A aceitação pelos formuladores de políticas públicas da diversidade atual das famílias e a conseqüente comprovação da inexistência da família idealizada favorece as discussões sobre a adoção de políticas de gênero, intrinsecamente relacionadas a uma mudança de atitude frente aos processos sociais, mudança esta que lida tanto com uma dimensão subjetiva, quanto objetiva.

Neste sentido, a adoção por parte dos formuladores de políticas públicas de uma postura que assuma a perspectiva de gênero é entendida como um processo pelo qual se procura tomar as decisões adequadas para atingirem objetivos, levando-se em conta as características do meio ambiente e os recursos disponíveis, deve ser compreendida como uma atividade permanente que não se confunde ou se limita à elaboração de planos. Reconhecer que mulheres e homens possuem papéis diferenciados implica admitir que as necessidades da população não são homogêneas quando vistas sob a perspectiva de gênero. Significando transformações relativas ao atendimento das necessidades de mulheres e homens<sup>10i</sup>.

A opção feita pelo atual governo, em 2003, em trabalhar admitindo a transversalização da perspectiva de gênero nas políticas públicas, adquiriu forma com a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República – SPM/PR, com *status* de ministério. Seguindo orientação governamental e em conjunto com aos movimentos de mulheres e feminista, no ano de 2004 foram realizadas as Conferências estaduais e plenárias municipais ou regionais, amparando e dando concretude e consistência a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres – I CNPM, realizada em julho do mesmo ano. O processo da I Conferência, marcado por um caráter democrático e participativo de consulta à sociedade civil e de respeito à diversidade, foi definidor das diretrizes para a elaboração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - PNPM, apresentado à sociedade em dezembro de 2004.

O PNPM é constituído por 199 ações, distribuídas em 26 prioridades que, por sua vez, agrupam-se em quatro áreas estratégicas de atuação: 1) Autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; 2) Educação inclusiva e não-sexista; 3) Saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; 4) Enfrentamento à violência contra as mulheres; e uma quinta área relacionada com a Gestão e Monitoramento do plano. As ações são executadas por 22 órgãos federais, que assinaram em conjunto o plano e se comprometeram a empenhar esforços e recursos para cumprir seus objetivos e metas.

A parceria com diferentes órgãos governamentais com o objetivo de atender às necessidades e demandas das mulheres no que diz respeito à sua inserção no mundo do trabalho ou à promoção

---

<sup>10</sup> Conforme Caroline MOSER e Caren LEVI, as necessidades de gênero são de duas ordens: práticas e estratégicas. As necessidades práticas de gênero são aquelas que as mulheres sentem e identificam como conseqüência do desempenho do seu papel socialmente aceito. E são derivadas de problemas imediatos, percebidos num dado contexto, e que dizem respeito às condições de vida, tais como saneamento básico, serviços de saúde e geração de renda. São necessidades que preservam o papel tradicional da mulher na sociedade. Seu atendimento torna o cotidiano menos penoso e pode significar, nos casos mais dramáticos de pobreza, a garantia da sobrevivência da família. Por outro lado, as necessidades estratégicas de gênero refletem a busca de transformações da posição da mulher na sociedade, fazendo-a se distanciar da condição de subordinação em prol de uma situação de maior igualdade em relação à divisão do trabalho e do poder. São exemplos: igualdade de direitos e de oportunidades, que se traduzem em alguns contextos por acesso à propriedade, ao crédito, a todas as carreiras profissionais, ao salário igual para o mesmo trabalho e à igualdade de direitos e deveres no âmbito da sociedade conjugal. MOSER, Caroline, LEVI, Caren. Género, capacitación y planificación. In: BARRIG, Maruja. De vecinas a ciudadanas; la mujer en el desarrollo urbano. Lima: Sumbi, 1988, p.41-65.

da equidade de gênero se faz fundamental. Este plano de governo só se executa mediante a capacidade de articulação da SPM/PR em estabelecer parcerias entre os órgãos de sua mesma esfera governamental e as demais esferas estadual e municipal. Ao celebrar com governadores e/ou prefeitos um Termo de Compromisso visando tornar oficial a adesão daquela instância de governo ao PNPM e sua determinação em implementá-lo, ao tempo em que instalava e coordenava o Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM, a Secretaria consubstanciou a essência de plano em ser um Plano de Governo e conseguiu impedir que fosse transformado em um plano setorial, ou no plano das mulheres.

Torna-se necessário também um olhar analítico sobre os resultados das ações favoráveis às mulheres, que em alguns casos podem refletir resultados contraditórios: i) a criação de organismos para assuntos da mulher algumas vezes é acusada de ser um impedimento ao fortalecimento dos movimentos feminista e de mulheres; ii) a formulação de planos, políticas, programas ou projetos específicos em algumas situações são acusados de vagos demais para serem monitorados e avaliados; ou, iii) a identificação das mulheres como destinatárias dos programas contra a pobreza é criticada por reforçar estereótipos de gênero e por transferir para os ombros das mulheres o dever da provisão social.

A primeira avaliação do PNPM está em processo de realização por meio das conferências estaduais e municipais/regionais que ocorreram no primeiro semestre de 2007 visando preparar a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres - II CNPM – que tem como temas: i) análise da realidade brasileira: social, econômica, política, cultural e os desafios para a construção da igualdade na perspectiva da implementação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres; ii) avaliação das ações e políticas propostas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, sua execução e impacto; e, iii) participação das mulheres nos espaços de poder. Será a partir deste movimento que governo e sociedade avaliarão até que ponto o PNPM impactou ou não a vida das mulheres, ou melhor, as reais possibilidades do plano de se fazer presente nas vidas das mulheres.

A II CNPM ainda não havia ocorrido até a conclusão deste texto. Ela só acontecerá na segunda quinzena de agosto. Entretanto, as conferências estaduais e as municipais/regionais já haviam ocorrido em todo o país conforme cronograma aprovado no regimento da Conferência Nacional, numa demonstração de que os movimentos de mulheres e feminista estão atentos às propostas governamentais de incorporar a perspectiva de gênero às políticas públicas. Nesta etapa mais de 200 mil mulheres haviam participado do processo<sup>11</sup>.

Se por um lado o período de execução do PNPM - de 2005 até o primeiro semestre de 2007 – é breve, por outro a dinâmica de sua implementação permite que os avanços fossem “percebidos” e o impacto de algumas das ações em andamento medido. Nesses casos estão as ações relacionadas com o atendimento às necessidades de ordem prática, em geral suprida pelos serviços públicos, sendo que aquelas ações que atendem às necessidades estratégicas exigem um prazo maior para que obtenhamos resultados visíveis e duradouros, como aqueles resultantes das ações que interferem no comportamento e no imaginário coletivo do que significa ser mulher e ser homem.

---

<sup>11</sup> Ver página da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - [www.spmulheres.gov.br](http://www.spmulheres.gov.br) – documentos e referências sobre o processo de realização das Conferências.

A execução do PNPM tem como estratégia para sua implementação a responsabilidade comum dos órgãos de governo e um marcante perfil de estabelecimento de parcerias institucionais para sua efetivação. Esta estratégia tem como eixo condutor o olhar diferenciado, e a busca de inovações, que possibilitam pensar a concretude de programas e projetos relacionados com a urbanidade e demais serviços públicos que alterem o quadro de desequilíbrio existente no processo de inserção da mulher no mercado e trabalho.

Neste sentido, a estratégia usada foi o envolvimento responsável de todos os órgãos do governo federal que assinaram o PNPM no cumprimento de suas ações específicas. Em paralelo foi criado o Sistema de Acompanhamento e Monitoramento do Plano<sup>12</sup> que por meio de consulta direta na página da SPM/PR permite que tanto os movimentos de mulheres e feminista quanto a sociedade de um modo geral tenha acesso aos resultados alcançados em sua execução visando promoção da equidade de gênero e ao fortalecimento da cidadania das mulheres brasileiras.

Vale o destaque em especial para ações levadas a cabo no plano do legislativo como a sanção da Lei nº.11.324/06, de 19/07/2006, seguida da Campanha Nacional de Valorização e Formalização do Trabalho Doméstico, resultando numa ação afirmativa destinada às trabalhadoras domésticas que teve por objetivo o incentivo à formalização dessa ocupação. Outro eixo é a qualificação social e profissional das mais de seis milhões de mulheres que compõem a categoria das trabalhadoras domésticas no país. Ainda no plano legislativo houve a sanção da Lei nº.11.340/06, de 07/08/2006, Lei Maria da Penha, que trata da violência doméstica contra as mulheres, e que como pano de fundo oferece às mulheres condições legais para enfrentar o agressor e minorar as dificuldades de estabelecer as bases para uma nova vida.

Destaque, também, para o Programa Pró-Equidade de Gênero, ação com ênfase tanto no simbólico quanto nas mudanças concretas a serem produzidas no comportamento do mundo empresarial. Lançado em 2005 e implementado ao longo de 2006, tem por objetivo promover a igualdade de oportunidade entre mulheres e homens no meio empresarial. Ao realizar as medidas concretas de promoção de equidade e igualdade entre os gêneros no âmbito do seu quadro funcional a que se propuseram as empresas participantes, por adesão voluntária ao programa, recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero. O programa, coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República – SPM/PR com o apoio da Organização Internacional do Trabalho – OIT e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas – Unifem, é considerado uma iniciativa inédita no mundo no sentido de melhorar a situação do país no tocante a igualdade entre os sexos, foi apresentado na 39ª sessão do Comitê para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (Cedaw), das Nações Unidas.

Numa medida ampla é importante destacar a prioridade dada à formação e à sensibilização de gestores/as, trabalhadores/as, empregadores/as e demais envolvidos com as ações do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE sobre discriminação de gênero, raça/cor, orientação sexual, assédio moral e assédio sexual no trabalho. Assim como vale, também, salientar os esforços que estão sendo feitos junto ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG no sentido de definição e inclusão de indicadores de gênero quando da elaboração dos programas e ações componentes do orçamento federal.

---

<sup>12</sup> Ver sistema de Acompanhamento e Monitoramento do PNPM – SAPNPM - em [www.spmulheres.gov.br](http://www.spmulheres.gov.br)

### *Algumas considerações finais*

É prematuro o discurso de que se trata de reformas de gênero, que contêm mais apelos retóricos para a igualdade e equidade de gênero do que mecanismos efetivos para seu alcance. O fortalecimento da cidadania da mulher ainda está pendente. É possível afirmar que as políticas econômicas e sociais adotadas pelos governos eleitos após o fim do período autoritário têm contribuído de forma desigual para o alcance do equilíbrio dos pratos que compõem a balança das relações de gênero. Assim, permanece o desafio de rever valores e práticas do processo civilizatório para além do papel do Estado. A sociedade de hoje não é a de sempre. Observar os impactos dessas transformações não apenas sobre as mulheres, mas também sobre os homens e mais ainda, sobre as relações sociais entre mulheres e homens, permitirá a construção de sociedades dinâmicas, sustentáveis e justas.

A estratégia de envolvimento de todas as instâncias de governo nas discussões sobre gênero e desenvolvimento, tem se expressado nos esforços realizados no sentido de inserir a perspectiva de gênero no processo de elaboração dos orçamentos federal, estadual e municipal. A um primeiro olhar a peça orçamentária se mostra um instrumento neutro em relação às desigualdades entre mulheres e homens, quando na verdade carregam uma “cegueira de gênero”, pois ignoram os papéis socialmente diferenciados, as responsabilidades e as capacidades distintas de mulheres e homens, conforme reflexão feita ao longo deste texto.

A proposta é a inserção da perspectiva de gênero aos processos de planejamento, monitoramento e avaliação da eficácia das políticas, programa e projetos, com a verificação da alocação dos recursos orçamentários e a análise de como o impacto diferenciado nas vidas de mulheres e homens afeta a desigualdade. É por meio desta estratégia que a transversalidade de gênero se torna possível e efetiva.

O mundo que habitamos é constituído por circuitos extremamente sensíveis, pertencentes a um universo de relações no qual se cruzam causas e efeitos, onde as transformações ocorridas em um circuito provocam alterações em outras e é esta dinâmica que comprova a hipótese de que a luta pela equidade de gênero e seu alcance trará benefícios sociais e econômicos para todas e todos. É com a proposta de equidade, igualdade, autonomia e solidariedade que as mulheres buscam ocupar seu lugar na sociedade atual.

As inter-relações entre qualidade de vida da população e o manejo macroeconômico estão cada dia se tornando mais evidentes. Os custos sociais acumulados por várias décadas de ajuste estrutural demonstraram que não existe neutralidade, em termos de equidade, no manejo das variáveis econômicas. Fundamentalmente quando se considera a equidade de gênero, visto ser utópico chegar a uma sociedade justa frente às desigualdades evidentes entre os 50% dessa sociedade, as mulheres, e os outros 50%, os homens. É necessário reconhecer que estes custos não são iguais para mulheres e homens. As mulheres sofrem as conseqüências não apenas como membros das famílias e grupos sociais desfavorecidos, mas também como resultado de sua posição na divisão sexual do trabalho.

Parte-se da premissa do reconhecimento de que a equidade de gênero é um problema do desenvolvimento, um objetivo em si mesmo. Reconhece-se, também, que maiores níveis de

igualdade contribuem para o fortalecimento do crescimento econômico, para a redução da pobreza e para uma ação governamental mais eficiente.

Vale registrar que em todos os países do mundo, mesmo nas sociedades industrializadas, existem claras diferenças entre as possibilidades de acesso que mulheres e homens têm aos recursos produtivos, ao poder, às oportunidades e à vida política. Não se tem, ainda, nenhum país que tenha eliminado as brechas de gênero em todos os campos das atividades estruturantes de sua realidade.

# **A DIFÍCIL TRAJETÓRIA DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NA BUSCA PELA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

*Daniele dos Santos Fontoura\**

*Valmiria Carolina Piccinini\*\**

## **RESUMO**

Ao analisar-se o mercado de trabalho brasileiro, constata-se que a legislação por si só não é capaz de assegurar a inclusão da PPD. É dentro desse contexto que se destacam os convênios de prestação de serviço desenvolvidos pela Associação Canoense de Deficientes Físicos (ACADEF) com empresas públicas e privadas visando à inclusão de PPDs no mercado de trabalho. Sendo assim, esse estudo teve como objetivo investigar as relações e as condições de trabalho das PPDs que prestam serviços como terceirizadas através da ACADEF na Refinaria Alberto Pasqualini? (REFAP) de Canoas - RS. Para tanto, foram entrevistadas 11 PPDs que atuam graças ao convênio, além do fiscal do contrato (funcionário da REFAP) e a analista de recursos humanos da ACADEF. Como resultado, verificou-se que as PPDs conquistaram respeito e valorização por parte dos colegas e chefias por demonstrarem capacidade de trabalho e vontade de realizá-lo bem, porém constatou-se que o preconceito e a discriminação continuam presentes nas relações de trabalho. Quanto ao grau de acessibilidade para esses trabalhadores, a REFAP já adequou alguns locais, no entanto ainda há muito a ser feito. Constatou-se, também, que a maioria das PPDs teve dificuldade para colocar-se no mercado antes de ingressar na ACADEF e se não fosse a associação acreditam que não estariam tão bem inseridas no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** portadores de deficiência; discriminação; mercado de trabalho; exclusão social.

---

\* Possui graduação em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2006).  
daniele\_fontoura@yahoo.com.br

\*\* Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1968), mestrado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1980), doutorado em Economia do Trabalho e da Produção pela Université de Sciences Sociales de Grenoble II (1990) e pós-doutorado pela Ecole des Hautes Etudes Commerciales - Montreal (2002). Atualmente é Professor associado da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Coordenadora da Divisão de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e Vice-presidente do Instituto Franco Brasileiro de Administração de Empresas. Pesquisadora CNPQ na área de Administração, com ênfase em: Políticas de Gestão das Empresas, Inovações tecnológicas e Organizacionais, flexibilização do trabalho.  
vpiccinini@ea.ufrgs.br

## Introdução

Os seres humanos são de natureza bastante diversa em seus traços físicos e culturais. Essa variedade se assenta, entretanto, sobre uma igualdade essencial que decorre de sua espécie humana. As diferenças biológicas foram sendo superadas no tempo, pela força do meio ambiente e da construção cultural. Os seres humanos são gregários e por muitas razões foram se organizando em espaços comuns, em grupos, comunidades e sociedades. Dentro de cada uma dessas unidades organizativas, da menor para a maior, foram acumulando traços afins gerados pela convivência nos mesmos ambientes, pelas mesmas crenças, formas de vida e forças sociais. Nesse contexto estão presentes instrumentos de discriminação e dominação, jogos de poder, nos quais uns se colocam como superiores aos outros por critérios estabelecidos em função de interesses ou simples exercícios de poder (MTE, 2003).

No Brasil, milhares de pessoas com algum tipo de deficiência são discriminadas nas comunidades em que vivem ou excluídas do mercado de trabalho. O processo de exclusão social de pessoas com deficiência é tão antigo quanto a socialização do homem. A estrutura das sociedades, desde os seus primórdios, sempre inabilitou os portadores de deficiência, marginalizando-os e privando-os de liberdade. Essas pessoas, sem respeito, sem atendimento, sem direitos, sempre foram alvo de atitudes preconceituosas e ações impiedosas (MACIEL, 2000).

Em se tratando das PPDs, é no mundo do trabalho que as tentativas de excluí-las mais aparecem. Dentre os que podem trabalhar, é ainda comum a rejeição de profissionais qualificados pelo simples fato de serem portadores de alguma limitação, mesmo que esta não afete o bom desempenho no trabalho (PASTORE, 2000). O autor cita ainda que muitos empregadores dizem ser obrigados a pensar com a cabeça de seus clientes, argumentando, por exemplo, que os freqüentadores de restaurantes, salão de beleza ou hotel não gostam de interagir com “pessoas diferentes”. Com base nisso procuram se eximir da responsabilidade de contratar portadores de deficiência.

A discussão sobre sua inclusão no mercado de trabalho é recente. Até o final da década de 1980 pouco se falava em pessoas portadoras de deficiências (PPDs) e, menos ainda, em sua inclusão no mercado de trabalho no Brasil. Mudanças significativas começaram a acontecer na realidade brasileira a partir da Constituição de 1988, quando esta se manifestou em defesa dos direitos das chamadas minorias, a saber, os marginalizados, os negros, os índios, os idosos e as pessoas portadoras de deficiências. A partir de então e também por força de movimentos sociais apoiados por organismos internacionais como a OMS (Organização Mundial da Saúde), a ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho), começou a surgir no país um considerável número de leis visando a proteção daqueles que eram vítimas de preconceito e discriminação.

Até a década de 1990 não se conhecia nem mesmo quantas PPDs existiam no país. O primeiro Censo a incluir questões sobre o tema ocorreu em 1991, porém não permitiu que se conhecesse a real situação e distribuição das PPDs no Brasil, pois utilizou uma metodologia distinta da utilizada e recomendada pela OMS considerando como deficiente apenas as pessoas totalmente incapazes de ouvir, enxergar, locomover-se ou que portassem deficiências mentais.

É a partir da mudança metodológica ocorrida no Censo de 2000 que se têm estatísticas condizentes com a realidade do país. No último Censo, se contemplou, também uma importante parcela da população como as portadoras de alguma ou grave dificuldade de enxergar, ouvir ou locomover-se. Assim, constatou-se que há no Brasil um contingente de 24,5 milhões de pessoas com deficiências, ou seja 14,5% da população tem algum tipo de deficiência, índice este superior à estimativa da OMS de que 10% da população mundial seja portadora de deficiência. Desse universo de PPDs no Brasil, 48,1% são portadores de

deficiência visual; 22,9% de deficiência motora; 16,7% de deficiência auditiva; 8,3% de deficiência mental e 4,1% de deficiência física (CORDE, 2004).

Em contrapartida, ao observar-se sua inclusão no mercado de trabalho, constata-se índices bem inferiores: segundo a pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil (NERI, 2003) realizada tendo como base os dados encontrados no Censo de 2000, em um universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas 537 mil são pessoas com deficiência, representando 2,05% do total de empregados.

Diante dessas situações, surgem questionamentos sobre qual seria a melhor forma para desfazer pré-conceitos históricos e incentivar sua inclusão no mercado de trabalho. Alguns defendem a idéia de sanções e punições, baseando-se na idéia de que as empresas apenas irão contratar pessoas com alguma deficiência dada a grande oferta de mão-de-obra, se sentirem-se financeiramente ameaçadas. Outros acreditam que as empresas devem assumir seu papel social e acolher as minorias como forma de contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

Com o intuito de combater a discriminação e estimular a participação de deficientes no mercado de trabalho, nasceu, em 1984, a Associação Canoense de Deficientes Físicos (ACADEF), uma organização não-governamental que atua no município de Canoas, região Metropolitana de Porto Alegre e Vale do Sinos, visando desenvolver as potencialidades das pessoas com deficiência física, garantir seus direitos e liberdade e contribuir para sua inclusão no mercado de trabalho. Uma das formas pelas quais a ACADEF colabora com o acesso ao trabalho é valendo-se do art. 24 da Lei nº 8.666/93 que permite a contratação de organizações de pessoas com deficiência para atuarem como terceirizadas dispensando a realização de processo licitatório.

A fim de aprofundar-se no estudo da realidade enfrentada pelas PPDs ao buscarem inserir-se no mercado de trabalho, essa pesquisa estudará o papel desempenhado pela ACADEF (Associação Canoense de Deficientes Físicos) e, dentro dos diversos projetos e convênios que desenvolve, se destacará nesse estudo um deles, o implementado em parceria com a Refinaria Alberto Pasqualini (REFAP) situada na cidade de Canoas, que possibilita acesso ao trabalho para um grupo de pessoas com deficiências físicas. Buscar-se-a, através dessa metodologia investigar sua trajetória profissional até a colocação na Refinaria, verificando possíveis situações de preconceito e discriminação enfrentadas pelo grupo.

#### A Pessoa Portadora de Deficiência (PPD): nomes, definições e conceitos

Quanto ao significado semântico da palavra deficiência, a CNBB (2005, p. 16) manifesta que,

a palavra “deficiência” evoca ausência, anomalia ou insuficiência de um órgão, de uma função fisiológica, intelectual ou até social (...) a noção de deficiência é complexa e está associada à idéia de imperfeição, fraqueza, carência, perda de qualidade e quantidade. O termo vem do latim tardio *dificientia* e significa falta, enfraquecimento, abandono.

Um dos primeiros conceitos formais foi exposto em documento editado pela ONU (1975), na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. A expressão “pessoas deficientes” referia-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

Atualmente, o uso da expressão “Portador de Deficiência” vem sendo questionado. Embora ele ainda se encontre na maior parte da literatura e na legislação, há um consenso de que ele seja impróprio. O termo “portador” traz a idéia de carregar e a deficiência não é algo

que se porte ou carregue e que a qualquer momento a pessoa possa desfazer-se dela. Portanto, a pessoa não porta, ela possui uma deficiência como parte integrante de seu ser (CERIGNINI e RODRIGUES, 2005). Os autores propõem ainda, que ao termo pessoa sejam acrescentadas as características: pessoa com deficiência visual, pessoa com deficiência auditiva, pessoa com deficiência intelectual ou mental e pessoa com deficiência múltipla, no caso de mais de um tipo de deficiência.

Outra expressão por vezes utilizada e que gera confusão é o termo pessoa Portadora de Necessidades Especiais (PNE). A Declaração de Salamanca (1994) defendia o direito à educação especial para as PNEs, preferencialmente na rede regular de ensino. Para Doval (2006), apesar de referir-se às pessoas portadoras de deficiência, o conceito de PNE é mais amplo, englobando tanto os superdotados, como os com dificuldades de aprendizagem, portadores de condutas típicas, desfavorecidos e marginalizados.

Nesse trabalho se adotará a expressão Pessoa Portadora de Deficiência, mesmo tendo a consciência de que esta seja incompleta. Porém, por ser a nomenclatura oficial no momento e a mais presente na legislação que norteia as relações de trabalho e as políticas públicas, se fará uso dela para caracterizar o grupo de pessoas que possui algum tipo de deficiência, seja física (auditiva, visual, motora ou múltipla) ou mental.

Destaca-se que nesse trabalho abordaremos especificamente os casos de deficiência física, entendida para fins desse estudo como englobando as deficiências visuais, auditivas, motoras e múltiplas, o que não impedirá de, em algum momento, citar aspectos que sejam referentes também a portadores de deficiências mentais.

## DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

As relações humanas costumam ser formadas, em grande parte, pela primeira impressão. E, nesse caso, chama mais atenção a deficiência do que a própria pessoa. Em outras palavras, as deformidades vêm antes das pessoas e a partir daí, compõem-se uma visão desumana e estereotipada (PASTORE, 2000).

A palavra preconceito deriva da palavra latina *praeconceptu*, ou seja, um julgamento prévio, posição irrefletida, preconcebida. É uma atitude intergrupar, dirigida a pessoas ou grupo de pessoas, implica sempre uma predisposição negativa contra alguém. O preconceito evidencia a postura de superioridade de um grupo sobre outro, a definição de papéis diferenciados, o privilégio (MTE, 2000).

Para Bandeira e Batista (2002) o preconceito caracteriza-se como sendo uma forma arbitrária de pensar e de agir, exercido como uma forma racionalizada de controle social que serve para manter a distância e as diferenças sociais entre um sujeito e outro ou entre um grupo e outro. Tal forma de pensar destaca os traços de inferioridade, baseados em argumentos que pouco têm a ver com o comportamento real das pessoas que são objetos da discriminação. Implica a negação do outro diferente e, no mesmo movimento, a afirmação da própria identidade como superior/dominante.

Já a discriminação é um conceito mais amplo e dinâmico que o preconceito. É entendida como a conduta (ação ou omissão) que interfere negativamente nos direitos das pessoas com base em motivos injustificados, como a raça, a cor, a religião, a origem social, o gênero, a orientação sexual, a presença de deficiência ou de vírus HIV, entre outros. Os indivíduos, para se protegerem contra a discriminação, escondem sua própria identidade, causando prejuízos psicológicos e emocionais, comprometendo, também, o clima de trabalho (MTE, 2003).

A Convenção da OIT nº 111 define discriminação como “qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social e que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no trabalho” (MTE, 2003).

A discriminação dentro das organizações é umas das formas mais resistentes: é a prática aparentemente regular de condutas institucionalizadas que, entretanto, direta ou indiretamente, geram discriminação contra um grupo em particular (MTE, 2003). Muitas discriminações acabam se tornando normatizações e algumas já se afirmam como regras, como por exemplo, a exigência de boa aparência para ingressar no mercado de trabalho.

As demandas nos espaços de trabalho, por exemplo, exigem juventude, boa aparência (entendida como magreza, altura, altivez, cabelos lisos e claros, dentes perfeitos, postura, etc.), além da cor branca (BANDEIRA e BATISTA, 2002) o que muitas vezes impede o ingresso no mercado de trabalho daqueles que não se enquadram neste perfil.

Segundo Pastore (2000) aqueles que se sentem desconfortáveis no contato com portadores de deficiência carregam consigo um profundo desconhecimento do verdadeiro potencial das PPDs. Os seres humanos tendem a assumir atitudes preconceituosas quando não conhecem as características das pessoas com as quais interagem. Como o que aparece em primeiro lugar são as limitações, as pessoas tendem a formar uma idéia negativa e estender essa idéia para a personalidade dos portadores de deficiência, o que as impede ou dificulta perceberem as suas reais capacidades e habilidades.

O negativismo das pessoas em relação aos portadores de deficiência varia. As pesquisas mostram que as mulheres tendem a ser menos negativas do que os homens quando vêem, pela primeira vez, um portador de deficiência. Os mais instruídos entendem melhor o problema. As pessoas menos ansiosas vêem mais facilmente o portador de deficiência como pessoa integral. O mesmo acontece com as menos autoritárias (Bryan, 1996 *apud* Pastore, 2000, p.25). As pessoas que têm na família um membro PPD tendem a ser mais abertas e acreditar no potencial de pessoas com deficiências.

As próprias Universidades que formam os profissionais que atuarão na direção das empresas e nas seções de Recursos Humanos, via de regra, não preparam seus alunos para interagirem com o "diferente". O perfil desejado pelas organizações e procurado pelo departamento de Recursos Humanos é o profissional competitivo, multifuncional e polivalente, sadio e de preferência de acordo com os padrões de beleza física apregoados pela mídia.

Permanece, em todo caso, a grande dificuldade para identificar processos discriminatórios, em parte pelo fato da naturalização, a que os desvios de conduta são conduzidos pela repetição desgastante do cotidiano. Também pelo fato de estarem condenado publicamente, o que os leva para situações pouco explícitas, mas geralmente encobertas, que se dão em locais fechados e utilizando-se de códigos particulares (MTE, 2003). Verificar-se-a, a seguir, como a literatura clássica e a história do homem refletem esse pensar discriminatório.

### Histórico das Relações Sociais e de Trabalho

Para entender o contexto atual de limitantes à inserção na força de trabalho e como se estruturam as relações de trabalho que envolvem as PPDs revela-se importante conhecer como o grupo em questão foi visto ao longo do tempo e como evoluíram as relações de trabalho em diferente momentos da história humana.

Em épocas primitivas, as pessoas portadoras de deficiências eram quase sempre exterminadas pela comunidade na qual viviam, pois as dificuldades para a sobrevivência eram de natureza a eliminar os que não eram produtivos. Alguns exemplos são os Sirionos (antigos

habitantes das selvas da Bolívia), que não podiam transportar doentes e deficientes, abandonando-os à própria sorte. Os astecas também segregavam seus deficientes em campos semelhantes a jardins zoológicos para que fossem ridicularizados. Os hebreus viam na deficiência física ou sensorial uma espécie de punição de Deus e impediam a pessoa portadora de alguma deficiência de ter acesso à direção dos serviços religiosos. A Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos frágeis ou deficientes eram lançados a um abismo de mais de 2.400 metros de profundidade (ALVES, 1992).

Progressivamente, no entanto, pretendeu-se que os portadores de deficiência deveriam ser engajados no sistema de produção ou assistidos pela sociedade, que devia contribuir compulsoriamente para tanto. Com a Revolução Industrial, as pessoas vindas do sistema feudal para as grandes cidades passaram a engajar-se no sistema de produção industrial. Com isto, às deficiências que tinham como causas doenças congênicas, epidemias e acidentes domésticos acrescentaram-se, também, os acidentes nos locais de trabalho e as doenças profissionais, oriundas da nova forma de produção.

Depois da Revolução Industrial, são as Grandes Guerras Mundiais que se tornaram marcos nas relações de trabalho, pois deixaram um rastro de destruição e um grande contingente de mutilados de guerra. Pode-se dizer que as Grandes Guerras representaram um marco na inserção social e profissional das PPDs, uma vez que impulsionaram a preocupação com a reabilitação e a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. De um lado, as guerras haviam deixado um grande contingente de trabalhadores mutilados e de outro, muitos postos de trabalho a serem preenchidos. Resultado disso é que em 1955, a OIT edita a Recomendação n.99, tratando da adaptação e reabilitação profissional de pessoas deficientes (LANCILLOTTI, 2003).

Esse histórico de relações se reproduz no mundo do trabalho de hoje. Algumas modificações na sociedade e, conseqüentemente, nas relações de trabalho aconteceram ao longo do tempo, porém a base das relações trabalhistas e até mesmo da legislação sobre o tema ainda guardam aspectos determinadas vezes preconceituosos.

### Mercado de Trabalho e Exclusão Social para as PPDs

A partir dos anos 1980 o país ingressou na onda de transformações conhecida como reestruturação produtiva, o que acentuou as disparidades já marcantes no mundo do trabalho e a desigualdade social. O aprofundamento desse processo na década de 1990 trouxe à tona um violento ajuste quantitativo do mercado de trabalho formal associado a novas exigências no perfil da força de trabalho. Verificou-se o expressivo crescimento de formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho, notadamente o trabalho dos autônomos, o assalariamento sem carteira e o emprego doméstico. Notou-se, também, a queda dos rendimentos do trabalho. Barreiras ainda mais altas se alçam para entrar no mercado de trabalho formal, gerando a exclusão de milhares de trabalhadores (INVERNIZZI, 2002). Dentro dessa nova ordem, as minorias são as mais atingidas pela reestruturação, dentre elas as PPDs.

Pesquisas vêm demonstrando que, no Brasil, as respostas empresariais à reestruturação se traduzem em estratégias que incluem: desverticalização e externalização do processo produtivo por meio da terceirização ou subcontratação, contratação de mão-de-obra em tempo parcial, trabalho fora do sistema de seguridade social e flexibilização da jornada de trabalho, fuga do pagamento de impostos através da transferência de plantas industriais, evitando, assim, o controle sindical e visando romper com os contratos formais de trabalho. Estas formas de flexibilização se refletem no aumento dos níveis de desemprego, na má distribuição da renda e na conseqüente exclusão social (PICCININI, 1998).

O desemprego observado atualmente caracteriza as economias mundiais, onde a flexibilização do trabalho está sendo acompanhada de contínua precarização das condições e das relações de trabalho. Atualmente, a dificuldade é encontrar uma maneira de inserir os indivíduos no mercado de trabalho. Com o grande contingente de trabalhadores à disposição dos empregadores, esses podem aumentar o grau de exigência para contratar.

O desemprego atinge amplas parcelas da população e principalmente as minorias, como as pessoas com deficiência. Cerignoni e Rodrigues (2005) observam que, de acordo com dados da OIT, a taxa de desemprego é 2 ou 3 vezes mais alta entre as pessoas com deficiência que entre os demais. Mostram, ainda, dados do Banco Mundial que revelam que cerca de 90% das pessoas com deficiência na América Latina e no Caribe estão desempregadas ou não fazem parte da força de trabalho formal. A parcela que trabalha conforma-se em receber remuneração inferior àquela paga à aos não-deficientes.

À crise do emprego na economia globalizada soma-se a, em geral, baixa escolaridade e qualificação dos profissionais portadores de deficiências. Segundo o MTE (2003), a grande maioria dos projetos que aborda a qualificação não tem êxito por estar distanciada das necessidades do mercado e porque muitos são ainda dominados por enfoques assistencialistas, que buscam proteger em vez de estimular sua integração no mercado de trabalho.

A escolaridade e a qualificação profissional são, sem dúvida, um agravante da difícil entrada de PPDs no mercado de trabalho. Seja por baixa auto-estima, dificuldades de locomoção, impedimentos de ordem financeira ou receio da própria família de expor o deficiente, o fato é que as pessoas que possuem algum tipo de deficiência apresentam níveis inferiores de escolaridade comparadas àquelas com iguais condições, exceto o fato de possuírem uma deficiência.

Ainda segundo a CNBB (2005), enquanto na população sem deficiência são 22,87% os que não possuem instrução ou têm 3 anos de escolaridade, entre as pessoas com deficiência esse percentual chega a 48,77%. As pessoas com deficiência não conseguem concluir os anos de estudos necessários a uma educação básica e têm dificuldades em atingir uma preparação maior logo a seguir. O tempo de escolarização tem reflexo direto na preparação profissional e nas possibilidades de emprego.

Segundo Marques (1997 *apud* ROCHA, 2000), o problema das PPDs se agrava quando analisado do ponto de vista econômico, pois a idéia de corpo deficiente está vinculada à idéia de corpo improdutivo, o que remete seus portadores a uma condição de inferioridade em relação às pessoas economicamente produtivas.

Todas essas dificuldades que acometem as PPDs (baixa escolarização/qualificação, dificuldade de acesso aos meios de transporte, baixa auto-estima e auto-confiança, preconceito) acabam levando à exclusão social ou a que eles próprios se isolem do meio social.

As pessoas excluídas dos processos institucionais de distribuição da riqueza e dos bens sociais são forçadas a ganhar a vida por intermédio de meios precários, atividades sazonais, informais ou até clandestinas, sem garantias e sem previdência social.

Os núcleos de promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho do MTE, reconhecem e alertam que a inclusão é uma tarefa complexa que deve reunir instituições da sociedade civil organizada e o Estado, mutuamente se reforçando por meio de instrumentos efetivos de intervenção social (MTE, 2003).

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para se atingir os objetivos propostos, o método utilizado foi o estudo de caso apresentado por Yin (2001). Os dados primários e qualitativos foram baseados em entrevistas semi-estruturadas com os portadores de deficiência que prestam serviço na REFAP

intermediados pela ACADEF, com o fiscal do contrato e com uma profissional do departamento de Recursos Humanos da ACADEF responsáveis pela seleção das PPDs para os convênios. Como dados secundários foram utilizados materiais disponibilizados pela organização ou possíveis de observação pela pesquisadora, como documentos e registros.

Ao todo foram entrevistados 11 de um total de 13 profissionais portadores de deficiências na REFAP, todos funcionários da ACADEF. Os mesmos foram entrevistados individualmente utilizando-se um roteiro semi-estruturado. As entrevistas duraram de 20 a 40 minutos e foram realizadas em seus locais de trabalho. Entrevistou-se também o fiscal do contrato entre essa entidade de portadores de deficiência e a REFAP (funcionário da REFAP) e a analista de recursos humanos da ACADEF.

As entrevistas foram, posteriormente, transcritas e analisadas de forma qualitativa, procurando-se ao mesmo tempo semelhanças e pontos divergentes nas falas dos diferentes sujeitos. Após a análise das entrevistas procurou-se relacionar os resultados obtidos no estudo empírico com o encontrado na literatura sobre o tema.

A busca de diferentes fontes permitiu confrontar as informações obtidas das diferentes fontes para verificar se convergiam ou não e em que aspectos, sendo entrevistados três lados envolvidos na mesma relação: as 11 PPDs, o fiscal do contrato (funcionário da REFAP) e a analista de recursos humanos da ACADEF.

## RESULTADOS DO ESTUDO

### A Associação Canoense de Deficientes Físicos (ACADEF)

A ACADEF foi fundada no dia 20 de maio de 1984 por um grupo de 26 pessoas. A associação tem como missão desenvolver, capacitar e ocupar o potencial da pessoa portadora de deficiência, na perspectiva da integração, da cidadania e da qualidade de vida (ACADEF, 2005). Entre os serviços oferecidos pela ACADEF às pessoas com deficiência e a outras minorias (pessoas em situação de vulnerabilidade social) destaca-se: assistência social, passe livre Municipal, Intermunicipal e Trensurb para transporte público, atividades para o desenvolvimento de habilidades e convivência social, qualificação e capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho. Os serviços são todos gratuitos tanto para os deficientes quanto para a população de baixa renda (até um salário mínimo) que procura a instituição. Por meio dos projetos e convênios com empresas, a instituição garante sua sustentabilidade.

Para as organizações públicas e privadas, a instituição atua prestando serviços de terceirização de serviços administrativos/operacionais por meio de contratação pela CLT, treinamento e capacitação de profissionais para trabalhar com pessoas com deficiência e elaboração, implementação e execução de programas e projetos nas áreas de capacitação profissional, avaliação de acessibilidade, cultura, esportes e saúde.

Dentre os projetos que a organização desenvolve destaca-se o PIC (Projeto Integrando Conhecimento), uma ação de qualificação sócio-profissional direcionado para jovens portadores de deficiência que tem duração de 12 meses. Desenvolve conteúdos tanto nas habilidades técnicas quanto pessoais, para que assim as PPDs adquiram confiança, autonomia e capacidade de construir um projeto de vida próprio. Inclui atividades como dança, canto, artesanato e informática que acontecem no período inverso ao da escola regular.

Outro importante projeto é o “Além da Inserção” que contempla atividades que visam assessorar as empresas contratantes de pessoas com deficiência, por meio de palestra de sensibilização, avaliação da acessibilidade de postos de trabalho e só depois de concluídas essas etapas, é que a ACADEF faz a pré-seleção dos candidatos.

Um instrumento bastante importante a que a ACADEF pode recorrer é a exceção proporcionada pela lei de licitações (lei 8.666/93) em seu art. 24 inciso XX, que permite que contratos de terceirização com organizações de PPDs e empresas públicas estejam dispensados de licitação.

A terceirização de postos de trabalho administrativos e operacionais é um forte braço da sustentabilidade da instituição. Nesses convênios, as PPDs são funcionárias da própria ACADEF que assina a carteira de trabalho e lhes garante todos os direitos trabalhistas. Atualmente, a organização mantém convênio de prestação de serviço com a REFAP (desde 1995) e com o INMETRO (desde 1996), onde conta com 20 e 95 postos, respectivamente.

#### Perfil do Beneficiário da ACADEF

Os serviços/projetos da ACADEF visam atender especialmente as pessoas com deficiência física, sendo que seu público alvo é o adulto ou a partir de 14 anos no caso de capacitação para o trabalho e vida independente. Os serviços prestados também abrangem demais minorias como negros, mulheres, pessoas com mais de 45 anos e pessoas em situação de vulnerabilidade social. De acordo com a analista de recursos humanos, atualmente a instituição possui em torno de 12.000<sup>1</sup> pessoas cadastradas e usuárias dos diversos serviços, sendo 70% pessoas com deficiência (cerca de 8.000) e 80% em situação econômica na faixa de carência de até um (1) salário mínimo. (ACADEF, 2006).

De acordo com o Relatório de Atividades de 2005 51% dos cadastrados são mulheres e 49%, homens, 36% pertencem à raça branca, 6% são negros e 58% pertence a outras etnias. Cinquenta e sete por cento (57%) dos cadastrados está em faixa etária produtiva (PEA).

Nos registros de escolaridade, fica evidente um problema já abordado nesse trabalho: a baixa escolaridade e qualificação desse grupo. Dos cadastrados, 60% não concluiu o primeiro grau; 16% concluiu o curso fundamental; 7% curso médio incompleto; 13% segundo grau completo e somente 4% tem curso superior completo ou incompleto não passam de 4%. Isso comprova o evidenciado pela literatura sobre o tema, de que um grande limitante da colocação profissional é a baixa qualificação.

A maior procura pela organização acontece em função dos serviços de fisioterapia e de carteiras para passe-livre. Mesmo assim essa tem sido uma forma de chamar a PPD para participar da instituição. A partir daí inicia o trabalho da assistente social e da equipe de recursos humanos, que orientam o deficiente a completar uma ficha de cadastro na instituição e também uma ficha para emprego. Após a realização de ficha profissional a PPD é convidada a participar de uma palestra na própria instituição. Saindo dessa palestra, a PPD passa por uma entrevista com o RH da instituição afim de que a instituição conheça seu perfil, experiências e expectativas e possa ser enquadrá-la em vagas que venham a surgir. Quando surge uma vaga a instituição faz contato com o candidato encaminhando-o para a entrevista na empresa.

Com a lei de quotas tem havido uma diminuição na procura por vagas de emprego, o que demonstra que a mesma está surtindo efeito no sentido de proporcionar oportunidades de trabalho. O que se verifica, no entanto, é que, segundo a analista de RH da instituição, esse fato não tem apenas o lado positivo, pois às vezes o deficiente depara-se com condições indignas de trabalho.

#### Convênio ACADEF – REFAP

O convênio com a REFAP iniciou em 1995, com sete funcionários que realizavam trabalhos na recepção, triagem e distribuição de documentos. Atualmente, treze portadores de deficiência física são vinculados aos convênio. A quota de postos de trabalho prevista no

---

<sup>1</sup> Estes números foram fornecidos pela própria associação e não constam no Relatório de Atividades de 2005.

contrato é de 20 postos, porém como o Decreto 5.296/04 redefiniu os níveis de deficiência auditiva e acuidade visual, sete (sete) pessoas deixaram de ser enquadradas como PPDs e tiveram que deixar a empresa.

Haveria a possibilidade de, na época, a ACADEF repor esses sete (7) profissionais por outros PPDs que estivessem enquadrados dentro da lei, porém uma outra empresa terceirizada (não de PPDs) conseguiu apresentar profissionais em menos tempo que a ACADEF, então esses acabaram sendo contratados devido à urgência da demanda dos setores.

A forma de contato entre a ACADEF e os profissionais portadores de deficiência na REFAP é através do chamado preposto. O preposto é um funcionário da ACADEF dentro da REFAP que além das atividades normais da sua função na REFAP atua também como um intermediador entre as PPDs e a ACADEF. O preposto exerce uma função de coordenador do grupo de PPDs. Dentre as suas atividades estão: conferência e fiscalização do registro ponto, representação da empresa em reuniões com gerências, contratação e seleção de novas vagas, treinamento específico de informática da equipe, elaboração de relatório de resultados para a ACADEF, plano de férias, avaliação de desempenho da equipe, entre outras.

O contrato de prestação de serviço tem supervisão de um fiscal e de um gerente de contrato, ambos funcionários da REFAP. Eles se responsabilizam principalmente pela questão legal do contrato e também pela fiscalização do trabalho dessas PPDs e avaliação de pedidos de promoção, dentre outras atribuições.

Quando surge uma vaga na refinaria, o preposto da ACADEF ou o fiscal do contrato verificam com a chefia do setor a possibilidade de colocar uma pessoa com deficiência. Às chefias dentro da REFAP é sempre dada a opção de aceitar ou não uma pessoa portadora de deficiência em sua equipe. Se a chefia disser que não pode haver PPD em seu setor, ninguém irá contrariá-la ou questioná-la.

Quando a resposta é positiva, o fiscal do contrato ou o preposto faz contato com o RH da associação informando as atribuições básicas da vaga. A ACADEF, por sua vez, providencia a triagem dos profissionais com base nas fichas preenchidas e pré-entrevistas realizadas no momento da inscrição e encaminha os profissionais considerados aptos para uma entrevista com o preposto da ACADEF e o fiscal do contrato.

Um grande entrave à colocação de profissionais na REFAP é o tempo que a ACADEF atualmente precisa para encontrar um profissional com deficiência com as qualificações necessárias. O tempo médio para a ACADEF encontrar um profissional para a REFAP é superior ao necessário pelas outras empresas terceiras dentro da REFAP, o que faz com que a ACADEF perca oportunidade de inserir novos profissionais.

#### Caracterização dos Sujeitos Entrevistados

O convênio ACADEF-REFAP conta atualmente com 13 PPDs, das quais 11 foram entrevistadas nesse estudo. As PPDs entrevistados foram designadas pelo preposto da ACADEF de acordo com a disponibilidade de tempo para conceder a entrevista e facilidade de acesso ao local de trabalho dos mesmos, haja vista que na REFAP os setores estão fisicamente muito afastados uns dos outros e é necessário transporte interno para deslocamento.

Dos profissionais entrevistados oito (8) são do sexo masculino e três (3) do sexo feminino. A idade média dos entrevistados é de 35,5 anos e está na faixa etária dos 28 aos 45 anos de idade.

Todos os entrevistados são portadores de deficiências físicas e adquiriram/desenvolveram a deficiência ao longo da vida, nenhum deles apresenta deficiência de nascença. Como origem das deficiências predominaram as ocasionadas por acidentes de trânsito. Dos sujeitos entrevistados quatro (4) sofreram acidente de moto na juventude, um (1) acidente de caminhão no trabalho, um (1) teve um tumor na medula, consequência de um

acidente de carro, um (1) acidentou-se ao soltar um fogo de artifício, dois (2) tiveram poliomielite na infância, um (1) teve uma obstrução em uma veia do cérebro quando tinha 1 ano e meio de idade e um (1) sofreu acidente de trabalho aos 23 anos.

As PPDs realizam trabalhos predominantemente administrativos, atuando como auxiliares ou assistentes administrativos e estão presentes em cinco (5) setores diferentes da refinaria.

Quanto à escolaridade e à qualificação, dos 11 entrevistados, um (1) concluiu apenas o ensino fundamental, seis (6) PPDs completaram o segundo grau e quatro (4) têm ensino superior incompleto. Entre os PPDs com ensino superior incompleto apenas um (1) continua estudando, os outros três (3) estão com as matrículas momentaneamente trancadas.

### Colocação no Mercado de Trabalho

Os entrevistados foram questionados de como foi a busca por colocação no mercado de trabalho antes de ingressarem na ACADEF. Todos os sujeitos já haviam tido outras experiências de trabalho e lhes foi solicitado que contassem sobre sua trajetória profissional e eventuais dificuldades encontradas.

Quanto à busca por colocação no mercado de trabalho, pode-se dizer que as PPDs se dividiram em dois grupos: as que encontraram dificuldades e aquelas que buscaram justamente vagas para portadores de deficiência e devido a isso não encontraram grandes dificuldades. Verificou-se que a maioria, oito (8) PPDs, enquadrou-se no primeiro grupo.

Dos que alegaram encontrar dificuldade na busca de emprego, é importante salientar que a quase totalidade (7) tinham ensino médio concluído, apenas um deles havia cursado até a quinta-série. Alguns (3) estavam inclusive cursando o ensino superior e mesmo assim encontravam dificuldades.

Este foi o caso do entrevistado n.01 que na época cursava Engenharia Mecânica e, além disso, possuía outros cursos profissionalizantes. Mesmo tendo qualificação não conseguia ser aprovado nas entrevistas das quais participava. Quando questionado se acreditava que a dificuldade estava associada à deficiência, respondeu sem hesitar que sim. “Com certeza, porque qualificação não faltava [...] cursos de informática, mecânica, elétrica no SENAI, tudo que tu puder imaginar [...]” (entrevistado n.01).

A entrevistada n.08, também se deparou com situação semelhante, pois tinha até o 8º semestre do curso de Pedagogia:

[...] eu estava procurando uma oportunidade porque eu tinha conhecimento, só que a dificuldade de locomoção estava me impedindo, me impossibilitando, se tornando uma barreira na minha vida. (entrevistada n.08).

A entrevistada citou, ainda, que sentia muito preconceito pelo fato de utilizar muletas e que, em um primeiro momento as pessoas associavam o uso de aparelhos com a falta de saúde. Destacou, também, que há 11anos atrás isso era mais complicado, pois atualmente já há algum esclarecimento sobre o assunto:

[...] eu senti que se tu não fosse bela e perfeita, tu não tinha oportunidade [...] principalmente para quem tem que usar aparelho. Fisicamente tu olha para mim e tu não vê nada, mas quando tu aparece com a muleta, a sensação que se tem em um primeiro momento é que a pessoa é doente, que a pessoa é incapaz. Então, há onze anos atrás isso era evidente, as pessoas faziam tu preencher ficha, olhavam o teu perfil. Passei por algumas entrevistas eles diziam “ah, tu escreve super bem, se porta super bem, tu fala, (eu sou muito comunicativa), mas para a atividade em si, (era essa a resposta que eu tinha na época), mas para a atividade em si, é uma atividade que requer um esforço, o prédio é no segundo andar, tem escada, a gente não tem a condição necessária, tem risco e a gente precisa uma pessoa com agilidade, tem metas para serem compridas” [...] então mais ou menos assim [...] (entrevistada n. 08).

Essa fala vai ao encontro do evidenciado na pesquisa de Pereira (2005) que discute a importância do corpo como forma de classificação externa. Por ser do sexo feminino, a entrevistada se sentia socialmente mais cobrada a ter uma aparência física condizente com o exigido pela mídia e pela sociedade em geral.

A entrevistada n.07, com ensino médio completo, buscou inserção no mercado de trabalho na mesma época (12 anos atrás) e relatou situações semelhantes:

Então eu comecei a procurar emprego, e a dificuldade era muito grande, a gente chegava fazia ficha, entrevista, mas nunca era selecionada. Tratavam a gente tudo normal, claro que eles não iam dizer que não podia fazer ficha, alguma coisa, até para entrevista algumas vezes eu fui chamada, mas depois eles inventavam alguma coisa, pediam para ligar, daí diziam que não foi possível e não sei o que, inventavam aquelas mesmas histórias [...] (entrevistada n. 07).

O entrevistado n.10, que está na REFAP há mais de seis anos, revelou que uma empresa chegou a alegar que uma vaga já havia sido preenchida para que ele não participasse do processo seletivo.

Teve uma empresa que fui porque precisava de um auxiliar de escritório, cheguei lá para fazer a ficha e disseram que a vaga já tinha sido preenchida. No outro dia fui lá e a placa continuava lá. Então acho que isso é uma discriminação grande. Você se sente, você analisa, poxa vida, eles disseram que já preencheram a vaga, e você foi lá e fez a ficha, quer dizer, pra mim isso é uma discriminação (entrevistado n.10)

Em contrapartida, alguns foram buscar diretamente as vagas para pessoas portadoras de deficiência, é o caso, por exemplo do entrevistado n.03 que nos 10 anos em que está no mercado de trabalho, passou por quatro (4) empresas e o máximo que ficou desempregado durante toda a sua trajetória profissional foram dois (2) meses. Uma das entrevistadas (n.05) quando questionada sobre as dificuldades para as PPDs colocarem-se no mercado de trabalho declarou que considera mais fácil a colocação, pois a maioria das pessoas são não-portadores de deficiências, o que, segundo ela, aumenta a concorrência.

O entrevistado n.03 focou a sua busca em instituições públicas (atuando como estagiário ou terceirizado) e sua primeira experiência foi conseguida por intermédio de um conhecido da família dele que trabalhava na Prefeitura de Porto Alegre e lhe conseguiu uma vaga como estagiário. Depois disso, com o ensino médio completo e essa experiência de um ano de trabalho, declarou que se tornou mais fácil conseguir outras oportunidades em vagas para PPDs.

A entrevistada n.05 buscava colocação em vagas para portadores de deficiência através do SINE da região e chegou a conseguir dois empregos para vagas específicas para PPDs. No último deles, teve que desligar-se porque sua supervisora não respeitava suas limitações físicas, pois como ela trabalhava no caixa de uma grande farmácia, a supervisora deixava um cassete embaixo do balcão para que ela batesse nos ladrões que entrassem para furtar dinheiro. Como essa PPD tem paralisia total em braço e mão direita, se fizesse o que a supervisora solicitava exigia ficaria sem ter como defender-se ou até mesmo proteger o dinheiro do caixa.

Em relação aos estudos e busca por qualificação profissional, a maioria dos entrevistados (9) alegou não ter encontrado maiores dificuldades de acesso à educação e de socialização, porém destacam que é preciso saber lidar com piadinhas, gozações e termos pejorativos, entendidos hoje por eles como algo normal da adolescência. Os dois (2) portadores que relataram sentir dificuldade no período escolar foram os que possuem a deficiência desde a infância. Conforme um deles, era difícil não poder participar da maioria das atividades recreativas:

[...] dentro de uma escola tem regras, tem que participar de várias atividades. Imagina você numa sala de aula: vamos jogar bola, mas o Fulano não pode jogar bola. As pessoas não entendem o porquê de não poder jogar bola. Às vezes o professor esquece de você, você não participa naquele momento de nenhuma atividade. Pra mim foi muito difícil, eu mesmo comecei a criar as minhas regras na escola. Eu ficava embaixo de uma rede de basquete, só para atirar a bola pra dentro da rede. Mas eu estava participando. Às vezes nem é por mal que as pessoas fazem, mas você se sente discriminado. As nossas escolas, a sociedade em si não está preparada. (entrevistado n. 10).

Já os demais, que se tornaram deficientes quando jovens ou adultos, informaram não terem sofrido muito com esse tipo de problema e alegaram que conquistavam o respeito dos colegas e professores. Por já estarem passando ou já terem passado, na época, da fase da adolescência relataram ter sido mais fácil.

### Condições de Trabalho na REFAP

Nessa seção se discutirá diferentes aspectos referentes às condições que as PPDs encontram para trabalhar na refinaria. Se avaliará, também, as instalações físicas no tocando ao grau de acessibilidade permitida, a segurança para trabalhar na planta e outros aspectos como a remuneração e benefícios recebidos pelas PPDs.

#### *Acessibilidade*

Os postos de trabalho das PPDs estão localizados em diferentes setores da organização. É importante destacar que as PPDs que lá trabalham têm acesso a todos os departamentos, alguns com mais dificuldade de acesso que outros. Quanto à acessibilidade, a REFAP tem adaptado locais de comum acesso aos funcionários e prestadores, porém poucos locais estão adaptados para receber cadeirantes e por consequência não há nenhuma PPD com essa deficiência. Também não há estrutura adequada para deficientes sensoriais (auditivos e visuais).

Os maiores limitantes/dificultadores de locomoção para as PPDs são o grande número de escadas nos prédios e a distância física entre eles. O entrevistado n.11 ao falar sobre esse tema, reconhece a dificuldade que haveria em se adaptar essas estruturas, pois departamentos como a Mecânica e a Instrumentação e Elétrica dependem de máquinas que já estão fixas em seus lugares e seria difícil instalar elevadores ou rampas nesses setores.

Ele acredita, porém, que se eles fossem concursados a situação poderia ser diferente, mas como no momento os funcionários concursados e portadores de deficiência em atividade não demandam esse tipo de acomodação, pouco se fez nesse sentido.

O fiscal do contrato quando questionado sobre como funcionavam os investimentos em acessibilidade e acomodações físicas para as PPDs, informou que a grande maioria das adaptações são feitas por imposições legais ou, como no caso descrito por ele, imposição da seguradora afim de reduzir o preço do seguro da refinaria:

A rampa do refeitório eu participei do grupo que estudou onde que ela ia e como iria ser, essa eu sei, a foi uma exigência do corpo de bombeiros em última análise, do combate a incêndio, a seguradora, tendo o Programa de Prevenção e Combate a Incêndio (PPCI) o seguro baixa, dinheiro [risos] no final das contas [...] então, isso aí partiu da alta direção, né? Olha nós vamos ter, vale mais a pena fazer a rampa que pagar o seguro, com certeza. E a engenharia trabalhou nisso junto com a ACADEF, eles foram lá ver como que seria melhor. (Fiscal do contrato).

As adaptações realizadas na refinaria têm por objetivo primeiro a questão da segurança das PPDs na planta, levando em conta, principalmente, a necessidade de evacuação em caso de emergência.

### *Segurança no trabalho*

Uma grande preocupação quando do início do convênio REFAP-ACADEF foi a questão da segurança. Por tratar-se de uma planta industrial com risco de acidentes (incêndio, explosões, vazamentos de produtos químicos e contaminação) havia a grande preocupação em como acomodar pessoas com dificuldades de locomoção. Devido a isso a situação foi analisada e elaborado um plano de fuga que contemplava também essas dificuldades. Nas simulações de acidente, os tempos de locomoção até o ponto de reunião foram contabilizados e aquelas pessoas que não conseguiram chegar no tempo máximo aceitável, receberam uma cadeira de rodas que fica à disposição para casos de emergência. Nesses locais há duas pessoas da equipe designadas a providenciar a remoção com segurança dessas PPDs até o ponto de encontro. Das PPDs entrevistadas, três delas têm a cadeira de rodas para locomoção em caso de emergência com necessidade de evacuação da refinaria.

Os próprios entrevistados relatam sentirem-se muito seguros e tranquilos com o trabalho desenvolvido pela equipe de segurança do trabalho. Verificou-se, também, que eles conhecem claramente o plano de evacuação e sabem como proceder no caso de soar o alarme de emergência. Além disso a ACADEF possui uma técnica em segurança do trabalho que, eventualmente, profere palestras sobre segurança no ambiente de trabalho para os deficientes.

### *Remuneração e Benefícios oferecidos pela REFAP*

Pelas entrevistas realizadas com as PPDs e com o próprio fiscal do contrato verificou-se que eles não possuem grande conhecimento acerca das semelhanças e diferenças entre a remuneração das PPDs funcionárias da REFAP e a remuneração recebida pelas PPDs terceirizadas pela ACADEF. No entanto, (4) delas citaram como sendo uma grande diferença a remuneração variável a que as concursadas têm direito, pois segundo elas a participação nos lucros e resultados proporciona um incremento bastante relevante nos vencimentos.

Quando questionado sobre a questão da remuneração, se esta está atrelada à remuneração recebida pelas PPDs concursadas, o fiscal do contrato explicou que está relacionada com o salário de mercado pago para as referidas funções (Auxiliar e Assistente Administrativo, por exemplo) e que a REFAP sempre busca arredondar um pouco para cima.

Quando a gente monta o contrato a gente vê o que o mercado está pagando para um auxiliar enfim, para a pessoa que a gente quer que trabalhe aqui, diversas maneiras, a gente pesquisa no mercado e vê o que está o salário para aquela função, daí a gente coloca na planilha aqueles salários e monta. É baseado naquele salário de mercado, empurra um pouquinho para cima [...]. (Fiscal do contrato).

O contrato de terceirização com a ACADEF proporciona uma série de benefícios que não são extensivos aos demais terceirizados na REFAP. Entre esses benefícios estão o acesso ao transporte da empresa, ao refeitório e ao ambulatório da refinaria, benefícios estes muito valorizados pelas PPDs.

Ainda que possa utilizar o mesmo transporte dos “petroleiros”, a REFAP não oferece a possibilidade de mudança de itinerário caso ingresse algum PPD que tenha residência afastada da rota estipulada ou algum dos já contratados se mude. Em contrapartida quando há algum ingresso por concurso público, as rotas são revistas visando melhor acomodar essa pessoa. O preposto informou que, inclusive, esse acaba sendo, também, um critério utilizado na seleção das PPDs.

### *Relações de Trabalho na REFAP*

Essa seção apresentará aspectos referentes às relações de trabalho dentro da refinaria pela ótica dos entrevistados, do fiscal do contrato e da pesquisadora. Os sujeitos foram questionados sobre existência de preconceito, valorização, perspectivas de crescimento

profissionais oferecidas pela organização. Discorreram, também, sobre o convívio com colegas da REFAP, da ACADEF e com as chefias.

#### *Discriminação e Preconceito X Valorização*

Verificou-se que a situação para as PPDs que ingressaram há pouco tempo atrás (menos de 3 anos, mais ou menos) é bem diferenciada daquela encontrada pelos primeiros profissionais a ingressarem no convênio. Os primeiros setores a serem terceirizados foram o protocolo e a recepção. A partir do bom trabalho desenvolvido é que a ACADEF foi sendo requisitada para preencher novos postos de trabalho. No início, como relatou umas das entrevistadas que fez parte do primeiro grupo a ingressar há 12 anos atrás, algumas pessoas não gostavam da idéia da refinaria ter pessoas com deficiência trabalhando na recepção, sendo as primeiras pessoas a aparecerem e a recepcionarem os visitantes:

[...] a gente sabia que tinham algumas pessoas na refinaria que eram contra esse trabalho que estava sendo feito aqui e algumas pessoas até fizeram comentários “deficientes trabalhando na recepção de uma empresa como essa, uma empresa de grande porte com deficientes atendendo lá na recepção, sendo o retrato”. (Entrevistada n. 07)

Em contrapartida a entrevistada afirma que receberam muitos elogios e que a própria REFAP foi elogiada por incentivar o ingresso de PPDs ao trabalho.

Como as PPDs contratadas desempenhavam muito bem suas funções chegando em muitos momentos até a superar as expectativas, o convênio foi ganhando reconhecimento e espaço. Os próprios terceirizados que ingressaram mais recentemente têm a consciência de que foi o trabalho prestado por seus colegas mais antigos que abriu caminho para novas vagas e também para que hoje o trabalho de todos seja valorizado.

Resultado disso é que hoje quando uma vaga é aberta, algumas chefias solicitam um prestador da ACADEF, ou seja, uma pessoa que seja portadora de deficiência, por já conhecerem seu trabalho e seu potencial.

O próprio fiscal do contrato da ACADEF assume que antes de conhecer o trabalho das PPDs tinha preconceito e não acreditava que eles pudessem realizar um trabalho tão eficiente quanto o desejado pela refinaria.

[...] até falei para eles isso já, por que hoje a gente tem uma amizade que me permite falar isso para eles: eu tinha um preconceito com eles, eu achava assim que coitadinhos, eles vão fazer alguma coisinha e quando eu peguei o contrato... ah, isso aí assim, é para inglês ver, é uma coisa assim, vão ficando, vão fazendo e a realidade é bem diferente, completamente diferente [...]. (Fiscal do contrato).

O fiscal do contrato quando consultado se ainda percebe preconceito por parte dos gerentes respondeu com pesar “eu sinto que ainda tem, da maioria”. O fato de algumas chefias não conhecerem o trabalho desenvolvido e terem pouco contato com as PPDs dentro da refinaria, dificulta que idéias pré-formadas sejam questionadas e se olhe as PPDs como pessoas com capacidades, potencial a ser desenvolvido e força de vontade para realizar um bom trabalho, porém com algumas limitações passíveis de acomodação.

#### *6.3.1.4.3 Relacionamento entre as PPDs na REFAP*

Percebeu-se pela fala dos entrevistados que, mesmo atuando em diferentes setores, há um grande coleguismo entre eles. Devido a dimensão física da refinaria, as PPDs trabalham afastadas umas das outras, porém verificou-se que isso não as impede de terem um bom contato. Duas (2) entrevistadas (n.07 e n.08) que se mostraram muito motivadas com a busca por aperfeiçoamento e qualificação, preocupam-se, também, em conscientizar os colegas deficientes da importância de qualificarem-se sempre mais. Exemplo disso é o entrevistado

n.05 que quando ingressou na REFAP tinha somente a quinta-série e com o incentivo dos colegas buscou um supletivo para concluir o ensino fundamental.

Uma preocupação que as os mais antigos têm é a de acolher bem os novos colegas do contrato para que não se sintam envergonhados ou constrangidos e consigam demonstrar suas capacidades. Verificou-se que esse cuidado e preocupação acontecem desde o momento da entrevista com o preposto e o fiscal do contrato que buscam deixá-los o mais à vontade possível.

Mesmo aqueles que não têm maiores dificuldades para locomoção, preocupam-se com seus colegas quando se referem ao grau de acessibilidade que a refinaria oferece.

Por meio das entrevistas com as 11 PPDs pode-se dizer que, aparentemente, não há disputa entre eles dentro da refinaria, mas ao contrário, revelam um bom convívio e, inclusive, preocupam-se com o crescimento pessoal e profissional uns dos outros.

#### *Relacionamento entre a ACADEF e as PPDs*

Verificou-se através das entrevistas que as PPDs uma vez colocadas no posto de trabalho, via de regra, não mantém contato com a ACADEF. Poucos referiram ter voltado à instituição para procurar algum curso ou mesmo participar dos eventos. O contato acontece, predominantemente, via o preposto e apenas quando não se consegue resolver internamente alguma situação.

Quando questionadas se gostariam de ter mais contato com a instituição, os sujeitos dividiram-se em suas respostas. Alguns alegaram não ter tempo para participar dos eventos na associação pois têm uma rotina de trabalho/estudo bem cansativa. Alguns se mantiveram indiferentes, alegando que dependeria do evento, da data e do horário. E outros, ainda, mostraram-se descontentes com o fato da associação não oferecer mais cursos e eventos que possibilitem o crescimento profissional e a integração social para as PPDs.

Quanto ao acompanhamento do trabalho das PPDs verificou-se que este é realizado de maneira informal através do preposto. Alguns entrevistados referiram que consideram que a ACADEF deveria se envolver mais com o planejamento de cargos e gostariam de ter uma avaliação formal de desempenho, o que de acordo com o preposto já está sendo previsto com a ACADEF.

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo com todas as garantias previstas em lei, a pessoa com deficiência continua a sofrer o preconceito e a exclusão, pois a lei, por si só, não consegue mudar a realidade e promover a conscientização daqueles que detém o poder decisório (CERIGNONI E RODRIGUES, 2005).

É indiscutível que as pessoas portadoras de deficiência enfrentam dificuldades de toda ordem como familiares, financeiras, auto-estima, escolaridade e qualificação profissional (MTE, 2003), o que acaba se refletindo na sua inserção no mercado de trabalho.

É dentro desse contexto de dificuldades que se destacou o trabalho desenvolvido pela ACADEF, uma organização não-governamental voltada para atender as demandas das pessoas portadoras de deficiência. Ficou evidente na execução desse trabalho que a organização tem um importante papel na região onde está situada, pois além de oferecer assistência médica qualificada no tocante à habilitação e reabilitação, prepara a pessoa portadora de deficiência para viver em sociedade e para colocar-se no mercado de trabalho.

Este trabalho teve por objetivo principal investigar as relações e as condições de trabalho para as PPDs que fazem parte do convênio entre a ACADEF e a REFAP. Ao todo o convênio conta com 13 PPDs das quais 11 foram entrevistadas para esse estudo.

Pela fala dos sujeitos comprovou-se o disposto na literatura sobre a dificuldade de ingresso das PPDs no mercado de trabalho (PASTORE, 2000; CERIGNONI E RODRIGUES, 2005; CNBB, 2005), pois a maioria deles (8) encontrou grandes entraves durante a busca por colocação profissional. Segundo eles, o preconceito e a discriminação permeiam tanto as relações sociais quanto as de trabalho.

Quanto à escolaridade e qualificação profissional, os sujeitos situaram-se acima do que mostram as estatísticas sobre a realidade brasileira (NERI, 2003), pois a quase totalidade deles (10) concluiu o ensino médio. A questão da baixa escolaridade tem sido usada como justificativa pelas empresas para não contratar PPDs, porém na construção desse trabalho verificou-se que mesmo tendo ensino médio completo, os sujeitos encontraram dificuldades para colocarem-se no mercado de trabalho. Quando questionados, a maioria atribuiu as dificuldades ao fato de ser portador de deficiência física. Consideram, ainda, que na sociedade existe um “preconceito velado” que não é assumido verbalmente mas que se reflete nas atitudes de recrutadores e chefias.

Infelizmente, esse “preconceito velado” existente na sociedade se reproduz nas relações de trabalho inclusive na própria REFAP. As primeiras PPDs a ingressarem no convênio (cerca de 11 anos atrás) revelaram que sentiam preconceito e até escutam comentários de que alguns colegas não viam com bons olhos o convênio que a refinaria estava implementando com a ACADEF. O próprio fiscal do contrato da ACADEF afirmou que o preconceito é uma realidade mesmo dentro da REFAP. Ele revelou, também, que aceitou com receio o cargo de fiscal desse contrato, pois pensava que as PPDs estavam lá unicamente para a empresa promover-se como socialmente responsável. Após esse dois anos de convivência, ele mudou seu pensamento e tornou-se um defensor dos direitos desse grupo dentro da empresa chegando a incentivar a formulação de um plano de cargos que propiciasse valorização e reconhecimento financeiro pelo serviço bem prestado.

As PPDs que ingressaram há menos tempo na refinaria revelaram que não enfrentaram situações de preconceito ou discriminação e consideram que os colegas e chefias estavam preparados para recebê-las. Porém como as PPDs que ingressaram recentemente entraram em vagas que já pertenciam à ACADEF, as chefias e colegas não portadores já estavam acostumados a conviver com uma PPD e conheciam suas capacidades e limitações. O fiscal do contrato revelou que é complicado convencer uma chefia ou equipe que nunca trabalhou com PPDs a contratarem, pois ainda prevalece o pré-conceito de que as PPDs não são competentes e que os colegas precisarão a todo o momento estar ajudando a pessoa nas suas atividades e no seu deslocamento.

Constatou-se, também, que dos 20 postos autorizados pelo contrato entre a REFAP e ACADEF apenas 13 estão preenchidos. Quanto a isso verificou-se um ponto de conflito em relação a sua causa: para a ACADEF o não preenchimento do restante de postos de trabalho se deve a dois fatores: o perfil desejado pela refinaria – ensino médio completo e noções de informática – e o fato de não ficar sabendo da abertura de novas vagas. Já de acordo com a refinaria, a ACADEF envia poucos profissionais para entrevistas e quando surge uma vaga eles não têm nenhum portador de deficiência em mente. Ainda segundo a empresa, quando a ACADEF é comunicada da existência de uma vaga leva muito tempo para apresentar um profissional para entrevista e outras contratadas, via de regra, já conseguiram oferecer candidatos para entrevista antes da ACADEF.

Verificou-se pela fala dos 11 sujeitos que já haviam tido experiências de trabalho que o ingresso na ACADEF possibilitou acesso a melhores relações e condições de trabalho que as anteriormente vivenciadas por eles. Entre as organizações contratadas da refinaria, a ACADEF é a única que tem direito a benefícios como a utilização do transporte próprio e do restaurante dos funcionários. A maioria deles citou que a refinaria é o melhor local em que já

trabalharam e onde suas limitações são mais aceitas, vendo-os como profissionais e não como deficientes contratados simplesmente para cumprir à quota obrigatória por lei.

Financeiramente, os sujeitos consideram valer a pena trabalhar por meio do convênio com a refinaria. De acordo com as entrevistas com as PPDs e com o fiscal do contrato, a remuneração recebida por elas está um pouco acima do valor pago pelo mercado. Porém, se comparado ao salário pago para funcionários da refinaria para cargos no mesmo nível, a remuneração é bem inferior.

Apesar das PPDs terem condições de acesso a todos os departamentos da refinaria, verificou-se que muito se tem a caminhar na questão da acessibilidade para portadores de deficiência. Algumas modificações já foram implantadas, mas o principal fator motivador são as imposições legais e/ou incentivos financeiros decorrentes de descontos oferecidos pela seguradora, por exemplo. Percebeu-se nas entrevistas, no entanto, que os deficientes não têm muito conhecimento sobre essas imposições legais e acreditam que foram realizadas pensando na sua melhor acomodação e conforto no local de trabalho.

Chamou atenção na construção desse trabalho que os sujeitos entrevistados tornaram-se deficientes ao longo da vida, ou seja, não nasceram deficientes. Isso faz pensar na questão do preconceito, pois os próprios empregadores, recrutadores, instrutores de treinamentos não estão livres de a qualquer momento fazerem parte dessa categoria. Isso ressalta a importância de se pensar em programas de reabilitação profissional dessas pessoas afim de possibilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

É interessante destacar, também, que a ACADEF vem buscando um novo posicionamento: preparar a PPD para que ela tenha condições de buscar por si sua inclusão no mercado de trabalho. A associação constatou que deve se preocupar primeiramente com a capacitação profissional e com que essa pessoa desenvolva sua autonomia, segurança e auto-estima para depois, inseri-la no mercado de trabalho. No momento isso vem sendo feito principalmente por meio do Programa Integrando Conhecimento (PIC).

É inegável que a falta de informação contribui para a discriminação, o preconceito e a exclusão social. Ainda pouco se conhece sobre a verdadeira capacidade e potencialidade das pessoas portadoras de deficiências. As universidades, as instituições de pesquisa e as empresas abriram-se há pouco para a temática da inclusão da pessoa portadora de deficiência. Torna-se difícil falar em inclusão no mercado de trabalho quando recrutadores, chefias e médicos do trabalho conhecem pouco sobre a realidade das PPDs.

Mesmo não sendo a forma ideal, parece que a inserção no mercado de trabalho por meio de quotas estipuladas em lei e mesmo pelas brechas que a legislação permite, como a isenção de processo licitatório para entidades de PPDs (permitida pela Lei 8.666/93) são uma alternativa para o ingresso desse grupo no mercado de trabalho. Espera-se que, a partir dessa “pseudo-inclusão” empresas e instituições venham a conhecer verdadeiramente as potencialidades da pessoa portadora de deficiência para futuramente poder falar-se verdadeiramente em uma inclusão no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ACADEF. Relatório de Atividades 2005. Canoas: D & F Gráfica e Editora, 2006.

ACADEF. Perfil da ACADEF. Disponível em <<http://www.acadef.com.br>>. Acesso em: 11 mar. 2006.

ALVES, Rubens Valtecídes. Deficiente Físico: novas dimensões de proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 1992. 158p.

BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Analía Soria. Preconceito e Discriminação como Expressões de Violência. Revista de Estudos Femininos. 1/2002. p. 119 a 141.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2003. 88p.

CERIGNONI, Francisco N.; RODRIGUES, Maria P. Deficiência: uma questão política. São Paulo: Editora Paulus, 2005. 70p.

CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. Campanha da Fraternidade 2006: texto-base. São Paulo: Editora Salesiana, 2005. 192p.

COORDENADORIA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (CORDE). Relatório sobre a prevalência de deficiências, incapacidades e desvantagens. Niterói, 2004. Disponível em: <[www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Rel\\_Pesquisa.pdf](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Rel_Pesquisa.pdf)>. Acesso em: 09 set. 2006.

DOVAL, Jorge. Inserção de Pessoas Portadora de Deficiências no Mercado de Trabalho: desafios e tendências. 2006. 200f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

FONSECA, Ricardo T. M. O trabalho protegido do portador de deficiência. In: FIGUEIREDO, Guilherme J. P. (Coord.). Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. São Paulo: Max Limonad. Ano I, nº 1 – 1997. p.135-139.

LANCILLOTTI, Samira S. P. Deficiência e Trabalho: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados, 2003. 111p.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de Deficiência: a questão da inclusão social. In: São Paulo em Perspectiva. 14 (2), 2000. p 51-56.

NERI, M. et al., Retratos da Deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. 200p.

PASTORE. José. Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: LTr, 2000. 245p.

ROCHA, Patrícia C. P. Integração Social das Pessoas Portadoras de Deficiência na Prefeitura Municipal de Porto Alegre. 2000. 119f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração. Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

YIN, Robert K. Estudos de Caso: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001. 205p.

**ANÁLISE GEOREFERENCIADA E POR NÍVEIS DE INTEGRAÇÃO À  
CIDADE PÓLO DE INDICADORES DE TRABALHO E RENDA DA REGIÃO  
METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE (RMBH)  
SEGUNDO O CENSO DE 2000**

*André Mourthé de Oliveira\**

*Magda de Almeida Neves\*\**

*Juliana Gonzaga Jayme\*\*\**

**RESUMO**

A análise georeferenciada dos indicadores de trabalho e de renda demonstrou múltiplos níveis de polarização na Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) em 2000. As variáveis vinculadas à renda e ao desemprego foram as que apresentaram maiores intensidades de polarização, em especial para o recorte gênero feminino, faixa etária (população mais jovem) e cor. Percebeu-se pela análise, que a diferença entre os rendimentos feminino e masculino e entre brancos e não brancos é muito acentuada na RMBH, ainda mais quando consideramos as 148 áreas intrametropolitanas, demonstrando acentuadas desigualdades no acesso à renda, ao emprego e aos direitos trabalhistas. Especialmente, as áreas mais periféricas da RMBH, particularmente aquelas a sudoeste, norte e nordeste, são as que apresentam os piores indicadores de renda e de formalidade no mercado de trabalho, sendo a exceção, para uma parte significativa dessas áreas, o indicador desemprego, considerado baixo ou médio. Essas áreas de baixo ou médio desemprego apresentam algumas

<sup>1</sup>\* Doutorando em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas (2006), mestrado pelo CEDEPLAR/UFMG (1996) e graduação em Economia pela Universidade Federal de Viçosa (1988). Atualmente é professor assistente III da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. demourthe@pucminas.br

\*\* Possui graduação em Serviço Social pela Universidade Federal de Juiz de Fora (1968), mestrado em Ciência Política pela Universidade Federal de Minas Gerais (1983) e doutorado em Sociologia pela Universidade de São Paulo (1991) e bolsa sanduíche no GEDISST/IRESCO-Paris. Professora aposentada do Departamento de Ciência Política da UFMG. Atualmente é professora do Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. mneves@pucminas.br

\*\*\* Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais (1990), mestrado em Antropologia Social pela Universidade Estadual de Campinas (1996) e doutorado em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (2001). Atualmente é professor adjunto III da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. juliana.jayme@terra.com.br

características semelhantes, tais como baixa industrialização, maior peso relativo na ocupação de atividades primárias (agricultura e extrativismo mineral) e menor participação feminina no mercado de trabalho, entre outros fatores.

**Palavras-chave:** indicadores de trabalho e renda; mercado de trabalho metropolitano; polarização/desigualdade intrametropolitano; reestruturação produtiva e globalização.

## **Análise georeferenciada e por níveis de integração à Cidade Pólo de indicadores de trabalho e renda da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) segundo o Censo de 2000**

O objetivo deste artigo é discutir o mercado de trabalho metropolitano de Belo Horizonte a partir de alguns indicadores de trabalho e de renda segundo os dados do Metrodata/IBGE 2000 e da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE. Inicialmente discorrer-se-á sobre os indicadores de trabalho, sendo que o recorte analítico aqui estabelecido priorizou os níveis de integração dos municípios da RMBH em relação à cidade pólo (Belo Horizonte) e às áreas intramunicipais dessa região. Nesta seção serão abordados os indicadores de trabalho (população economicamente ativa – PEA, taxa de atividade, taxa de desemprego, grau de formalidade, escolaridade, faixa etária dos ocupados e posição no domicílio) com enfoque em sexo e cor. Por fim, será analisada a renda a partir dos indicadores de renda familiar *per capita*, distribuição dos rendimentos dos ocupados no trabalho principal segundo faixas de rendimento (desigualdade da renda), rendimento segundo escolaridade do responsável pelo domicílio e segundo sexo e cor. As análises apresentadas a seguir têm como fonte principal os dados do Censo Demográfico de 2000 do IBGE trabalhados pelo Metrodata, a base de dados da Rede Metrôpoles. A análise contempla a Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), seus 34 municípios e suas respectivas Áreas de Expansão dos Dados da Amostra (AEDs), a forma mais desagregada de dados disponibilizada pelo IBGE. Dos 34 municípios da RMBH, 7 possuem mais de uma AED e 27 apenas uma, nesses casos a análise só é possível no âmbito municipal. Segundo o Censo de 2000, essa região metropolitana apresentava 148 AEDs. Essas áreas foram denominadas com o intuito de facilitar a sua identificação e para tanto foram verificados os nomes de bairros que mais se aproximavam a cada AED. No caso do município de Belo Horizonte, a referência foi o mapa de bairros da PRODABEL e para os outros municípios as áreas homogêneas do PLAMBEL. É importante frisar que os limites das AEDs não são exatamente os mesmos dos bairros: trata-se de uma aproximação. Na maioria dos casos uma AED reúne um conjunto de bairros, cujo número varia segundo a densidade populacional dos mesmos. Nos casos de AEDs com muitos bairros a denominação buscou contemplar os mais conhecidos.

Outro nível de análise teve como referência o grau de integração dos municípios ao município pólo, Belo Horizonte, fruto do trabalho, “*Identificação dos espaços metropolitanos e construção de tipologias*” (Andrade, Relatório 1, 2004). Os indicadores utilizados nessa classificação foram: evolução demográfica, fluxos de deslocamentos pendulares, densidade e características ocupacionais. (Andrade, Op. Cit.). Dos 33 municípios da RMBH, excetuando-se o pólo, 6 apresentaram grau Muito alto de integração ao pólo (Betim, Contagem, Ibirité, Ribeirão das Neves, Vespasiano e Santa Luzia), 6 Alta integração (Confins, Esmeraldas, Mário Campos, Sabará, São José da Lapa e Sarzedo), 10 Média integração (Caeté, Capim Branco, Igarapé, Juatuba, Matozinhos, Nova Lima, Pedro Leopoldo, Raposos, Lagoa Santa, São Joaquim de Bicas), 5 Baixa (Rio Acima, Mateus Leme, Itatiaiuçú, Itaguara e Brumadinho) e 6 Muito Baixa (Baldim, Florestal, Jaboticatubas, Nova União, Rio Manso, Taquaraçu de Minas). A escolha do georeferenciamento e do nível de integração para a análise dos indicadores de trabalho e renda da RMBH é oportuna, pois permite detectar os níveis de desigualdade, neste artigo sinônimo de polarização, desses indicadores nos espaços metropolitanos e intrametropolitano, permitindo, dessa forma, inserir tal discussão na atual problematização da questão metropolitana recente, pois segundo a bibliografia discutida na primeira parte desse artigo, a contemporaneidade econômica e social dada pela “globalização”, reestruturação produtiva e inserção periférica da economia brasileira, além das especificidades desta economia no período mais recente (momento de crise sócio-

econômica), apresentaram fortes reflexos sobre o mercado de trabalho das áreas metropolitanas, notadamente no crescimento do desemprego e grandes alterações dos níveis da renda.

### **Contextualizando os anos 1990**

Para a compreensão das mudanças nos espaços metropolitanos é importante discutir as transformações socioeconômicas decorrentes do atual estágio da globalização/reestruturação produtiva, bem como a resposta brasileira e regional em relação a tais transformações (Ribeiro, 2004; Jayme & Oliveira, 2005). Entender as transformações do mercado de trabalho das regiões metropolitanas significa contemplar esse conjunto complexo de variáveis intervenientes, principalmente as mudanças ocorridas na década de 1990. Os específicos espaços metropolitanos são historicamente construídos e o seu dinamismo depende de estratégias locais e nacionais de inserção na economia global. Portanto, para refletir sobre o desempenho do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) nos anos 1990 é fundamental considerar as características e especificidades da economia brasileira, mineira e metropolitana nesse período.

Conforme Ribeiro (2004), a realidade brasileira presenciou, no contexto do modelo de substituição de importações, forte expansão da economia e do processo de urbanização, sem, com isso, diminuir a significativa desigualdade sócio-econômica. No período de crise desse modelo houve importantes mudanças no tocante à reestruturação produtiva, maior abertura da economia, baixo crescimento econômico decorrente dessas transformações e da política de estabilização, acarretando, por sua vez, expansão do desemprego, crescimento da informalidade e da precarização do trabalho, especialmente nas áreas metropolitanas (Neves, Jayme e Zambelli, 2006).

O Brasil também se insere no contexto em que se deu a crise energética do petróleo de 1973 e 1974, a partir da qual ocorreram importantes mudanças na ordem econômica mundial, tais como o aumento da competição de mercado e a luta entre multinacionais para reorganizar a produção a custos mais baixos. Essas transformações envolveram a eliminação de fronteiras econômicas e o aumento das trocas internacionais.

Não é possível dizer que haja um consenso em torno da definição do que seja globalização. A noção é entendida aqui como um processo novo e inacabado de transição do capitalismo mundial que está relacionado não somente à etapa de internacionalização da economia, mas ao fato de que essa internacionalização atinge cada vez mais países. A maior preocupação com relação a esse fenômeno, porém, está no seu quadro de incerteza que é produzido quanto ao futuro, pois não se sabe qual tipo de sociedade resultará desse processo.

O atual estágio da globalização começou a se definir a partir da crise do *fordismo* – entre as décadas de 1960 e 1970. Tal crise pode ser compreendida a partir de duas perspectivas: articulação de “causas internas” (incapacidade de expansão da produtividade, crise na gestão do trabalho) e de “causas externas” entendidas como uma contestação social a um padrão de regulação geral de acumulação de capital, do questionamento da sustentabilidade do Estado do Bem Estar Social e maior internacionalização da economia (Leborgne e Lipietz, 1990).

Os efeitos desse processo impactaram o conteúdo social e espacial das áreas urbanas. Essa reestruturação contribuiu para o aumento da produtividade por meio da segmentação, diferenciação e dinamismo da produção, devido ao desenvolvimento tecnológico (Castells, 2001) e para o crescimento das desigualdades sociais, principalmente nas grandes metrópoles. No contexto dessa desigualdade, a reestruturação causou grande impacto no mercado de trabalho, como grande mobilidade de mão-de-obra, crescimento da participação do trabalho informal, redução dos salários na maioria dos setores, aumento do recurso de subcontratação

do trabalho, maior seletividade das empresas na contratação dos empregados em termos da sua qualificação e redução da renda para importantes fatias dos ocupados urbanos.

Além disso, a reestruturação se generalizou para todos os setores e potencializou a flexibilização e a terceirização, fenômenos esses que contribuíram para a precarização das relações de trabalho, na medida em que as relações formalizadas de emprego foram substituídas pelas informais. Os empregos formais têm se reduzido e boa parte do contingente dispensado tem se deslocado para o setor terciário. Com isso, há uma grande parte dos trabalhadores de serviços de baixa remuneração e qualificação, vivendo de “bicos”, e um pequeno segmento constituído por profissionais bem qualificados e remunerados<sup>1</sup>. Como resultado dessa mudança percebe-se uma redução da antiga classe operária sob o impacto da desindustrialização das metrópoles e uma reinserção da classe média no setor de serviços, agora reestruturado.

É importante ressaltar, entretanto, que nem todos os países se comportaram da mesma maneira face à crise. Dentro dos próprios países nota-se que regiões e espaços urbanos apresentam impactos diferenciados no tocante à reestruturação, estabelecendo áreas dinâmicas e decadentes, reflexo de estratégias locais, regionais e globais diferenciadas, como apontam Leborgne e Lipietz (1990). A partir do que foi dito, é possível perceber que essa etapa atual da modernidade é marcada por um forte sentimento de incerteza, seja no que se refere à garantia de inserção no mercado de trabalho, seja pela inserção de espaços e regiões na dinâmica global.

Para Beck (1994), por exemplo, estaríamos vivendo em uma sociedade de risco, pois na contemporaneidade, as ameaças que tiveram início na sociedade industrial, passam a se concretizar. O maior problema para a teoria social seria, nessa concepção, o de redefinição dos padrões de controle, segurança e responsabilidade, que não poderiam mais ser determinados pela ciência. O autor aponta ainda para as principais mudanças que a sociedade de risco provoca, por exemplo, nas bases da família nuclear, nas relações de gênero e nos recursos de trabalho social; na relação entre a sociedade e as ameaças que ela mesma produz e os padrões sociais de segurança e controle, que estão aquém de tais ameaças; por fim, a desintegração e desencantamento de algumas fontes de significação para os grupamentos sociais, como consciência de classe, crença no progresso, entre outros. Tal desencantamento culminaria num “processo de individualização”.

Para discutir sobre o trabalho no espaço metropolitano na década de 1990 é necessário refletir sobre o próprio cenário contemporâneo, configurado a partir de mudanças profundas em diversas dimensões da vida e que se convencionou chamar globalização. Assim, é necessário, antes de tudo, refletir sobre os impactos produzidos por ela nas grandes metrópoles, sejam eles sociais, políticos, econômicos e urbanos que incidem diretamente no bem-estar da sociedade como um todo.

Nesse momento busca-se compreender o espaço geográfico como produto histórico e social a fim de analisar as relações sociais e de trabalho a partir de sua materialização espacial na metrópole. A reprodução do espaço urbano recria constantemente as condições gerais a partir das quais se realiza o processo de reprodução do capital e da vida humana em todas as suas dimensões, pois é na metrópole que se acumulam os efeitos mais dramáticos da crise social decorrente dos processos de globalização e reestruturação produtiva. Carlos (2004) aponta para essa questão, quando afirma que o trabalho cria “formas”. Em uma grande cidade essas formas são constantemente modificadas criando novos significados. As novas tecnologias que mudaram o sentido do tempo com o aperfeiçoamento dos meios de

---

<sup>1</sup> É preciso salientar, entretanto, como apontam, entre outros, Carvalho, Neves e Jayme (2002), que o setor informal não pode ser visto como “um mal em si”, embora, em países como o Brasil, grande parte dos trabalhadores desse setor possui menor remuneração e piores condições de trabalho.

comunicação, reformaram profundamente o processo produtivo, criando uma nova racionalidade ao espaço.

Os vestígios do rápido processo de alteração em que estamos vivendo em meio à constituição do processo de globalização estão impressos, tanto na paisagem como na consciência. Essa globalização consiste na incorporação de novos valores, signos e comportamentos que modificam antigos símbolos e os modos de uso da cidade pelos cidadãos.

Segundo Carlos (2004), o poder político do Estado se exerce por meio do espaço, visto como dominação política. Nesse sentido esse poder age intervindo constantemente na reprodução do espaço, sendo normatizado, já que são traçados planos diretores que direcionam e hierarquizam os investimentos na cidade. Um dos elementos distintivos da chamada “cidade mundial” é a emergência do setor de serviços altamente especializado, articulando espaços com uma racionalidade e eficiência assentada na competitividade estabelecida por padrões impostos mundialmente.

Como os interesses privados dos diversos setores econômicos da sociedade que vêm no espaço a condição de realização da reprodução econômica, há o setor financeiro que o trata como lugar possível de investimento, e o imobiliário que reproduz, constantemente, o espaço como mercadoria consumível. Em todos esses momentos da reprodução do capital, a interferência do Estado é fundamental e a sua ação desencadeia, como consequência, um processo de revalorização/desvalorização dos lugares da metrópole.

Segundo Teixeira e Souza (2000), são várias as lógicas que explicam como se estrutura o espaço metropolitano. Se de um lado há uma lógica “do mercado capitalista” de outro, há uma lógica relativa ao processo de formação urbana desde o seu início e que também se refere à construção de representações simbólicas. Essas lógicas são complementares e a partir delas é possível compreender a “*articulação entre os diferentes lugares, ordenando-os, hierarquizando-os, segregando-os ou integrando-os*” (Op. Cit.: 289). Com isso, o espaço não pode ser visto unicamente como resultado de uma ordem global, seja ela econômica, social ou política, antes, ele se caracteriza como o *locus* da divisão social do trabalho. A partir dessa constatação é possível perceber a riqueza analítica de se compreender a segregação social a partir do local de residência da desigual população urbana.

É importante destacar que as estratégias do processo de reprodução espacial estão também vinculadas à classe, portanto dizem respeito a diferentes grupos sociais, com objetivos e necessidades particulares, tornando conflituosas tais estratégias. As estratégias do Estado, por sua vez, buscam assegurar a reprodução das relações no espaço inteiro (elemento que se encontra na base da construção de sua racionalidade). Nessa perspectiva, o Estado, por meio de intervenções urbanas, reorganiza as relações sociais e de produção. Tais intervenções estão inscritas em um processo mais amplo que envolve um conjunto de estratégias políticas, imobiliárias e financeiras, orientadas para o processo de reprodução espacial que acaba por contribuir com a segregação e hierarquização do espaço, já que tais intervenções, dialeticamente, estabelecem segmentos que se incorporarão e outros que serão excluídos daquele local.

De acordo com Teixeira e Souza (2000), porém, nos atuais estudos sobre as diferentes metrópoles, a questão da estrutura social liga-se preferencialmente às relações de trabalho, às ocupações e à natureza da atividade econômica. Dessa forma, para refletir sobre tal estrutura é necessário focalizar os efeitos dessas transformações sobre a configuração urbana das áreas metropolitanas, lançando mão de informações e de caracterizações que explicitem a dinâmica social em toda a sua complexidade.

Alguns autores<sup>2</sup> partem das premissas do modelo da *Global City*, a partir do qual os processos de globalização e reestruturação produtiva causam uma dualidade social. Esse fenômeno é caracterizado por criar desigualdades que dividem a sociedade entre extremos, inclusive no mercado de trabalho – pois são criados empregos que exigem alta qualificação em detrimento de empregos precários que não exigem qualificação e oferecem poucas possibilidades de ascensão para o trabalhador.

A hipótese da *global city*, além do que foi dito, afirma que vem ocorrendo a transformação do papel das cidades, que passam a integrar as redes da economia do mundo e mudam a sua divisão social e espacial do trabalho, com o declínio da atividade industrial e a expansão das atividades financeiras e dos serviços produtivos e pessoais. A consequência desse conjunto de transformações seria a emergência de uma nova estrutura social, caracterizada não só pela expansão das camadas superiores e inferiores da hierarquia social e pela concentração da renda, como pela diminuição do peso das camadas médias. Outro ponto importante vincular-se-ia aos efeitos territoriais da globalização das economias urbanas. As transformações econômicas e o recuo da função regulatória do Estado fariam surgir uma cidade pós-industrial marcada por movimentos fragmentadores da ordem sócio-espacial, em que cada pedaço tenderia a se organizar por dinâmicas próprias (Mattos, 2000).

Para Castells (1996) as sociedades contemporâneas estão permeadas pela ordem informacional, que acaba contribuindo para a formação de “cidades duais”, onde processos de inclusão e exclusão estão sempre em cruzamento. Nessa sociedade o espaço mudou, pois está constituído por fluxos e redes e nele há o estabelecimento de hierarquias entre as redes e os indivíduos que nela se inserem.

Dentre as novas características da metrópole, é importante salientar os chamados “artefatos da globalização”, que são o conjunto de fatos ou intervenções urbanas, que podem ser considerados frutos da combinação dos processos de reestruturação e globalização. Seria a construção de novos espaços de sociabilidade, por exemplo, os chamados *shopping-centers*, entre outros espaços criados para entretenimento, moradia (edifícios e conjuntos residenciais protegidos e segregados), núcleos de atividades empresariais<sup>3</sup> etc. (Mattos In: Ribeiro, 2000).

Segundo Ribeiro (2004), a análise das regiões metropolitanas brasileiras é extremamente relevante, na medida em que nelas se concretiza toda a gama de transformações, já discutidas, e que no contexto local assumem peculiaridades dadas pela inserção periférica dos países latino-americanos em geral e do Brasil em particular (Fiori, 2004). Tratando dessa discussão, Ribeiro critica o otimismo de parte da bibliografia que considera um futuro promissor para as grandes metrópoles dado pelas vantagens locacionais desse espaço no contexto global. Para o autor, no caso brasileiro, essas mudanças ampliaram os conflitos sociais causados pelo acirramento das desigualdades e da segregação, tornando as metrópoles próximas de uma situação de *ingovernabilidade* devido, por um lado, ao tamanho e complexidade dos problemas que se avolumaram, e por outro, à fragmentação institucional, ao desinteresse político e à inexistência de valores que impulsionem ações coletivas.

As mudanças nas relações de trabalho, principalmente do emprego operário, ainda de acordo com Ribeiro, fragmentam e fragilizam socialmente as classes trabalhadoras na sua capacidade de utilizar o espaço público da cidade, o que tem como contrapartida o fortalecimento da centralidade e das altas classes médias no poder urbano. Tal situação revela a contradição das cidades brasileiras no contexto contemporâneo, pois as altas classes médias, ao mesmo tempo em que abandonam progressivamente a vida social, continuam no centro da política urbana.

---

<sup>2</sup> Por exemplo, Mattos, 2004; Maldonado, 2000; Souza, 2004, entre outros.

<sup>3</sup> É importante esclarecer, entretanto, que os espaços de sociabilidade “tradicionais” continuam existindo, como as praças, mesmo que tenha havido mudança na forma de se situar nesses espaços, eles ainda são vitais. Sobre isso ver Andrade, Jayme & Almeida, 2003.

A estrutura socioespacial resulta da globalização, mas não só. Fatores importantes são também a historicidade da formação das classes sociais, do Estado e do sistema de hierarquia social. Tal historicidade legitimou a segregação sócio-espacial. Assim, a sociedade acaba por aceitar a inferioridade, e a impossibilidade de ascensão de determinados grupos sociais. Ribeiro mostra que a distribuição espacial das diferentes classes e grupos sociais nas metrópoles brasileiras expressa tal dialética, pois, a proximidade física convive ao lado da distância social.

Enfim, no contexto brasileiro, a participação política e social, no que diz respeito aos destinos das cidades é recente e, mesmo assim, em geral, com desigualdades na participação e nos quadros decisórios. A Região Metropolitana de Belo Horizonte se inscreve nesse tipo de metrópole.

Como foi dito, a economia brasileira apresentou nos anos 1990 baixo crescimento da renda; viabilizou um efetivo processo de estabilização inflacionária; abriu a economia aos importados e, durante metade dessa década, manteve a taxa de câmbio valorizada em relação ao dólar. Esse contexto obrigou os setores produtivos (indústria, agricultura) a se reorganizarem para enfrentar as condições mais adversas e competitivas do mercado. O resultado foi o fechamento de unidades pouco eficientes, a introdução de maior conteúdo tecnológico, as mudanças organizacionais, entre outras, significando ausência ou, em grande parte das regiões metropolitanas, redução do emprego desses setores produtivos (Oliveira *et alli*, 2003; Jayme & Oliveira, 2004; Boletim IRT, 2005). Ademais, a manutenção de juros reais em patamares muito elevados em quase toda a década acarretou uma brusca redução do investimento em quase todos os setores, sendo um dos mais atingidos a construção civil. Assim, o crescimento do desemprego e níveis estagnados, ou mesmo declinantes, da renda para amplos segmentos sociais tornou-se a tônica do mercado de trabalho brasileiro nesta década (Oliveira & Carvalho Neto, 2002).

É importante salientar, ainda, que a RMBH passou por um processo específico de mudanças econômicas com reflexos sobre o mercado de trabalho também nos anos 1990. A privatização das siderúrgicas estatais e a perda decorrente de grande parte da estrutura burocrática dessas empresas; a redução dos investimentos em infra-estrutura e a conseqüente redução do emprego das empresas mineiras da construção pesada; o fechamento e a realocação de plantas industriais tradicionais (calçados, têxtil, entre outras), de um lado e, de outro a minimização dos efeitos negativos listados anteriormente; a “mineirização” dos fornecedores da FIAT Automóveis (instalação de várias unidades industriais fornecedores de autopeças num raio máximo de 100 km da capital); a dinamização de um pólo de biotecnologia; a ampliação e melhoria do leque de serviços cada vez mais sofisticados (produção, saúde, educacional e cultural) viabilizaram uma nova dinâmica de crescimento desse espaço metropolitano (Boletim IRT, 2005). O reflexo sobre o mercado de trabalho foram os menores crescimentos do desemprego e da informalidade *vis-à-vis* quase todas as principais regiões metropolitanas do país, conforme atesta os dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a PED/DIEESE (Boletim IRT, 2005).

### **Trabalho e Renda na RMBH**

A tabela 1, a seguir, apresenta a População em Idade Ativa (PIA), a População Economicamente Ativa (PEA) e a taxa de participação, segundo sexo, para a RMBH. O destaque da PIA refere-se à existência de maior população feminina comparativamente à masculina na cidade pólo (maior diferença relativa) e quanto menor o nível de integração municipal em relação ao pólo, menor se torna essa diferença, sendo que nos municípios de baixa e muito baixa integração, diferentemente, a população masculina torna-se superior à feminina. Quando se considera a PEA, a inserção masculina no mercado de trabalho é sempre

superior à feminina, e a diferença entre a participação relativa de homens e mulheres se eleva quando transitamos da cidade pólo para os municípios de menor nível de integração. Na cidade pólo a diferença entre a taxa de atividade masculina e feminina é de 17,2% pontos percentuais, enquanto que nas cidades de muito baixa integração essa diferença sobe para 31,5%. A diferença da taxa de atividade masculina entre a cidade pólo e as cidades de muito baixa integração é pequena, respectivamente de 71,1% e 69,6%; mas para as mulheres, contrariamente, essa diferença é grande, de 53,9% para 38,1%.

**Tabela 1: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo a População em Idade Ativa, População Economicamente Ativa e Taxa de Atividade - 2000**

Nível de integração metropolitana	População em Idade Ativa			População Economicamente Ativa			Taxa de Atividade		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Município Pólo	1.885.053	878.342	1.006.711	1.167.192	624.884	542.307	61,9	71,1	53,9
Muito alto	1.186.822	582.339	604.483	713.697	417.325	296.372	60,1	71,7	49,0
Alto	166.309	81.811	84.498	96.574	57.405	39.169	58,1	70,2	46,4
Médio	247.543	121.572	125.971	143.720	85.217	58.503	58,1	70,1	46,4
Baixo	63.621	31.901	31.720	35.246	22.521	12.725	55,4	70,6	40,1
Muito baixo	33.413	17.085	16.328	18.119	11.891	6.227	54,2	69,6	38,1
Total	3.582.761	1.713.051	1.869.711	2.174.548	1.219.244	955.303	60,7	71,2	51,1

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2000. (Metrodata)

A tabela 2, a seguir, apresenta a PIA e a PEA segundo três faixas etárias nos seis níveis de integração da RMBH. Considerando inicialmente a PIA, observa-se que os municípios de muito alta e alta integração apresentam percentuais mais elevados de população nas faixas etárias de 10 a 24 anos e de 25 a 49 anos de idade, ou seja, são municípios “mais jovens” comparativamente aos demais níveis de integração. A cidade pólo apresenta baixo percentual de PIA na faixa de 10 a 24 anos e um percentual acima da média da RMBH para a faixa de 50 anos e mais de idade. É interessante destacar que os municípios de baixa e muito baixa integração detêm os maiores percentuais de população de 50 anos e mais de idade. Quando se avalia a distribuição da PEA segundo as faixas etárias, percebe-se que Belo Horizonte apresenta baixa participação da população de 10 a 24 anos na PEA e maiores percentuais para as duas demais faixas etárias. Os municípios de muito alta e alta integração apresentam uma PEA mais jovem, pois têm percentuais mais elevados, comparativamente à média, de população de 10 a 24 anos em idade economicamente ativas. Por fim, os municípios de muito baixa integração apresentam o maior percentual da PEA para a população de 50 anos e mais de idade. Quando é considerada a taxa de atividade da faixa de idade de dez até vinte e quatro anos, as áreas onde prevalecem os menores níveis de renda e de escolaridade são as que apresentam as maiores taxas de atividade. Nessas áreas estão as maiores participações relativas do trabalho infantil e juvenil, bem como os maiores percentuais de crianças e adolescentes fora da escola, devido, em grande parte, à necessidade de buscar uma ocupação para ampliar a renda familiar (tem crescido a responsabilidade dos jovens para garantir a renda familiar, conforme as pesquisas PME e PED). Nas áreas mais ricas percebe-se grande frequência às escolas e reduzido nível de atividade para essa faixa etária.

**Tabela 2: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo a População em Idade Ativa e População Economicamente Ativa - 2000**

Nível de integração metropolitana	População em Idade Ativa				População Economicamente Ativa			
	Total	10 a 24 anos	25 a 49 anos	50 e mais anos	Total	10 a 24 anos	25 a 49 anos	50 e mais anos
Município Pólo	1.885.053	643.912	852.239	388.902	1.167.192	312.199	705.854	149.139
Muito alto	1.186.822	464.358	549.179	173.286	713.697	223.399	423.922	66.376
Alto	166.309	63.816	75.133	27.360	96.574	28.900	57.579	10.094
Médio	247.543	91.832	109.398	46.313	143.720	44.184	83.963	15.573
Baixo	63.621	22.668	27.766	13.187	35.246	10.674	20.315	4.257
Muito baixo	33.413	12.201	13.261	7.951	18.119	5.616	9.608	2.894
Total	3.582.761	1.298.787	1.626.976	656.999	2.174.548	624.973	1.301.242	248.333

Fonte: IBGE. Censo demográfico 2000. (Metrodata).

A tabela 3, a seguir, apresenta a ocupação e a taxa de ocupação segundo sexo para os níveis de integração em relação à cidade pólo. O primeiro destaque refere-se à maior taxa de ocupação masculina comparativamente à feminina para qualquer nível de integração metropolitana. O segundo reporta-se às taxas de ocupação acima da média da RMBH para a cidade pólo e os municípios de baixa e muito baixa integração. Esses dois últimos níveis de integração apresentam as maiores taxas de ocupação para a RMBH, sejam elas masculinas ou femininas. Os municípios de muito alta e alta integração são os que apresentam as menores taxas de ocupação da RMBH, indicando que o problema do desemprego está fortemente associado a esses espaços. A taxa de ocupação para as mulheres dos municípios de muito alta integração, por exemplo, é de 73,7%, ou seja, é a maior taxa de desocupação da RMBH segundo o Censo de 2000 do IBGE. As explicações para as diferentes taxas de ocupação devem ser buscadas considerando as diferenças da estrutura econômica e populacional desses níveis de integração. Os níveis mais integrados à cidade pólo da RMBH são municípios mais industriais ou cidades-dormitório e os municípios menos integrados apresentam elevada inserção do extrativismo mineral e/ou da agricultura na estrutura ocupacional.

**Tabela 3: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo a População Economicamente Ativa, População Ocupada e Taxa de Ocupação - 2000**

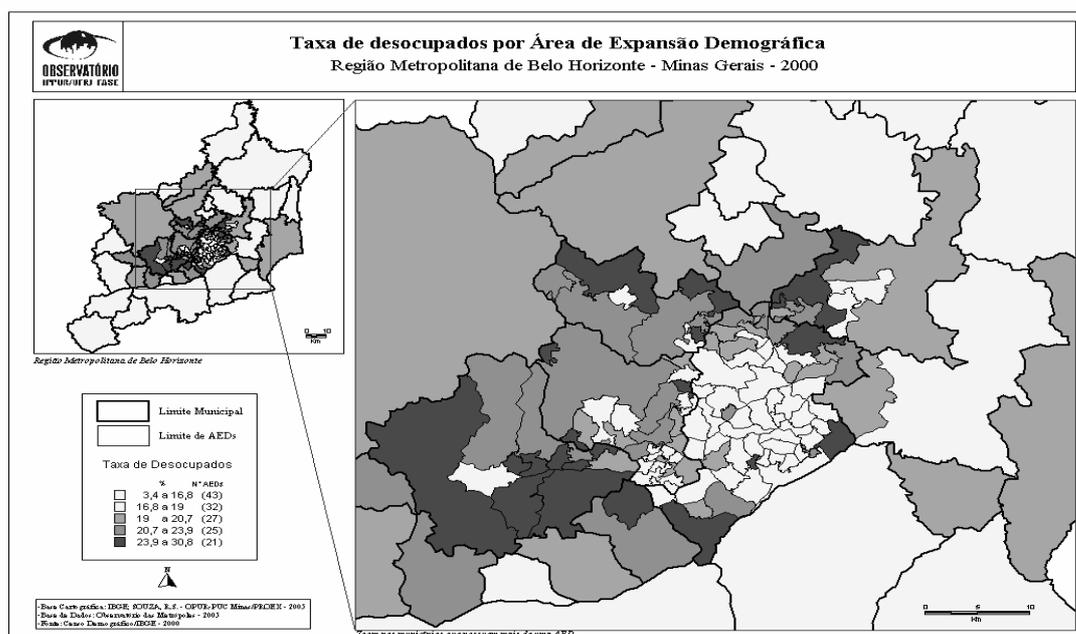
Nível de integração metropolitana	População Economicamente Ativa			População Ocupada			Taxa de Ocupação		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Município Pólo	1.167.192	624.884	542.307	968.438	530.530	437.908	83,0	84,9	80,7
Muito alto	713.697	417.325	296.372	559.765	341.224	218.541	78,4	81,8	73,7
Alto	96.574	57.405	39.169	78.061	48.685	29.376	80,8	84,8	75,0
Médio	143.720	85.218	58.503	115.699	71.575	44.124	80,5	84,0	75,4
Baixo	35.246	22.521	12.725	30.563	20.260	10.303	86,7	90,0	81,0
Muito baixo	18.119	11.891	6.227	16.241	11.059	5.182	89,6	93,0	83,2
Total	2.174.548	1.219.244	955.303	1.768.767	1.023.332	745.435	81,3	83,9	78,0

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2000. (Metrodata)

Quando se considera o indicador taxa de desocupação total segundo as áreas de expansão demográfica (AED) para a Região Metropolitana de Belo Horizonte, a distribuição espacial se modifica bastante em relação aos níveis de integração, pois a heterogeneidade se amplia bastante, conforme o mapa 1 a seguir. O primeiro destaque refere-se à menor taxa de desocupação para as áreas mais centrais do espaço metropolitano (áreas mais claras), sendo que a maior parte delas se encontra na cidade pólo, as demais se localizam em áreas mais bem estruturadas do município de Contagem (a oeste de Belo Horizonte) e nos municípios a sudoeste/oeste e norte/nordeste, em geral espaços mais agrícolas e de extrativismo mineral e que apresentam baixa ou muito baixa integração a cidade pólo. As áreas que apresentam as maiores taxas de desemprego (áreas mais escuras) estão no entorno da cidade pólo e mais

fortemente concentradas a sudoeste/oeste (eixo industrial da RMBH), a norte/nordeste (áreas consideradas como “dormitórios”, de reduzida inserção industrial e de baixa renda per capita) e as áreas (favelas) dentro e na divisa do município de Belo Horizonte. Exceto a cidade pólo, a taxa de desocupação é maior para os municípios de muito alta e alta integração a Belo Horizonte, indicando que o problema do desemprego está mais fortemente associado a esses espaços. As taxas de desocupação para a cidade pólo e para os municípios de muito alta, alta, média, baixa e muito baixa integração ao pólo foram, respectivamente de 17%, 21,6%, 19,2%, 19,5%, 13,3% e 10,4%. É importante ressaltar que o desemprego está distribuído no entorno mais próximo da cidade pólo (áreas mais industriais e cidades-dormitório) e que os municípios menos integrados apresentam as menores taxas de desemprego.

**Mapa 1: Taxa de Desocupação Total da RMBH – 2000**

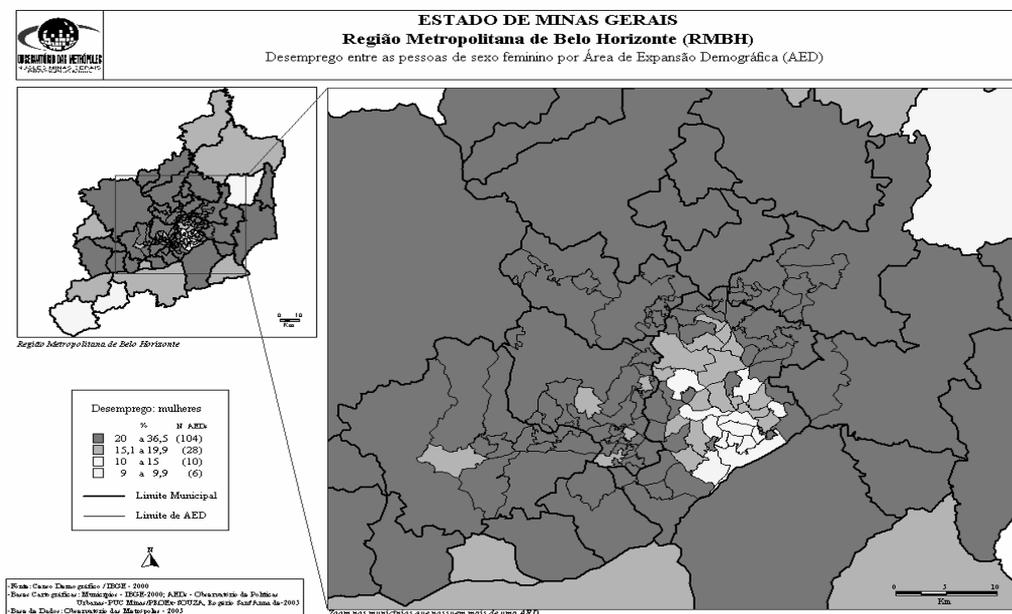


Os mapas 2 e 3, a seguir, apresentam a taxa de desemprego<sup>4</sup>, ou desocupação, para ambos os sexos, segundo o recorte espacial das AED's. Nos mapas é fácil perceber que as heterogeneidades das taxas, tanto masculina quanto a feminina, no espaço, se ampliam comparativamente às taxas para os níveis de agregação municipal em relação à cidade pólo. Além disso, presencia-se uma maior diferença da taxa de desocupação entre os sexos. A diferença mais significativa quando se comparam os sexos refere-se aos níveis muito menores de desemprego masculino vis-à-vis o feminino, segundo os dados do Censo Demográfico/Metrodata de 2000, dados esses corroborados pelas pesquisas de emprego (PME/IBGE e PED/DIEESE) mensais realizadas na RMBH. As taxas de ocupação nas AED's variam de 90,99% a 63,53%, ou seja, o desemprego feminino está situado entre 9,01% e 36,47%. As áreas com as menores taxas de desemprego são Gutierrez/Grajaú/Prado, Funcionários/Lourdes/Santo Agostinho, Cruzeiro/Anchieta/Sion, Buritis/Estoril/Mansões (todas no município pólo), mais Rio Manso (município de muito baixa integração com a cidade pólo). As maiores taxas se encontram em Duquesa/Três Corações/Palmital de Santa Luzia, Bom Sucesso/São Geraldo/Sevilha de Ribeirão das Neves, Jardim Alterosa, Favela FIAT/FMB e Universal, essas últimas de Betim. A particularidade dessas áreas é serem em geral, favelas e nelas prevalece a população de baixa escolaridade e renda. O mapa apresenta uma enorme mancha cinza escura de áreas com elevado desemprego. As áreas mais claras se encontram dentro da cidade pólo e na extremidade da integração a esta cidade, como se

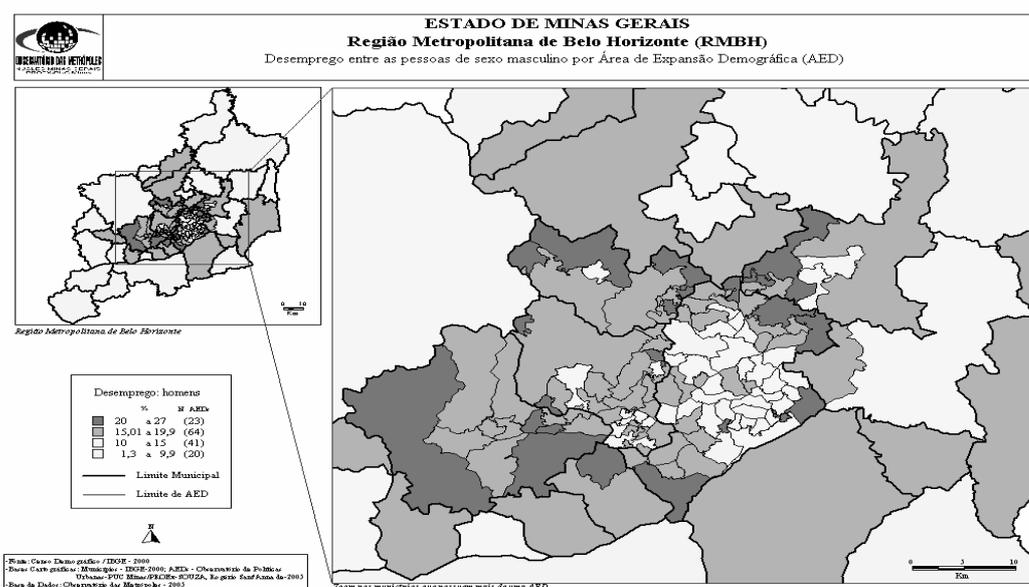
<sup>4</sup> A taxa de desemprego é obtida a partir da seguinte fórmula:  $100 - \text{taxa de ocupação}$ .

percebe no mapa menor à esquerda. As quatro faixas de desemprego estipuladas para a produção do mapa de desemprego feminino (< 10%, de 10% < 15%, 15% < 20%, 20% e mais) também foram reproduzidas no mapa do desemprego masculino como parâmetro para efetiva comparação visual das diferenças entre o desemprego de ambos os sexos.

### Mapa 2: Taxa de desemprego feminino por AED – RMBH/2000



A taxa de desemprego masculina encontra-se entre 1,31% e 26,51%, ou seja, há áreas de baixíssimo nível de desemprego e outras com níveis muito elevados. As que têm as menores taxas de desemprego são Rio Manso, Taquaraçu de Minas, Itatiaiuçu, Jaboticatubas, Itaguara, todos os municípios de muito baixa e baixa integração em relação ao pólo, mais a área de Buritis/Estoril/Mansões de Belo Horizonte. As áreas de maiores taxas são Duquesa/Três Corações/Palmital de Santa Luzia, Morro das Pedras de Belo Horizonte, Favela FIAT/FMB de Betim, Tijuca/Confisco de Contagem, Conjunto Palmital de Santa Luzia e Taquaril/Saudade de Belo Horizonte. Essas áreas são consideradas favelas, permitindo inferir, dessa forma, que o problema do desemprego está parcialmente concentrado espacialmente e é importante destacar que algumas dessas áreas também apresentam elevadas taxas de desemprego feminino, o que reforça o problema locacional do desemprego. Por fim, as quatro faixas de desemprego estabelecidas nos mapas permitem comparar, visualmente, a intensidade de desemprego para ambos os sexos. Assim, o mapa feminino apresenta menor heterogeneidade de tonalidades de cinza, bem como cores mais escuras, denotando níveis mais elevados de desemprego comparativamente aos homens.

**Mapa 3: Taxa de desemprego masculina por AED – RMBH/2000**

A tabela 4, a seguir, apresenta a taxa de atividade e a população ocupada segundo três faixas etárias e os níveis de integração metropolitana. A taxa de atividade é dada pela divisão da PEA pela PIA em cada uma das faixas etárias, e constata-se que ela é mais elevada no município pólo comparativamente aos demais níveis de integração. Os municípios de muito alta integração apresentam taxas de atividade ligeiramente menor e idêntica à cidade pólo para, respectivamente, as faixas de 10 a 24 anos e de 50 anos e mais de idade, sendo que na faixa de 25 a 49 anos ela é significativamente inferior. A faixa de menor variabilidade da taxa entre os diferentes níveis de integração é a de 10 a 24 anos, variando de uma mínima de 46% nos municípios de muito baixa integração até 48,5% na cidade pólo. No cômputo geral da taxa de atividade de todas as idades (total), esta cai permanentemente da maior (pólo) até a menor para os municípios de muito baixa integração. Quanto à população ocupada segundo as faixas etárias e considerando não apenas os valores absolutos apresentados, mas também os relativos percebe-se que nos municípios de muito baixa integração a participação relativa da faixa de 10 a 24 anos de idade na ocupação total é superior ao dos demais níveis de integração. A faixa de 25 a 49 anos apresenta participação relativa maior sobre o total da ocupação no município pólo e menor nos de muito baixa integração e, por fim, tal participação para a faixa de 50 anos e mais de idade é superior nos municípios de muito baixa integração e inferior nos municípios de muito alta e alta integração.

**Tabela 4: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo a Taxa de Atividade e População Ocupada – 2000**

Nível de integração metropolitana	Taxa de Atividade				População ocupada			
	Total	10 a 24 anos	25 a 49 anos	50 e + anos	Total	10 a 24 anos	25 a 49 anos	50 e mais anos
Município Pólo	61,9	48,5	82,8	38,3	968.438	213.996	619.925	134.517
Muito alto	60,1	48,1	77,2	38,3	559.765	146.522	357.309	55.934
Alto	58,1	45,3	76,6	36,9	78.061	19.488	49.760	8.813
Médio	58,1	48,1	76,8	33,6	115.699	30.198	71.823	13.677
Baixo	55,4	47,1	73,2	32,3	30.563	8.048	18.539	3.976
Muito baixo	54,2	46,0	72,5	36,4	16.241	4.652	8.859	2.730
Total	60,7	48,1	80,0	37,8	1.768.767	422.904	1.126.215	219.647

Fonte: IBGE. Censo demográfico 2000. (Metrodata).

A tabela 5, a seguir, apresenta a taxa de ocupação segundo três faixas etárias para os seis níveis de integração municipal da RMBH. A faixa etária de menor ocupação é a de 10 a 24

anos e nessa faixa o nível de muito baixa integração apresenta a maior taxa de ocupação dentre todos os demais níveis. A faixa de 25 a 49 anos apresenta taxas de ocupação bem superiores a primeira e ligeiramente abaixo da seguinte, de 50 anos e mais de idade. Os municípios de muito baixa integração apresentam as maiores taxas de ocupação em todas as faixas etárias, sendo que os de muito alta, alta e média integração apresentam justamente o inverso, ou seja, as menores taxas de ocupação para qualquer faixa etária. Esse diagnóstico corrobora o problema espacial da intensidade do desemprego na RMBH, qual seja, estar localizado nos municípios próximos e mais integrados à cidade pólo.

**Tabela 5: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo a Taxa de Ocupação – 2000**

Nível de integração metropolitana	Taxa de ocupação			
	Total	10 a 24 anos	25 a 49 anos	50 e mais anos
Município Pólo	83,0	68,5	87,8	90,2
Muito alto	78,4	65,6	84,3	84,3
Alto	80,8	67,4	86,4	87,3
Médio	80,5	68,3	85,5	87,8
Baixo	86,7	75,4	91,3	93,4
Muito baixo	89,6	82,8	92,2	94,3
Total	81,3	67,7	86,5	88,4

Fonte: IBGE. Censo demográfico 2000. (Metrodata).

A tabela 6 mostra a evolução do desemprego da RMBH segundo atributos pessoais sexo, posição no domicílio e cor, de acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE. Essa apresentação é necessária porque não há no Metrodata a taxa de desemprego segundo o atributo cor e a posição no domicílio, além de podermos comparar os dados de desemprego para o atributo sexo. Quanto a este, a primeira observação é que sempre o desemprego feminino é superior ao masculino e, o que é agravante, o desemprego feminino cresceu no período 1996 a 2006 enquanto o masculino caiu ligeiramente. Isso indica maior penalização das mulheres quando as empresas optam por demitir ou, dado o desemprego de um chefe de domicílio masculino, os cônjuges que não faziam parte da PEA (mulheres) “optam” por se tornarem economicamente ativas e se dirigem ao mercado de trabalho em busca de ocupação, e não encontrando trabalho, ampliam o leque das mulheres desempregadas. O segundo atributo é a cor e percebe-se que o desemprego dos negros é sempre superior aos dos não negros e no período aqui considerado a taxa de expansão relativa do desemprego dos não negros e a dos negros foi muito semelhante. Esses números podem constatar unicamente a discriminação segundo a cor ou a associação da cor com outros atributos pessoais, tais como baixa escolaridade média, faixa etária mais jovem, entre outros. Por fim, no atributo posição no domicílio percebe-se, inicialmente, que as taxas de desemprego do chefe são sempre muito inferiores se comparadas aos do cônjuge e filhos. No período 1996 a 2006 o desemprego do cônjuge cresceu 17,4% e o dos filhos cresceu 13,3%, e o dos chefes apresentou uma pequena redução no período.

**Tabela 6: Desemprego da RMBH Segundo os Atributos Sexo, Posição no Domicílio e Cor – 1996/2006 (%)**

Desemprego segundo atributo	Ano											
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	06/96(%)
<b>Sexo</b>												
Homens	11,5	11,5	13,7	15,9	16,1	16,2	15,7	17,1	16,8	14	11	-4,3
Mulheres	14,2	15,8	18,7	20,4	19,9	20,8	20,8	23,3	21,9	19,7	16,9	19,0
<b>Cor (1)</b>												
Negra	14,6	15,2	17,8	19,4	19,6	20,3	19,5	21,9	21,2	18,7	15,5	6,2
Não-negra	10,8	11,7	13,8	16,3	15,8	15,4	15,6	16,7	16,4	14	11,5	6,5
<b>Posição no domicílio</b>												
Chefe	6,8	6,8	8,2	10,1	10,3	10,9	10,1	11,3	10,2	8,3	6,4	-5,9
Demais	16,5	17,8	20,8	23	22,7	23,1	23,4	25,7	25	22,2	18,7	13,3
Cônjuge	10,9	12,2	14,9	16,9	16,4	17,2	17,8	20,3	18,8	16,1	12,8	17,4
Filho	20,3	21,6	24,9	27,3	26,8	27	27,1	29,4	29,1	26	22,5	10,8
Outros	13,2	14,9	16,9	19	19,7	19,9	20,9	23,4	22,8	20,5	17,7	34,1

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI), Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Belo Horizonte - PED/RMBH. Convênio FJP/DIEESE/SEADE/SINE-MG

A tabela 7 apresenta o grau de formalização do mercado de trabalho metropolitano segundo os níveis de integração à cidade pólo. O destaque refere-se aos maiores níveis de formalização dos municípios de muito alto e alto nível de integração comparativamente aos demais, inclusive à cidade pólo. Nesses dois níveis de integração prevalecem municípios com estruturas econômicas bastante heterogêneas, não obstante um peso mais significativo daqueles que detém o maior parque industrial da RMBH, a saber, Contagem e Betim. Em geral, a indústria tem níveis de formalização mais elevados que os demais setores de atividade econômica, podendo ser essa uma explicação parcial para os níveis mais elevados de formalização desses dois espaços mais integrados à cidade pólo. Até o nível médio de integração o grau de formalização se encontra próximo daquele registrado pela cidade pólo e, nos níveis menos integrados, essa formalização apresenta queda significativa, sendo que nos municípios de muito baixa integração o grau de formalização cai para 31%, enquanto na cidade pólo alcança 55,7%. Esse indicador de formalidade é uma importante proxy para avaliar a qualidade do mercado de trabalho metropolitano.

**Tabela 7: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo População Ocupada e Grau de Formalização no Trabalho Principal – 2000**

Nível de integração metropolitana	Número de pessoas ocupadas			Grau de formalização do mercado de trabalho
	Total	No setor formal		
		Sim	Não	
Município Pólo	968.438	539.229	429.209	55,7
Muito alto	559.765	322.790	236.975	57,7
Alto	78.061	44.406	33.655	56,9
Médio	115.699	62.650	53.049	54,1
Baixo	30.563	14.488	16.075	47,4
Muito baixo	16.241	5.042	11.199	31,0
Total	1.768.767	988.604	780.163	55,9

Fonte: IBGE. Censo demográfico 2000. (Metrodata).

### Indicadores de renda segundo níveis de integração à cidade pólo da RMBH

Os indicadores de renda são extremamente relevantes para diagnosticar o tamanho da pobreza e da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro e, nesse caso, o da RMBH. Assim, a tabela 8, a seguir, apresenta os níveis de integração segundo a população por faixa

de renda familiar per capita para o ano de 2000. A primeira faixa – até metade do salário mínimo – delinea a linha da pobreza e nota-se que esta cresce da cidade pólo até os municípios com níveis de menor integração. Em termos percentuais, o total de famílias que recebe até metade do salário mínimo é de aproximadamente 13% na cidade pólo e de 33,1% nas cidades de menor integração. À medida que cresce a renda familiar per capita, maior é o percentual de famílias que recebem essa renda mais elevada na cidade pólo e menor nos municípios de alto e muito baixo níveis de integração. Como exemplo, aproximadamente 35,8% das famílias da cidade pólo recebia mais de três salários mínimos per capita e apenas 6,9% recebia tal renda nas cidades de menor integração. Por fim, destaca-se a menor diferença percentual de famílias que recebem mais de um salário até três mínimos para os diversos níveis de integração da RMBH.

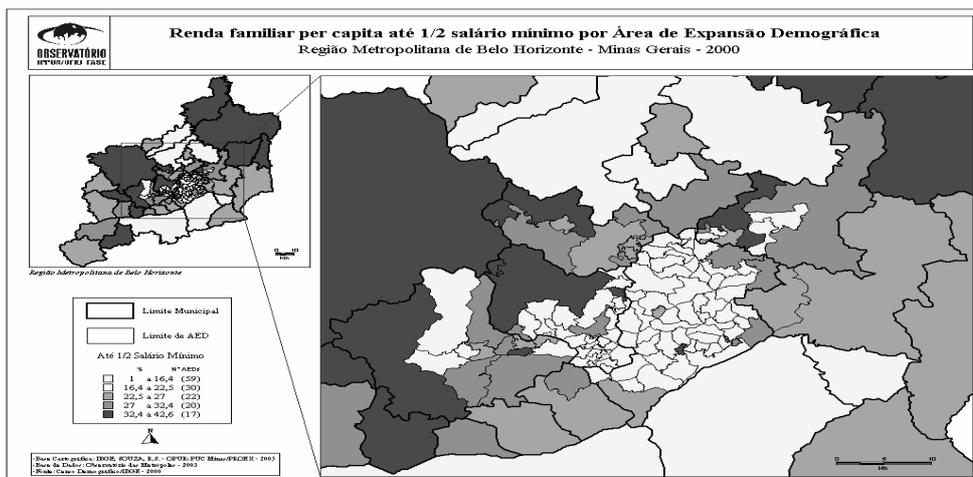
**Tabela 8: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo População por Faixa de Renda Familiar per capita - 2000**

Nível de integração metropolitana	Número de famílias por faixas de renda familiar per capita								
	Total	até 1/2	% até 1/2	+ de 1/2 a 1	% + 1/2 a 1	+ de 1 a 3	% + de 1 a 3	+ de 3	% + de 3
Município Pólo	670.429	87.305	13,02	117.657	17,55	225.536	33,64	239.931	35,79
Muito alto	410.642	97.488	23,74	110.196	26,84	153.987	37,50	48.971	11,93
Alto	57.303	15.006	26,19	16.293	28,43	20.410	35,62	5.595	9,76
Médio	84.596	18.983	22,44	23.532	27,82	30.306	35,82	11.776	13,92
Baixo	22.276	5.415	24,31	6.241	28,02	7.999	35,91	2.622	11,77
Muito baixo	11.483	3.803	33,12	3.625	31,57	3.260	28,39	795	6,92
Total	1.256.728	227.998	18,14	277.544	22,08	441.497	35,13	309.688	24,64

Fonte: IBGE. Censo demográfico 2000. (Metrodata).

Para compreender melhor a heterogênea distribuição dessas classes de rendimentos no espaço, optou-se por apresentá-las também segundo as AED's da RMBH. No mapa 4 nota-se que as áreas com os menores percentuais de famílias com renda *per capita* até meio salário mínimo (cor mais clara) se encontram fortemente concentradas no município de Belo Horizonte e em algumas áreas de Contagem, além da área mais central de Betim e de Santa Luzia e do município de Nova Lima, situado ao sul de Belo Horizonte. As áreas com maiores percentuais de famílias que recebem até meio salário mínimo se encontram nas favelas de BH e nas periferias dessa cidade e de Contagem e Betim, além dos municípios que se encontram a nordeste, a noroeste/oeste da RMBH, como se pode perceber pelo mapa menor à esquerda. As áreas onde prevalecem os maiores percentuais de famílias que recebem até meio salário mínimo *per capita* apresentam elevada inserção de jovens, de negros/pardos e de população de baixa escolaridade média.

### Mapa 4: percentual de famílias com renda familiar *per capita* de até meio salário mínimo – RMBH 2000



A tabela 9, a seguir, apresenta a distribuição em classes de rendimento do salário do responsável pelo domicílio. A tabela mostra os valores absolutos e relativos e na classe daqueles ocupados que recebem até dois salários mínimos, a distribuição percentual sobre o total de ocupados com rendimento vai de 34,75% na cidade pólo até 72,13% nas cidades de muito baixa integração. A faixa de dois até cinco salários mínimos apresenta menor variância dos valores relativos dos diferentes níveis de integração e a variância se acentua nas duas restantes classes de rendimento, notadamente na de mais de dez salários mínimos, a saber, de 20,78% na cidade pólo até 2,85% na de muito baixa integração, ou seja, diferença de 7,3 vezes mais ocupados que recebem mais de dez salários mínimos na cidade pólo em relação às cidades de muito baixa integração. Essa tabela sinaliza a enorme desigualdade de renda entre os diferentes níveis de integração metropolitana.

**Tabela 9: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo Classe de renda mensal do responsável em salário mínimo - 2000**

Nível de integração metropolitana	Classe de renda mensal do responsável em salário mínimo								
	Total	até 2	% até 2	+ de 2 a 5	% + de 2 a 5	+ de 5 a 10	% + de 5 a 10	+ de 10	% + de 10
Município Pólo	670.429	233.000	34,75	176.146	26,27	121.969	18,19	139.314	20,78
Muito alto	410.642	203.850	49,64	133.774	32,58	52.688	12,83	20.329	4,95
Alto	57.303	31.097	54,27	17.561	30,65	6.394	11,16	2.250	3,93
Médio	84.596	42.961	50,78	24.888	29,42	10.401	12,29	6.346	7,50
Baixo	22.276	12.524	56,22	6.363	28,56	2.165	9,72	1.224	5,49
Muito baixo	11.483	8.282	72,13	2.182	19,01	691	6,01	328	2,85
Total	1.256.728	531.715	42,31	360.914	28,72	194.308	15,46	169.792	13,51

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2000. (Metrodata)

A tabela 10, a seguir, apresenta a distribuição do rendimento do trabalho principal em quatro classes de rendimento em salários mínimos. A distribuição desse rendimento é semelhante ao discutido anteriormente, pois as maiores discrepâncias ocorrem entre a cidade pólo e as cidades que estão inseridas nos níveis de baixa e muito baixa integração. Transformando os valores absolutos da tabela 9 em relativos, na cidade pólo existe 14,36% de ocupados no trabalho principal que recebem até um salário mínimo, 40,57% que recebem entre um e três salários, aproximadamente 15% que recebem entre três e cinco salários e 30,1% que recebem mais de cinco salários mínimos. Em contrapartida, nas cidades de baixa e muito baixa integração os percentuais para as faixas de rendimento são, respectivamente, 30%

e 47,33% até um salário, 47% e 38,9% para mais de um até três salários, 12,32% e 7,85% para mais de três a cinco salários e 10,7% e 5,93% para mais de cinco salários mínimos.

**Tabela 10: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo Classes de rendimento mensal do trabalho principal em salário mínimo - 2000**

Nível de integração metropolitana	Classes de rendimento mensal do trabalho principal em salário mínimo				
	Total	até 1	mais de 1 a 3	mais de 3 a 5	mais de 5
Município Pólo	968.438	139.056	392.929	144.955	291.498
Muito alto	559.765	109.381	290.014	86.734	73.635
Alto	78.061	18.466	41.056	10.604	7.935
Médio	115.699	30.396	54.487	14.662	16.154
Baixo	30.563	9.174	14.354	3.765	3.270
Muito baixo	16.241	7.688	6.314	1.275	964
Total	1.768.767	314.161	799.153	261.995	393.457

Fonte: IBGE. Censo demográfico 2000. (Metrodata).

A tabela 11, a seguir, apresenta o número de ocupados com rendimento no trabalho principal segundo os atributos sexo, cor e faixa de escolaridade. Com relação ao sexo, nota-se que a diferença entre o número de mulheres e de homens com rendimento no trabalho principal é menor na cidade pólo e quanto menor for a integração a essa cidade, maior será tal diferença. No tocante à cor, a predominância de brancos com rendimento no trabalho principal ocorre na cidade pólo. Nas cidades de baixa integração e de muito alta, alta, média e muito baixa integração existe predominância de não brancos. Quando se estabelece duas faixas de escolaridade, uma com menos de oito anos e outra com mais de oito anos de estudo, percebe-se que apenas na cidade pólo predominam os ocupados com rendimento no trabalho principal com mais anos de estudo, diferença que alcança quase o dobro. Nos demais municípios, diferentemente, predominam os ocupados com menos de oito anos de estudo, diferença que aumenta quando se transita daqueles de forte integração até os de muito baixa integração.

**Tabela 11: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo Número de Ocupados com Rendimento no Trabalho Principal - 2000**

Nível de integração metropolitana	Número de ocupados com rendimento no trabalho principal						
	Total	Sexo		Cor		Escolaridade	
		Homens	Mulheres	Branco	Não Branco	Menos de 8 anos de estudo	8 e mais anos de estudo
Município Pólo	953.207	523.899	429.308	517.855	430.450	334.738	614.606
Muito alto	550.359	337.098	213.261	226.739	321.425	293.777	251.879
Alto	76.961	48.235	28.726	28.889	47.690	45.285	31.045
Médio	113.317	70.346	42.971	44.045	68.798	58.367	53.991
Baixo	29.515	19.659	9.856	17.065	12.261	18.255	11.056
Muito baixo	15.115	10.523	4.592	6.268	8.811	10.722	4.299
Total	1.738.474	1.009.760	728.714	840.861	889.436	761.145	966.875

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2000. (Metrodata)

Nota: (!) o número de ocupados pode não coincidir com o total de ocupados devido a casos de não declaração do referido atributo.

A tabela 12, a seguir, apresenta o somatório de rendimentos em salários mínimos dos ocupados no trabalho principal segundo os mesmos atributos da tabela 11: sexo, cor e faixa de escolaridade. Estão colocados os valores absolutos e para a obtenção dos relativos, divide-se o somatório do rendimento para cada um dos atributos em cada nível de integração metropolitana pelo somatório dos rendimentos (total). Considerando os valores relativos, no atributo sexo, o somatório do rendimento no trabalho principal das mulheres representa 24,32% do total para os municípios onde prevalece a baixa integração e 31,32% na cidade pólo (maior valor relativo). No que se refere à cor, há maior variação nos valores relativos, pois nas cidades onde prevalece muito alta, alta e muito baixa integração, o somatório dos

rendimentos dos não brancos ultrapassa ligeiramente o percentual de 50% do total de rendimentos no trabalho principal, enquanto na cidade pólo esse somatório é de aproximadamente 25,5% apenas. Por fim, o atributo faixa de escolaridade é o que apresenta maior variação do valor relativo entre aqueles que detêm menos e mais de oito anos de estudo, pois na cidade pólo os que detêm mais de oito anos de estudo absorvem aproximadamente 85% do total dos rendimentos no trabalho principal, enquanto nas cidades de muito baixa integração esse valor alcança quase 50%.

**Tabela 12: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo Somatório dos Rendimentos no Trabalho Principal em Salário Mínimo – 2000**

Nível de integração metropolitana	Somatório dos rendimentos no trabalho principal em salário mínimo						
	Total	Sexo		Cor		Escolaridade	
		Homens	Mulheres	Branco	Não Branco	Menos de 8 anos de estudo	8 e mais anos de estudo
Município Pólo	5.838.394	3.952.032	1.886.362	4.330.401	1.489.596	858.200	4.967.590
Muito alto	1.695.562	1.210.050	485.512	836.077	853.628	685.252	999.170
Alto	217.000	155.970	61.030	99.977	116.214	101.989	113.497
Médio	404.221	300.480	103.741	210.838	192.321	130.717	270.221
Baixo	88.219	66.763	21.457	60.012	27.867	36.577	50.408
Muito baixo	34.538	25.287	9.251	16.475	17.987	17.204	17.205
Total	8.277.934	5.710.582	2.567.352	5.553.780	2.697.613	1.829.940	6.418.091

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2000. (Metrodata)

As tabelas 13 e 14, a seguir, apresentam o rendimento médio no trabalho principal, em salários mínimos, segundo sexo, cor e faixa de escolaridade. No tocante ao sexo, o rendimento médio das mulheres alcança, aproximadamente, 58% em relação ao rendimento médio dos homens na cidade pólo, sendo esta a segunda pior discrepância relativa de rendimentos, perdendo apenas para os municípios de média integração, onde tal diferença é um pouco maior, e nos municípios de muito baixa integração a diferença relativa é bem menor, sendo que o rendimento médio das mulheres alcança 83,82% em relação ao rendimento médio dos homens. É importante destacar que tal diferença reflete apenas o rendimento no trabalho principal e é um valor percentual que não contempla as diferenças de remuneração entre os múltiplos níveis de integração. No atributo cor as discrepâncias entre o rendimento médio dos brancos e dos não brancos é maior, sendo que na cidade pólo o rendimento médio dos não brancos alcança apenas 41,38% dos brancos (menor rendimento comparativo entre todos os níveis de integração) e 71,27% e de 77,66%, respectivamente, para os municípios de muito alta e muito baixa integração. A discrepância de rendimento entre os ocupados com menor e os com mais de oito anos de estudo chega a 31,72% na cidade pólo e 58,84% e de 59,63%, respectivamente, para os municípios de muito alta e alta integração à cidade pólo da RMBH, ou seja, esse atributo é o que apresenta as maiores discrepâncias relativas entre os rendimentos dos ocupados no trabalho principal na RMBH. Por fim, é importante salientar que os atributos sexo masculino, cor branca e escolaridade média superior a oito anos de estudo apresentam as maiores discrepâncias de rendimento médio no trabalho principal para os variados níveis de integração da RMBH, e os atributos sexo feminino, cor não branca e escolaridade média inferior a oito anos de estudo, apresentam menor dispersão no rendimento médio no trabalho principal quando se comparam os diferentes níveis de integração na RMBH, conforme a tabela 13 a seguir.

**Tabela 13: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo Rendimento Médio no Trabalho Principal em Salário Mínimo – 2000**

Nível de integração metropolitana	Rendimento médio no trabalho principal em salário mínimo						
	Total	Sexo		Cor		Escolaridade	
		Homens	Mulheres	Branco	Não Branco	Menos de 8 anos de estudo	8 e mais anos de estudo
Município Pólo	6,1	7,5	4,4	8,4	3,5	2,6	8,1
Muito alto	3,1	3,6	2,3	3,7	2,6	2,3	4,0
Alto	2,9	3,4	2,2	3,6	2,5	2,3	3,8
Médio	3,6	4,3	2,4	4,8	2,8	2,3	5,1
Baixo	3,0	3,4	2,2	3,5	2,3	2,0	4,6
Muito baixo	2,3	2,4	2,0	2,6	2,0	1,6	4,0
Total	4,8	5,7	3,5	6,6	3,0	2,4	6,6

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2000. (Metrodata)

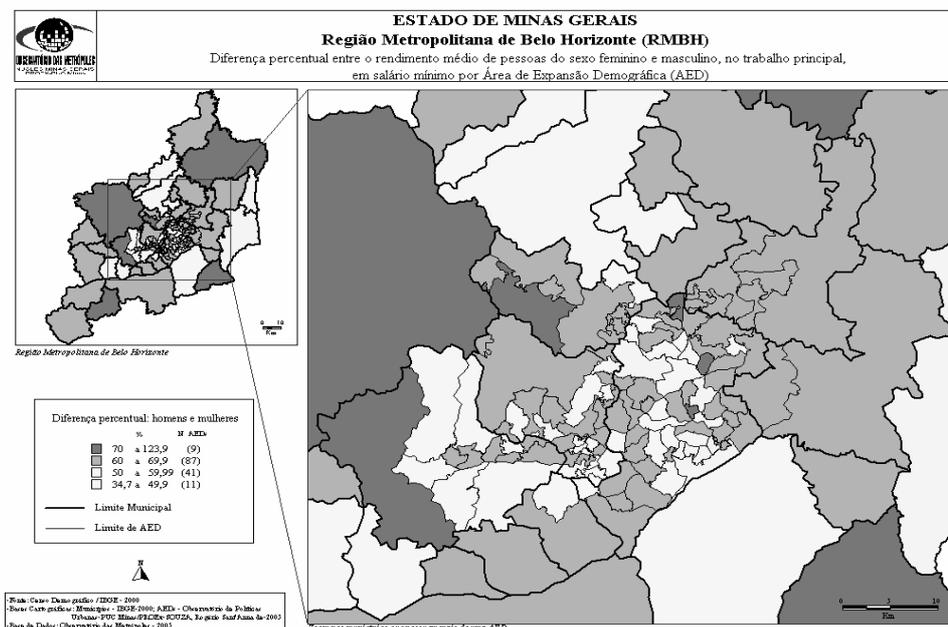
**Tabela 14: Nível de Integração Metropolitana da Região Metropolitana de Belo Horizonte segundo Diferença Percentual entre Rendimento Médio no Trabalho Principal – 2000**

Nível de integração metropolitana	Diferença percentual entre rendimento médio no trabalho principal		
	Mulheres/Homens	Não brancos/Branco	Baixa escolaridade/Alta escolaridade
Município Pólo	58,25	41,38	31,72
Muito alto	63,24	71,27	58,84
Alto	64,09	67,87	59,63
Médio	56,91	58,68	44,22
Baixo	64,10	64,63	43,95
Muito baixo	83,82	77,66	40,09
Total	62,30	45,92	36,22

Fonte: IBGE. Censo demográfico 2000. (Metrodata).

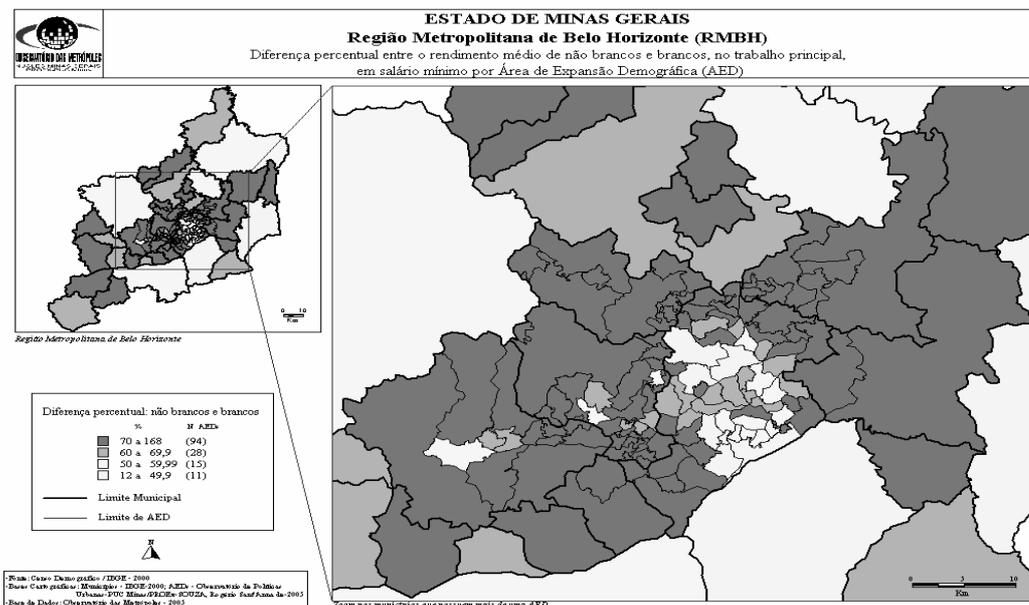
As diferenças de rendimento no trabalho principal entre sexo e cor também estão contemplados segundo o critério das AED's da RMBH e essa escolha é importante porque permite contemplar a espacialidade da distribuição dessa desigualdade de rendimento. O mapa 5 a seguir revela a diferença percentual entre o rendimento médio mensal no trabalho principal masculino e feminino. As AED's onde a diferença é maior são Jaboticatubas, Rio Manso, Citrolândia/Aroeiras/Vianópolis/Marimbá de Betim, Esmeraldas e Lagoinha/Concórdia de Belo Horizonte. As de menor diferença são Mangabeiras/São Bento de Belo Horizonte, Funcionários/Lourdes/Santo Agostinho de Belo Horizonte, Nova União, Santo Antônio/São Bento de Belo Horizonte e Caeté.

### Mapa 5: diferença percentual entre o rendimento do trabalho principal de homens e mulheres, em salário mínimo – AED/RMBH - 2000



Por fim, o mapa 6 revela a diferença percentual do rendimento médio dos ocupados no trabalho principal entre os brancos e os não brancos. Comparativamente à diferença anterior, entre os sexos masculino e feminino, e também à diferença posterior de alta e baixa escolaridade, essa diferença mostra-se ser a mais elevada de todas. Nas AED's, a maior diferença é 167,9%, e a menor é 12,03%. As áreas de maior diferença entre os rendimentos dos brancos e não brancos são Nova União, Nova Contagem/Retiro de Contagem, Durval de Barros de Ibirité, Tirol/Lindéia de Belo Horizonte e Colonial/Vista Alegre de Contagem. As de menor diferença entre tais rendimentos são Mangabeiras/São Bento/Papagaio, São Luiz/Bandeirantes, Cidade Jardim/Luxemburgo, Buritis/Estoril/Mansões e Ouro Preto/Paquetá/Castelo.

### Mapa 6: diferença percentual entre o rendimento do trabalho principal de brancos e não brancos, em salário mínimo – AED/RMBH - 2000



### Conclusão

O objetivo deste artigo foi apresentar um diagnóstico georeferenciado dos principais indicadores de trabalho e renda para a Região Metropolitana de Belo Horizonte, utilizando os dados do Censo Demográfico do IBGE de 2000. Este diagnóstico se insere numa problematização da questão metropolitana recente, pois a contemporaneidade econômica e social, dada pela globalização, reestruturação produtiva e inserção periférica da economia brasileira, além das especificidades dessa economia nos anos 1980 e 1990 – crises externa, de financiamento do setor público, inflação e depois decorrentes da estabilização inflacionária, redundando em baixo crescimento econômico e crescente desemprego – tiveram grande impacto sobre o mercado de trabalho das áreas metropolitanas, reconfigurando ocupações, níveis de escolaridade, de renda, entre outras variáveis. Para as regiões metropolitanas e especificamente para a RMBH, percebe-se uma maior precarização do trabalho, queda de rendimento para segmentos importantes da força de trabalho, ampliação das desigualdades de renda no espaço intrametropolitano e, conseqüentemente, maior polarização entre o segmento de alta escolaridade e renda vis-à-vis os de baixa escolaridade e renda.

Para discutir tal problematização no espaço metropolitano de Belo Horizonte, a análise georeferenciada dos indicadores de trabalho e de renda demonstrou múltiplos níveis de polarização na RMBH em 2000. As variáveis vinculadas à renda e ao desemprego foram as que apresentaram maiores intensidades de polarização, em especial para o recorte gênero feminino, faixa etária (população mais jovem) e cor. Percebeu-se que a diferença entre os rendimentos feminino e masculino e entre brancos e não brancos é muito acentuada na RMBH, ainda mais quando consideradas as 148 áreas, demonstrando acentuadas desigualdades no acesso à renda, ao emprego e aos direitos trabalhistas. O desemprego também apresenta forte polarização, principalmente o feminino. As áreas de baixo ou médio desemprego apresentam algumas características semelhantes, tais como baixa industrialização, maior peso relativo na ocupação de atividades primárias (agricultura e extrativismo mineral) e menor participação feminina no mercado de trabalho, entre outros fatores.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, L. Relatório 1: “Como Anda a Região Metropolitana de Belo Horizonte”, Relatório de pesquisa, Ministério das Cidades, Brasília, 2004.
- ANDRADE, L, JAYME, J. ALMEIDA, R. *Espaços Públicos: novas sociabilidades, novos controles*. 28º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2004.
- BECK, U. “A Reinvenção da Política: rumo a uma teoria da modernização reflexiva”, in: BECK *et alli*. *Modernização Reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*, São Paulo, Editora UNESP, 1994.
- Boletim IRT, N° 38, março de 2005, PUC Minas, Belo Horizonte.
- CARDOSO, A. L. Mercado Imobiliário e Segregação; a cidade do Rio de Janeiro In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.) *Metrópoles: entre a coesão e a fragmentação, a cooperação e o conflito*. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.
- CARLOS, Ana Fani Alessandri. *O espaço urbano: novos escritos sobre a cidade*. São Paulo, Editora Contexto, 2004.
- CARVALHO, A.N., NEVES, M.A. & JAYME, J. Setor Informal: abrigo para o trabalho infantil. In MARQUES, NEVES & CARVALHO (Org.) *Trabalho Infantil: a infância roubada*. Belo Horizonte, MTE, ICA, IRT/PUC Minas, 2002.
- CASTELLS, M. “Working notes for a critical theory of informacional society”, in: Critique of Anthropology, vol 16, number 1, SAGE, 1996.
- CASTELLS, Manuel. “Para o Estado-rede: globalização econômica e instituições políticas na era da informação” In: PEREIRA, Bresser et. al. (org.) *Sociedade e Estado em Transformação*. São Paulo, Editora UNESP; Brasília, ENAP, 2001.
- Censo Demográfico do IBGE, RJ, 2000.
- FIORI, José Luís “O Brasil no Império Americano”. IN: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.) *Metrópoles: entre a coesão e a fragmentação, a cooperação e o conflito*. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2004
- JAYME, J. G. (COORD.) & OLIVEIRA, A. M. *Trabalho e Cidade: o caso da Região Metropolitana de Belo Horizonte – 1991/2000*, FIP/PROPPG/IRT PUC Minas, Belo Horizonte, 2004.
- LEBORGNE, Danielle e LIPIETZ, Alain. Flexibilidade defensiva ou flexibilidade ofensiva: os desafios das novas tecnologias e da competição mundial. IN: PRETECEILLE, Edmond e VALLADARES, Licia (coord.). *Reestruturação urbana: tendências e desafios*. São Paulo: Nobel/IUPERJ, 1990.
- MALDONADO, Jesús Leal. “Economia, emprego e desigualdade social em Madri”. In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.). *O futuro das metrópoles: desigualdades e governabilidade*. Rio de Janeiro: Revan: Fase, 2000.
- MATTOS, Carlos A. de. Globalização e metropolização: Santiago, uma história de mudança e continuidade. In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.) *Metrópoles: entre a coesão e a fragmentação, a cooperação e o conflito*. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.
- NEVES, M., JAYME, J. e ZAMBELLI, P. *Trabalho e cidade: os camelôs e a construção dos Shoppings Populares em Belo Horizonte*. 30º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2006.
- OLIVEIRA, A. *et alli* Trabalho e Cidade: o caso da Região Metropolitana de Belo Horizonte 1980/91, In MENDONÇA, J. GODINHO, M. H. (Org.) *População, espaço e gesta na metrópole: novas configurações, velhas desigualdades*, PUC Minas, Belo Horizonte, 2003.

OLIVEIRA, A M e CARVALHO NETO, A. Análise do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte no período de 1995 a 2001. In: XIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, Ouro Preto/MG, 2002.

Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), Fundação João Pinheiro, Centro de Estatística e Informações (CEI), Belo Horizonte, 2005. Convênio FJP/DIEESE/SEADE/SINE MG.

PRETECEILLE, Edmond & RIBEIRO, Luiz César de Queiroz. “Tendências da Segregação Social em Metrôpoles Globais e Desiguais: Paris e Rio de Janeiro nos anos 80”. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, no. 40, vol. 14, junho de 1999. (Versão digital)

RIBEIRO, Luiz César de Queiroz. “Cidade Desigual ou cidade partida? Tendências da metrópole do Rio de Janeiro”. In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.). *O futuro das metrópoles: desigualdades e governabilidade*. Rio de Janeiro: Revan:Fase, 2000.

RIBEIRO, Luiz César de Queiroz. “A Metrópole”. In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.) *Metrôpoles: entre a coesão e a fragmentação, a cooperação e o conflito*. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2004

SASSEN, Saskia. *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton, Princeton University Press, 1991.

TEIXEIRA, João Gabriel; SOUZA, José Moreira. Organização metropolitana e estrutura social: o caso de Belo Horizonte. In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.). *O futuro das metrópoles: desigualdades e governabilidade*. Rio de Janeiro: Revan: Fase, 2000.

# **PRODUÇÃO FLEXÍVEL E A NATURALIZAÇÃO DA IDENTIDADE SOCIAL PRECARIZADA**

*Attila Magno e Silva Barbosa\**

## **RESUMO**

O objetivo deste trabalho é analisar em que medida o processo de terceirização em atividades antes consideradas fim na indústria de alumínio primário no município de BARCARENA-PA produz diferenciações na construção das identidades sociais dos trabalhadores regulares e dos sub-contratados. Como se sabe, os trabalhadores terceirizados possuem estatuto diferenciado no mesmo espaço de trabalho o que os exclui da rede de benefícios oferecida pelas empresas. Nesse sentido, a sociedade passa a conviver não apenas com a fragilidade presente na relação salarial, mas também com o desmoronamento dos princípios reguladores da sociabilidade entre os trabalhadores. A hipótese levantada é a de que os estatutos mais precários que fundamentam a condição dos terceirizados não se encerram na relação técnica do trabalho, mas se estendem por toda a constituição da vida social destes, fragmentando os trabalhadores e criando identidades sociais distintas.

**Palavras-chave:** produção flexível; terceirização; identidade social.

---

\* Mestre em Antropologia Social pela Universidade Federal do Pará, doutorando em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos, membro do Grupo de Estudos Trabalho e Mobilidade social da UFSCar e do Grupo de Pesquisa sobre Novas configurações do Trabalho – GPENCOT, da UFSCar/UNICAMP.  
barbosaattila@uol.com.br

## Introdução

No final de agosto de 2006 a professora Helena Hirata ministrou uma palestra na Universidade Federal da São Carlos na qual ela versava sobre o desemprego no Brasil, França e Japão em uma perspectiva comparada. Entre as coisas ditas, uma em especial chamou atenção devido à reação de espanto protagonizada pela maioria da audiência ante ao fato relatado, qual seja: uma determinada pesquisadora de relações de trabalho na França, ao prestar assessoria para o Ministério do Trabalho francês, sugeriu que se tirasse de todas as publicações governamentais a nomenclatura “trabalho precário” e em seu lugar fossem colocadas “novas formas de emprego”.

Momentos antes ela tinha feito referência às condições precárias e estressantes as quais jovens que trabalhavam na área do comércio-exterior no aeroporto de Tóquio tinham que se sujeitar para manter o emprego. Em uma entrevista realizada com um desses jovens lhe fora revelado que após pouco mais de um ano de trabalho ele já não aquentara o ritmo imposto e isso o fizera pedir demissão. Em uma audiência constituída na sua maioria por jovens, ela explicou que recém formados, devido à dificuldade de encontrar o primeiro emprego acabam se sujeitando a esse tipo de situações. Todavia, em uma sociedade onde o indivíduo é avaliado pela sua capacidade de cumprir metas de modo eficiente sem delas se queixar, o ato do referido jovem se não o condenara para empregos futuros, pelo menos não seria o seu melhor cartão de visitas. Dizemos isto, pois não agüentar o “tranco” não “pega bem” para um aspirante a “colaborador interno” de uma empresa capitalista, mesmo que lhe sejam oferecidos nada mais que uma contraprestação salarial e quiçá um punhado de penduricalhos vestidos de seguridade social.

Bem, tendo tais situações em mente, pensei, porque tanto espanto ante os estratégias pós-fordistas, se o problema maior parece ser que os discursos que lhes fornecem suporte criam toda uma simbologia de valorização dos comportamentos de risco a partir de uma racionalidade econômica que tenta se impor como única alternativa possível à falência do Estado Providência. Em uma sociologia inspirada em Bourdieu (2002; 2004), pode-se dizer que, estamos diante de uma *sociodicéia*, ou seja, uma narrativa que tem a função de justificar a sociedade como ela é. Deste modo, ao nomear o trabalho precário como nova forma de emprego, a este discurso basta minar as resistências que lhe forem aparecendo no campo político imiscuindo-se na vida prática das novas gerações pela via do processo de socialização, que a incorporação deste discurso se dará a partir de um horizonte de valores não mais alicerçados naqueles que deram sentido ao período de vigência do Estado Providência. A configuração dessa situação conduz a naturalização da postura de empregador de si mesmo que está no cerne dessa lógica da responsabilização do indivíduo pela sua condição de empregabilidade.

Como qualquer discurso, o do capitalismo flexível é produtor de realidade, e em tempos de produção flexível, a terceirização se apresenta como uma das principais estratégias de organização do trabalho, muitas vezes entendida apenas como mais uma modalidade de relação técnica. No entanto, reduzi-la apenas a isto é perder de vista o fato de ser o trabalho uma esfera fundamental de sociabilidade e de construção de identidades sociais. Por seu intermédio, é possível verificar que a oposição entre estabelecidos e excluídos se apresenta com bastante clareza quando se considera o fato de que trabalhadores diretos e terceirizados se encontram em posições distintas no mercado de trabalho. Ou seja, a terceirização cria diferenciações na construção da identidade social destas categorias de trabalhadores.

Nesse sentido, entendemos que é possível verificar entre estes dois grupos de trabalhadores uma figuração entre estabelecidos e *outsiders* (Elias & Scotson, 2000), pois neste caso o fundamento dessa figuração é a destituição ao acesso à rede de proteção social para os trabalhadores terceirizados, principalmente a todo um conjunto de benefícios que uma empresa de grande porte pode oferecer aos seus trabalhadores diretos. Deste modo, por meio desse trabalho pretendemos apresentar uma análise dos resultados parciais de nossa pesquisa de doutoramento sobre o caso da ALBRAS S.A.<sup>1</sup>, empresa localizada no município de Barcarena, no estado do Pará, maior produtora individual de alumínio primário nacional e a oitava do mundo, com capacidade instalada em 2004 de 440.000 t/ano<sup>2</sup>. A empresa conta com 1336 funcionários diretos e com mais de trinta empresas terceirizadas lhe prestando serviços.

A hipótese aqui levantada é a de que os estatutos mais precários que fundamentam a condição dos terceirizados não se encerram em uma relação técnica, eles se estendem por toda a constituição da vida social destes na região próxima ao município de Barcarena. Em outras palavras, a condição de terceirizado conduz a uma vulnerabilidade social que se manifesta não apenas objetivamente, devido ao não acesso à rede de proteção social contida nos contratos de trabalho mais estáveis, mas também subjetivamente, pois pode conduzir a uma condição de baixa auto-estima social. Por isso, defendemos que ao se pensar na construção de identidades sociais distintas, torna-se pertinente usar o referencial proposto por Elias & Scotson (2000), pois quando se trata a questão da estigmatização social como uma mera questão de desapareço acentuado de indivíduos em relação a outros indivíduos perde-se a possibilidade de entender entendê-la no nível grupal. Portanto, o ponto central, deve ser a percepção da origem do preconceito e do estigma social decorrente da figuração formada a partir dos grupos implicados na interação, e, por conseguinte, da sua natureza de interdependência, sendo que a peça central dessa figuração deve ser vista no equilíbrio instável de poder e das tensões que lhe são inerentes.

### **Produção Flexível e fragmentação da classe trabalhadora**

No contexto da produção flexível a terceirização se apresenta como uma estratégia empresarial chave de redução de custos e de flexibilização da gestão da produção e do trabalho. No entanto, em alguns setores industriais, a ocorrência da subcontratação antecede o advento do fordismo, exemplo disto são as indústrias de confecções e de calçados que se caracterizam pela utilização de trabalho intensivo. Hoje o que se tem é a disseminação generalizada dessa lógica, inclusive para indústrias de capital intensivo, como são os casos das indústrias metalúrgicas, que também já praticavam a subcontratação, porém restrita apenas às atividades consideradas menos chaves para o processo produtivo.

Pensar a terceirização é ter em mente que ela constitui-se em um dos principais fatores de intensificação do processo de fragmentação da classe trabalhadora e, por essa razão, torna-se pertinente estudá-la, procurando entendê-la como um fenômeno social que

---

<sup>1</sup> Empresa de capital fechado que tem 51% de capital da CVRD – Companhia Vale do Rio Doce S/A e 49% da NAAC – Nippon Amazon Aluminium Company Ltd, consórcio de 17 empresas japodenas, entre trading companies, bancos, consumidoras e produtoras de alumínio, e o Japan Bank for Internacional Cooperation.

<sup>2</sup> Ver estudo Mercado de Energia Elétrica 2006 – 2015 (2005) realizado pelo do EPE (Empresa de Pesquisa Energética).

se dissemina a partir das transformações ocorridas no mundo produtivo na década de 1970. Desde esse período, a reestruturação produtiva tem sido imposta como o receituário adequado para responder as crises econômicas iniciadas em 1973 com o esgotamento do taylorismo-fordismo como modo de regulação econômica e de organização produtiva e de relações de trabalho. A partir deste quadro, experiências particulares, tidas como modelos mais flexíveis de processos produtivos e de relações de trabalho, como os casos do “toyotismo” no Japão e da rede de micro e pequenas empresas existentes na chamada “Terceira Itália” no Nordeste italiano, passaram a ser entendidas como respostas à rigidez dos processos produtivos e das redes de proteção social das relações de trabalho presentes no modelo que caracterizou o mundo capitalista nos vinte e cinco anos anteriores à referida crise. A difusão desses modelos é justificada com base no argumento de que é necessário agir de forma mais eficiente em um contexto de aumento da competitividade global. Deste modo, valores como desburocratização, inovação, diversificação, valorização de recursos humanos como meio de aumentar a competitividade e desmanche do Estado-providência são tidos como imprescindíveis para a sobrevivência empresarial na economia atual (Kovács, 2001).

A flexibilização da organização do trabalho fundamenta-se em princípios de responsabilidade, qualificação e participação dos trabalhadores tendo em vista um novo modo de cooperação. Agora não mais norteados pela rigidez dos postos de trabalho, mas sim pela maior versatilidade da mobilidade do trabalho e de trabalhadores com altos níveis de qualificação e independência, o que gerou uma necessidade por uma maior polivalência (Zarifian: 1993).

Piore e Sabel, autores do livro *The second industrial divide*, são tidos como os pioneiros na proposição do termo ‘especialização flexível’ para designar o ‘novo modelo de produção’ surgido como alternativa à rigidez do modelo taylorista-fordista após a crise de 1973. Segundo esses autores estaríamos diante de um novo paradigma industrial, já que este “inverte agudamente os princípios tecnológicos estabelecidos e conduz de volta àqueles métodos artesanais de produção que ficaram para trás na primeira fronteira industrial” (1984, p. 6). Esse novo modo de organização produtiva se caracterizaria pelo maior dinamismo e pelo menor grau de verticalização em sua estrutura de poder. Piore e Sabel, a partir principalmente do estudo do caso da “Terceira Itália” acabaram por definir esses sistemas mais flexíveis de produção e de organização do trabalho como uma “estratégia de inovação permanente: adaptação à mudança incessante, em vez de esforço para controlá-la” (1984, p. 17).

Todavia, apesar do pioneirismo, o esquema de análise de Piore e Sabel tem sido duramente criticado por autores como Harvey (2002) e Antunes (1999; 2005), que argumentam ter tal análise três pontos fundamentais de limitação: a) caracterização da flexibilização somente como variável positiva; b) generalização abusiva dos casos localizados (Japão e “Terceira Itália”); c) não consideração dos efeitos deletérios pelo uso do “modelo”, como por exemplo: aumento do desemprego, utilização precária de mão-de-obra, baixos salários e aumento do controle sobre a força de trabalho.

As críticas realizadas à perspectiva de Piore e Sabel, embora pertinentes, não podem negligenciar o fato de que a emergência, a partir do caso da “Terceira Itália”, de um novo modelo organizacional baseado na cooperação e ação conjunta de micro e pequenas empresas, diferencia-se substancialmente das empresas altamente burocratizadas que caracterizavam o período taylorista-fordista. Tal configuração é denominada por Castells (2002) como modelo de empresa em rede.

Por sua vez a vertente japonesa desse modelo empresarial teria se caracterizado segundo Coriat (1994) pela descentralização das atividades de grandes empresas em unidades quase autônomas e do estabelecimento de alianças estratégicas com micro e pequenas empresas, pressupondo desta feita uma lógica de cooperação e autonomia ligada a uma divisão equilibrada do trabalho entre empresas que compõem a rede.

A emergência deste tipo de empresa em rede deveu-se à abertura de mercados internacionais como uma decorrência da saturação dos mercados domésticos de consumo. Tal situação ocorreu devido à progressiva redução da eficácia das políticas econômicas keynesianas de estímulo à demanda que estavam atreladas ao taylorismo-fordismo. Aliado a isto, a inovação tecnológica propiciada pelo uso da robótica e da microinformática alimentou a passagem de economias de escala fordista a um outro modelo industrial, o da especialização flexível. Nesse sentido, as unidades produtivas de pequeno porte, devido às tecnologias informáticas e a certo nível de especialização possuem uma capacidade adaptação mais flexível ante as evoluções qualitativas e quantitativas de uma demanda cada vez mais imprevisível (Coriat, 1994; Cocco, 1999).

Não por outro motivo, um autor como Castells (2002) dizer que, em decorrência das condições de imprevisibilidade introduzidas pela rápida transformação econômica e tecnológica, as grandes empresas se viram impelidas a mudar seu modelo organizacional para adaptarem-se a essa nova configuração do capitalismo. No entendimento deste autor “a principal mudança pode ser caracterizada como a mudança de burocracias verticais para a empresa horizontal” (p. 221), sendo que “a empresa horizontal é uma rede dinâmica e estrategicamente planejada de unidades autoprogramadas e autocomandadas com base na descentralização, participação e coordenação” (p. 223).

No entanto, as redes de subcontratação inerentes a este modelo empresarial podem não constituir uma ruptura efetiva com o modelo taylorista-fordista, exemplo disto é quando um conjunto de pequenas e médias empresas está essencialmente vinculado a uma empresa central ou a algumas empresas centrais. A divisão desigual do trabalho entre empresas pode resultar em relações de dependência e forte segmentação no que se refere às formas organizacionais e a qualificação dos recursos humanos (Kovács, 2001; Castells, 2002).

No contexto dos modelos flexíveis, a fábrica enxuta é o exemplo a ser seguido, sendo que a remoção de camadas desnecessárias de trabalho vivo se apresenta como a manifestação mais pura deste modelo. Não por outro motivo que o exemplo proporcionado a partir da experiência japonesa da Toyota evidencia claramente ser a terceirização uma prática inerente ao modelo organizacional criado pelo engenheiro Taiichi Ohno (1997), e sobre esse assunto ele é bastante transparente quando diz que: “na Toyota, o conceito de economia é indissociável da busca de “redução de efetivos” e de “redução de custos”. A fábrica pensada por Ohno é aquela que trabalha com um número mínimo de funcionários e que objetiva torná-los os mais multifuncionais possíveis, o que significa também intensificar o trabalho por estes executado. No Toyotismo, fábrica eficiente é sinônimo de fábrica mínima, situação muito diferente do que ocorria no modelo taylorista-fordista, no qual, como salienta Antunes (1999), a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, lógica inversa da “empresa enxuta”, onde com um número menor de trabalhadores se consegue melhores índices de produtividade.

Segundo Coriat (1994) o modelo Toyota nascido na década de 1950 inverte as regras tradicionais da lógica fordista, que se assentavam na parcelização das tarefas e

separação entre concepção e execução, onde os trabalhadores do chão da fábrica eram desincumbidos de pensar o processo de trabalho a qual tinham que se sujeitar. Tal mudança seria possível por conta do estabelecimento paralelo do desenrolar dos fluxos reais de produção e de um fluxo de informação que vai de jusante à montante da cadeia produtiva, o que torna a produção mais enxuta, pois deste modo, a produção ocorre no ritmo dos pedidos realizados. Desta feita, este método, denominado *just in time*, não preconiza a produção em larga escala, mas sim em lotes de séries menores e em maior consonância com a demanda. No final da década de 1960, com um grau maior de desenvolvimento na tecnologia informacional, diminui-se ainda mais a necessidade de mão de obra, pois o trabalho pôde passar a ser pensado e realizado em equipes de trabalhadores mais diretamente ligados ao processo produtivo.

Atualmente a fábrica flexível se apresenta como condição básica de sobrevivência empresarial devido à saturação progressiva da norma de consumo fordista que deu origem a uma demanda de consumo por bens duráveis e ao mesmo tempo flutuante e diversificado. Como consequência, acabou-se criando mercados mais incertos e heterogêneos, o que gerou a uma contradição direta com a rigidez e onerosidade do processo de produção taylorista-fordista, que só consegue amortizar rapidamente os investimentos em equipamentos com uma produção em massa contínua. Portanto, o aumento da variabilidade da demanda exigiu uma maior flexibilidade do processo de trabalho via introdução de meios de trabalho aptos ao ajustamento da capacidade produtiva ao volume e a composição deste tipo de demanda (Bihl, 1999).

Do ponto de vista empresarial é certo que a mudança de um modelo de produção mais rígido para um mais flexível traz mais benefícios do que malefícios. Todavia, do ponto de vista social, por conta do modelo de especialização flexível que se materializa na fábrica enxuta e se alimenta de constantes inovações tecnológicas, o desemprego estrutural se apresenta como uma externalidade negativa. Castel (2003) nos chama atenção para o fato do desemprego ser apenas a manifestação mais visível de uma profunda transformação do emprego, pois a precarização do trabalho seria outra característica desta situação, em suas palavras, “menos espetacular, porém mais importante”. Isto se apresenta na perda gradativa de hegemonia do contrato de trabalho por tempo indeterminado que caracterizou o período fordista, no qual fora instituída uma sociedade salarial onde os trabalhadores podiam vislumbrar certa estabilidade em sua vida por conta da rede de proteções sociais existentes.

Por sua vez, os modelos flexíveis de produção atualmente em vigência, acabam por instaurar uma nova questão social, na qual a precarização do trabalho seria o principal fator gerador da crescente pauperização de boa parte da classe trabalhadora. Sob o ângulo do trabalho três pontos de cristalização dessa questão podem ser distinguidos: a) desestabilização dos estáveis em decorrência da redução dos contratos por tempo indeterminado; b) a instalação da precariedade, por conta da condição de “interino permanente” e; c) o déficit de lugares ocupáveis na estrutura social, entendidos aqui por posições às quais se associam uma utilidade social e um reconhecimento público. A consequência dessa nova ordem seria a de que para categorias cada vez mais numerosas de pessoas a identidade pelo trabalho estaria perdida (Castel, 2003).

No período taylorista-fordista, apesar das heterogeneidades e desigualdades constantes entre a classe trabalhadora, é possível notar que havia uma predominância de certa tendência à homogeneização decorrente de uma “estratégia de integração” do proletariado. A partir do final da década de 1970 uma fragmentação crescente do proletariado ocidental estaria levando este a uma paralisação enquanto força social. A

transformação da relação salarial na era da produção flexível está configurando novas imagens proletárias, sendo que três grandes conjuntos estão se delineando segundo Bihl (1999): a) os proletários estáveis com garantias, uma reminiscência do período taylorista-fordista; b) os proletários excluídos do trabalho, aqueles condenados ao desemprego e à dependência da seguridade social e; c) uma massa flutuante de trabalhadores instáveis, na qual se incluem os trabalhadores em tempo parcial, os temporários, os informais e os terceirizados. Essa miríade de imagens dificulta a construção de uma identidade comum da classe trabalhadora.

Não por outros motivos que autores como Offe (1989), Gorz (1982) e Habermas (1987) advogam em favor da tese da perda de centralidade do trabalho como categoria fundamental. Isto porque, a instabilidade na construção, a partir da esfera do trabalho, de um ambiente de vida como uma unidade subjetiva estaria se tornando cada vez mais inútil em decorrência do tempo que os indivíduos a ela despendem. Ou seja, a identidade social e pessoal pela via do trabalho estaria perdendo força no atual contexto do capitalismo. A ocorrência disto seria uma decorrência das inovações tecnológicas e do fato da biografia individual dos trabalhadores não necessariamente ter na formação profissional a realização de uma carreira a ela condizente. Para esses autores a esfera do trabalho perde sua posição enquanto categoria central na sociedade e cede lugar àquilo que Habermas chamou de “esfera comunicativa”, onde a identidade se construiria a partir do “mundo da vida”, ou seja, de todo um conjunto de atividades que se realiza na interação intersubjetiva do dia a dia e não mais no ambiente de trabalho.

Todavia, não se pode esquecer que a flexibilização das relações de trabalho nas sociedades capitalistas contemporâneas tem conduzido não somente a uma insegurança decorrente da falta de emprego ou da fragilidade da relação salarial, mas a uma crise que afeta todo o sistema de vida social. A derrocada dos princípios reguladores e fundadores de coesão social se tornam quase inevitáveis diante desta situação. Para nós é exatamente essa insegurança que se apresenta como elemento fundamental na construção de identidades sociais distintas entre trabalhadores diretos e trabalhadores terceirizados, tanto nos ambientes de sociabilidade intra-fabris quanto extra-fabris.

### **Terceirização e identidade social precarizada na indústria do alumínio paraense**

A atual configuração da sociedade global produzida pela reorganização econômica pós-crise de 1973 institui uma divisão social do trabalho na qual uma de suas marcas vem a ser a realocação de atividades industriais dos países industrializados que tradicionalmente detinham a produção manufatureira para países semi-industrializados ou de industrialização recente. Nessa realocação de atividades industriais decorrentes dos *oil shocks* da década de 1970 o setor industrial do alumínio primário sofreu consideráveis mudanças. Devido ao virtual fechamento de sua capacidade produtiva, a indústria japonesa incentivou o desenvolvimento de fontes alternativas de abastecimento de alumínio primário em países com abundância de energia barata e reserva de bauxita, como é o caso do Brasil (Tarsitano Neto, 1995), mais especificamente o estado do Pará<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> O Pará tem instalado em seu território a maior produtora de bauxita do Brasil e uma das três maiores do mundo, a Mineração Rio do Norte - MRN, localizada em Porto de Trombetas, oeste do estado, no município de Oriximiná, vinculada a Companhia Vale do Rio Doce, com capacidade instalada de 16,3 milhões de

Nesse sentido, a instalação de uma cadeia produtiva de alumínio primário no estado do Pará, constituída da exploração da bauxita pela Mineração Rio do Norte S.A, pela ALUNORTE S.A, produtora de alumina e pela ALBRAS S.A produtora de alumínio primário, nitidamente se apresenta como um exemplo inscrito no contexto da especialização flexível, aqui entendida como resultado local de um processo de reestruturação que tem gerado diversas formas coexistentes de reorganização produtiva e espacial, tanto em nível regional, como em nível global.

Mais especificamente nos ateremos ao caso da Albrás, empresa que já foi objeto de alguns estudos, como por exemplo: o estudo de Lôbo (1996) no qual a empresa foi analisada na relação entre o Estado e do capital transnacional que a constituíram enquanto filial-atêlie voltada para o fornecimento de alumínio primário para verticalização produtiva no Japão pela nova divisão social do trabalho na cadeia produtiva do alumínio e; outro estudo é o de Carmo (2000), onde a empresa é estudada nas suas práticas de gestão do trabalho baseadas em técnicas de controle de qualidade e de trabalho em equipe visando entender o modo como se dá a adesão da força de trabalho aos objetivos empresariais, assim como também, de que maneira a força de trabalho percebe e internaliza essas técnicas.

Seguindo uma perspectiva distinta, o que nos interessa aqui é a análise de como o processo de terceirização em atividades antes tidas como típicas do desempenho industrial da Albrás produzem diferenciações na construção da identidade social dos trabalhadores terceirizados e suas implicações na estrutura social do município de Barcarena. Isto porque, entendemos, com base em Castel (2003) que o trabalho deve ser encarado não apenas como uma relação técnica, mas também como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social. Até porque, no contexto taylorista-fordista, o assalariamento e a conseguinte participação nas redes de sociabilidade e de proteção social senão era uma situação disponível para maioria da classe trabalhadora, pelo menos se constituía como um horizonte almejavável de constituição de uma rede de proteção social pela via do trabalho.

Antes de entrarmos no caso específico a ser analisado aqui, mas ainda lançando os olhos para a realidade da cadeia produtiva do alumínio no Pará e considerando um estudo realizado por Trindade (2001) sobre a terceirização na empresa Mineração Rio do Norte S.A (MRN). No caso da MRN, desde 1986 às atividades de manutenção da infra-estrutura comunitária de Trombetas já eram realizadas por empresas sub-contratadas. A partir de 1991, por conta do início da reestruturação na empresa é que a terceirização foi se estendendo paulatinamente as atividades concernentes ao processo produtivo. Segundo Trindade, além do enxugamento do corpo funcional como fator gerador de um maior controle sobre a força de trabalho vinculada ao núcleo estratégico do processo produtivo, a terceirização de atividades produziu um efeito dispersivo sobre o coletivo de trabalhadores. No caso da MRN, após a implementação dessa lógica, os trabalhadores se dispersam em

---

toneladas anuais de minério (Empresa de Pesquisa Energética, 2005). A bauxita é matéria prima básica para a produção de alumina, que por sua vez, junto com a energia elétrica produzida pela usina hidrelétrica de Tucuruí – segunda maior usina do país, localizada no rio Tocantins, com capacidade instalada de 4.245 MW, até o final de 2002 - são as matérias primas básicas para a produção de alumínio primário. Sendo que é preciso que se diga que Itaipu (Rio Paraná), a primeira usina em capacidade instalada com 12.600 MW é considerada usina binacional (Brasil/Paraguai). Assim, inteiramente nacional, a maior é a de Tucuruí, no Pará. Para se ter uma idéia a Albrás, por se tratar de uma indústria de consumo intensivo de energia, é hoje a maior consumidora individual de energia do Brasil, respondendo por 1,5% de toda a demanda nacional ([www.adital.com.br](http://www.adital.com.br), 13/10/2005).

uma miríade de empresas de diversos portes, principalmente pequenas e médias empresas, o que leva a uma fragilização da solidariedade operária.

No caso da Albrás, a adoção deste modelo organizacional teve início em 1989 com a implementação dos Círculos de Controle de Qualidade, o objetivo era dar maior dinamismo às relações de trabalho, visando gerar um processo mais participativo por parte dos funcionários em direção à qualidade e assim repassar para terceiros uma série de atividades. O princípio norteador foi à descentralização de atividades que poderiam ser feitas com competência por pequenas e médias empresas, liberando a empresa para atividades prioritárias (Castro, 1998).

Tanto a MRN, quanto a Albrás são exemplos do que Druck (1999) afirma sobre o fato de ser a terceirização um processo adjacente ao programa de qualidade total, pois esta responde pela redução de custos e pelo reordenamento das tarefas. Ambos os casos são confirmações da tese da íntima ligação entre da implementação de programas de qualidade total e a terceirização (Druck, 1999).

No Brasil, situações como as da MRN e da Albrás são bastante comuns, o que tem levado autores como Leite (1994), Mattoso (1995) e Ruas (1994) a dizer que os diferentes processos de adaptação empresarial às novas exigências de competitividade - e aqui se inclui a terceirização - teriam mais um caráter de modernização conservadora. Isto porque, na maioria dos casos, a adoção de novos modelos de gestão não corresponde a mudanças efetivas nas relações de trabalho e no exercício de práticas realmente participativas. Isto porque, nos casos japonês ou italiano a terceirização se apresenta, com certa frequência, como uma oportunidade efetiva de transferência de conhecimentos tecnológicos e organizacionais entre as empresas que integram uma rede empresarial.

No caso de indústrias metalúrgicas, como o é a Albrás, por se tratarem de indústrias de processo semi-contínuo, o processo de terceirização se diferencia das indústrias de série, pois devido ao fato de não existir em suas cadeias produtivas a mesma possibilidade de adaptabilidade e flexibilização de processos e produtos, é dada uma maior atenção às funções de controle, comando e correção de processos. A flexibilização da produção neste tipo de indústria basicamente consiste em controle de qualidade e na adoção de modelos de gestão da produção e de flexibilização de relações de trabalho via terceirização e não na variabilidade da demanda (Castro, 1998).

Neste sentido, a pesquisa que dá origem a este *paper* ainda está em andamento, sendo que até o momento foram realizadas dez entrevistas com funcionários da Albrás e sete entrevistas com trabalhadores terceirizados e entrevistas com o diretor-presidente e com o tesoureiro do Sindicato dos Metalúrgicos de Barcarena (SIMETAL), que também são funcionários da Albrás. Além das entrevistas, também conseguimos ter acesso a alguns documentos que nos parecem importantes para entender melhor o problema aqui proposto, como por exemplo, o acordo coletivo de trabalho entre o SIMETAL e a Albrás, o estatuto da Associação dos empregados da ALBRAS/ALUNORTE (ABAN) e material institucional da empresa sobre seus processos produtivo e organizacional.

Visando compreender a relação entre o modelo organizacional adotado pela empresa e os efeitos que este produz na construção da identidade social de trabalhadores terceirizados, é importante lembrar que as unidades industriais da Alunorte e da Albrás,

quando de suas implementações, demandaram a construção de uma *company town*<sup>4</sup>, chamada Vila dos Cabanos. Esse núcleo residencial foi custeado e construído pela União seguindo a idéia de pólo de desenvolvimento do III PDA – Plano de Desenvolvimento da Amazônia a partir do conceito de "cidade aberta", porém apresentando características de vila "fechada", como homogeneidade e segregação (Rodrigues, 1998). Sua função era servir de moradia para os trabalhadores do complexo Albrás-Alunorte e demais empresas que se instalarem microrregião de Barcarena. O projeto urbanístico e a implantação da vila foram feitos pela CODEBAR – Companhia de Desenvolvimento de Barcarena, órgão vinculado a ao Governo Federal que detém a titularidade das terras e comercializa os terrenos urbanos, além de monitorar a obediência ao plano urbanístico da localidade.

O núcleo residencial possui uma rede de infra-estrutura - sistema de esgoto, água, energia elétrica, escolas, hospitais, clubes - capaz de satisfazer as necessidades dos seus habitantes. Mesmo sendo um bairro do município Barcarena, as disparidades infra-estruturais com o restante do município são visíveis. Por muito tempo a Vila dos Cabanos foi administrada pela Albras/Alunorte independente da administração municipal. Porém, após a transformações nas políticas de desenvolvimento regional e os planos de privatizações do governo federal e estadual, o município de Barcanena, e consequentemente a Vila dos Cabanos, deixaram de ser preocupação e responsabilidade das empresas. Nesse sentido, Nahum chama atenção para o fato de que:

Com as transformações nas políticas de desenvolvimento regional e os planos de privatizações dos governos federal e estaduais, o município de Barcarena e, por a Vila dos Cabanos deixa de ser preocupação e responsabilidade das empresas. A privatização da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) e as reformas na alocação do fundo público influenciam as políticas desenvolvidas pela Albrás/Alunorte. As empresas, gradativamente, estão transfrindo para a responsabilidade municipal a manutenção e o provimento de serviços e infra-estrutura que mantinha. No quadro legal a competência de responsabilidade foi redefinida, quando a Lei Orgânica Municipal transferiu praticamente todas as atribuições de controle, fiscalização e implementação para a prefeitura de Barcarena, que está progressivamente, assumindo a manutenção e ampliação dos serviços urbanos e de infra-estutura alocados no lugar (2006, p. 57).

No início dos anos de 1990 a Albrás tinha 2.000 funcionários diretos, sendo que 200 na área administrativa e 1.800 da área operacional, hoje ela atua com 1.336 funcionários. No dia 06 de julho de 1985, quando foram iniciadas as suas atividades produtivas, a empresa tinha a capacidade de produção anual de 160.000 t/ano de alumínio primário, decorrentes do funcionamento de sua primeira fase. Em 1991, com a partida da segunda fase da planta industrial, a capacidade nominal de produção da Albrás aumentou para 320.000 t/ano. Em outubro de 1993 foram concluídas melhorias tecnológicas que possibilitaram o aumento da capacidade produtiva para 345.000 t/ano. Em dezembro de 2001 devido à expansão da Albrás sua capacidade produtiva foi elevada para 406.000 t/ano. Todavia, apesar de toda essa evolução de sua performance, em 2004 a Albrás alcançou seu recorde de produção 435.026 t/ano, mas aqui o número mais revelador para os fins deste trabalho diz respeito ao fato dela ter conseguido fazer isto com apenas 1336 funcionários

---

<sup>4</sup> O termo *Company Town* corresponde a uma denominação inglesa que engloba toda e qualquer formação habitacional (vila), de caráter autárquico, ligada a qualquer tipo de empresa ou companhia que demande formações habitacionais de apoio (Rodrigues, 1998, p.10).

diretos, sendo que, 134 na área administrativa e 1202 na área operacional. Com um número menor de funcionários, mas estes agora embebidos em uma cultura organizacional que intensifica suas responsabilidades, lançando mão de novas tecnologias produtivas e com o auxílio de mais de 30 empresas que lhes prestam serviços, a Albrás expande-se a olhos vistos.

O caráter transnacional da Albrás é algo que não apenas decorre da composição do seu capital, 51% CVRD e 49% NAAC, mas também dos processos organizacionais<sup>5</sup> que a caracterizam, vide em sua cultura organizacional ter sido gradativamente impressa a marca do TQC -Total Quality Control, inspirado no modelo de gerenciamento japonês, que foi sendo implementado a partir do ano de 1989 e incorporando-se ao cotidiano da fábrica no decorrer dos anos de 1990, culminando em 1996 com a expansão do programa CCQ – Círculo de Controle de Qualidade para toda a empresa. Esse modelo foi fundamental para o processo de “enxugamento” do número de funcionários diretos da empresa, pois como demonstrou Carmo (2000), entre os seus princípios vitais está à otimização dos custos. Porém, segundo o testemunho de um funcionário que trabalha na fábrica desde os anos de 1980, a implementação de fato só ocorre em 1999, pois no decorrer da década de 1990 houve muitas resistências à implementação dessas práticas organizacionais devido ao fato de muitos pensarem que elas não implementavam efetivamente mudanças na relação autoritária de poder existente entre o corpo gerencial e os funcionários. Mas segundo alguns relatos, isso muda após o episódio da privatização da CVRD, pois a partir daí os funcionários perceberam que a empresa começou de fato a mudar esse estado de coisas, tendo inclusive dispensado os gerentes que não conseguiram se adaptar ao perfil de gestão mais participativa dos funcionários que o sistema TQC demanda. A partir desse momento, os trabalhadores mais antigos da Albrás, ou seja, aqueles que trabalharam esse período, dizem que se passou a ter a sensação de “ausência de chefe” nas áreas, fato corroborado pelos funcionários que entraram após as mudanças.

Considerando o caso da Albrás, é possível dizer que, apesar de certo nível de horizontalização, a empresa efetivamente não tem gerado rupturas significativas nos padrões tradicionais de relações de trabalho, isso ficaria evidente segundo Castro (1988) nos espaços de sociabilidade em Vila dos Cabanos, onde residem à maioria dos funcionários da Albrás. No entanto, apesar de todos os trabalhadores estarem em igualdade de condições no clube e no espaço do restaurante da empresa, nitidamente há um seccionamento entre os funcionários, decorrente do lugar que estes ocupam na estrutura funcional da empresa. Neste ponto a terceirização teria “uma função de (re) hierarquizar, seccionando, de um lado, as empresas do sistema CVRD e, de outro, as empreiteiras, cujos salários são bem diferentes, ainda que estas sejam induzidas a familiarizar-se com os princípios de modernização e de gerenciamento de qualidade total” (p. 14).

No que concerne à constituição de um contexto propício para a figuração de identidades sociais distintas entre trabalhadores diretos e terceirizados que atuam no chão da fábrica, foi possível constatar a partir das falas tanto dos funcionários da Albrás quanto

---

<sup>5</sup> A Albrás é possuidora das certificações ISO 9001 - Sistema de Garantia de Qualidade, ISO 14001 - Controle Ambiental e do OHSAS 18001 Controle de Saúde e Segurança Ocupacional, e tendo obtido no ano de 2002 a certificação referente à norma SA 8000, sistema de auditoria referente à Responsabilidade Social Empresarial baseado nas normas internacionais de direitos humanos e nas convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Tais certificações legitimam aos olhos do mercado internacional as práticas gerenciais da empresa.

dos terceirizados e dos sindicalistas que existem alguns pontos fundamentais que contribuem de forma significativa para isto:

a) Os trabalhadores da Albrás possuem uma Associação chamada ABAN (Associação dos empregados da Albrás e Alunorte), que entre outras coisas promove para seus associados cursos de teclado, violão, secretariado, manutenção de micro e de informática, o valor da mensalidade nesses cursos e de R\$ 40,00 reais, para os não associados R\$ 90,00. Também é disponibilizado um caminhão baú para viagens de até 25 associados toda semana para se fazer compras em supermercados de Belém, a taxa é de R\$ 10,00. Porém no final do ano passado uma grande cadeia de supermercado da capital se instalou na Vila dos Cabanos;

b) No entorno da Vila dos Cabanos existem hoje 5 grandes ocupações espontâneas, quais sejam, Novo Horizonte, Jd. Cabano, Laranjal e Pioneiro e a mais recente Beira Rio. Nestas residem, diferentemente do núcleo urbano da Vila dos Cabanos, a mão de obra menos qualificada, que usualmente é utilizada pelas empresas que terceirizam serviços para a Albrás. Além do Município de Abaetetuba, que fica a 53 km de Barcarena.

c) a existência de portarias diferenciadas para funcionários da Albrás e para funcionários terceirizados, sendo que desde 1996 os primeiros não são mais revistados, já os segundos são revistados, segundo o que nos foi relatado por alguns funcionários terceirizados toda vez que entram de carro ou com bolsas são revistados, caso contrário ficam sem o credenciamento para entrar na fábrica. Da parte de pelo menos cinco dos sete dos terceirizados até aqui entrevistados existe a percepção clara de que a empresa desconfia deles, por conta disto ela daria tratamento diferenciado em relação aos seus funcionários. Porém, os terceirizados revelam em suas falas certa resignação ante as normas internas da Albrás. Neste ponto, a opinião coincide com a dos funcionários da Albrás que foram entrevistados. Porém, no que concerne à percepção da existência de discriminação, os funcionários da Albrás de um modo geral acham que não é essa a intenção da empresa, mas sim apenas promover a sua segurança patrimonial.

d) existência do Programa Bolsa Estágio, no qual, filhos de funcionários da Albrás têm preferência, após a realização do estágio, na contratação como quadro funcional da empresa. É dada prioridade aos parentes dos funcionários da Albrás no processo de seleção de funcionários. Pelo menos 3 dos 10 entrevistados entraram pelo programa bolsa estágio e são filhos de ex-funcionários, 2 participaram de processo seletivo por indicação de parentes;

e) a criação do Programa Vida Saudável em 1995, no qual a empresa disponibiliza para seus funcionários nutricionista, psicólogo e professor de educação física, assim como academia de musculação no Cabana Clube, somente para seus funcionários, no sentido de disponibilizar assistência para questões ligadas ao sobrepeso no sentido de tentar evitar problemas cardíacos e de saúde. Esse programa, não só não é acessível aos terceirizados, como, os que até agora foram entrevistados, revelaram desconhecer-lo;

f) Os eventos esportivos que a Albrás promove não costumam contar com funcionários das empresas terceirizadas. As empresas terceirizadas costumam realizar seus eventos. Porém, em casos excepcionais, como numero insuficientes de funcionários em uma determinada turma ou área, os funcionários da Albrás podem chamar um terceirizado para compor o time;

No que diz respeito aos rendimentos, os terceirizados entrevistados que prestam serviços nas áreas de redução e fundição revelaram ganhar em média entre de R\$ 600,00 e R\$ 850,00. Já os funcionários diretos da Albrás entrevistados revelaram ganhar em entre R\$ 1.500,00 (operadores de produção). Mas do que os salários, o ponto mais enfatizado, tanto pelos trabalhadores diretos quanto pelos terceirizados, é o conjunto de benefícios que a Albrás oferece, em decorrência de acordo com a representação sindical, como por exemplo:

- a) Auxílio-doença/acidente; auxílio-funeral; estabilidade provisória – maternidade desde a confirmação à empresa de sua gravidez até 90 dias após o término da licença maternidade; estabilidade provisória – aposentadoria após 5 anos de serviço efetivamente prestado à Albrás, garantida ao empregado a partir de 24 meses anteriores à data em que comprovadamente passe a fazer jus à aposentadoria integral da Previdência Social; seguro de vida em grupo e acidentes pessoais; vale alimentação ou vale refeição no valor total de R\$ 337,90 com desconto mensal 0,7% sobre o salário-base; descontos de percentual máximo de 3% do salário-base do empregado que optar pelo benefício do vale-transporte ou passagens correspondentes ao valor do vale, adiantados pela empresa no início de cada mês, em substituição aos 6% previstos na legislação.
- b) Assistência médica e odontológica, sendo que em tratamentos de pequeno risco o empregado participa com 20% do valor de qualquer atendimento, inclusive consulta de acordo com o valor da tabela AMB (Associação Médica Brasileira) cabendo à empresa 80%. Nos tratamentos de grande risco, o empregado arca com 5% e a empresa com 95%.
- c) Creche para filhos de funcionários de até 36 meses de idade;
- d) Subsídios nas mensalidades escolares de dependentes menores de 18 anos, no ensino de Fundamental a Médio (regular e supletivo), independente do local da matrícula. Integral para os filhos de funcionários com salário base de até R\$ 1.957,00. No caso dos funcionários que ganham acima deste valor, a empresa paga a mensalidade escolar mediante desconto da importância de R\$ 20,00 por aluno/mês, até o limite mensal de R\$ 40,00. Também são concedidas 150 bolsas de material escolar para os dependentes dos funcionários de menor renda;
- e) 60 bolsas escolares disponíveis para aqueles funcionários que estejam cursando o 3º Grau (Universidade), mediante reembolso parcial de até R\$ 193,50. Sendo que os critérios de concessão são empregados matriculados em cursos afins com as carreiras da Albrás e com menores salários.

Como se pode imaginar, toda essa rede de proteção social disponibilizada pela empresa aos seus funcionários não é acessada pelos trabalhadores terceirizados. A destituição desta coloca os terceirizados numa situação de responsabilização total pelo provimento de todo o conjunto dos benefícios acima elencados. Deste modo, não fica difícil perceber que agregando aos salários todo o conjunto desses benefícios, a sensação de segurança social dos trabalhadores da Albrás é inquestionavelmente maior que a dos terceirizados. Essa situação configura uma sensação de insegurança ontológica (Sennet, 1999; Castel 2003; 2005) por parte daqueles que por ela são afetados. Até porque,

“A insegurança social não alimenta somente a pobreza. Ela age como um princípio de desmoralização, de dissociação social à maneira de um vírus que impregna a vida cotidiana. Dissolve os laços sociais e mina as estruturas psíquicas dos indivíduos. Ela induz uma “corrosão do caráter” para retomar uma expressão que Richard Sennett emprega num outro contexto. Estar em numa insegurança permanente é não poder nem controlar o presente, nem antecipar positivamente o futuro” (Castel, 2005, p. 31).

Tal definição da insegurança é facilmente perceptível na figuração existente entre os trabalhadores diretos e terceirizados do caso aqui estudado, como podemos perceber nas falas dos trabalhadores a respeito de se sentirem ou não seguros trabalhando como terceirizados:

“Ah, se eu pudesse ter um emprego diferente não estaria trabalhando, prestando serviço para outra empresa, tinha o meu próprio negócio, né” (trabalhador terceirizado, auxiliar de supervisor na área de redução 38 anos, casado, primeiro grau completo e residente em Abaetetuba).

“Não, não me sinto seguro. Pra falar a verdade estou com medo de ficar na empresa (terceirizada) e perder o tempo que eu já tenho nela, perder tudo. Ela é uma empresa muito ruim, atrasa o nosso pagamento e tem muita gente que já saiu e jogou na justiça e está recebendo parcelado, ai eu tenho medo o dia que eu sair, pois cada vez, ela piora mais, tenho medo o dia que eu sair e jogar tudo isso fora, esse tempo que eu tenho aqui nela” (trabalhador terceirizado, operador de sintagem na área de fundição, 24 anos, solteiro, primeiro grau incompleto e residente em Barcarena na ocupação Beira Rio).

Neste sentido, alguns trabalhadores diretos da Albrás disseram o seguinte sobre a possibilidade de trabalharem como terceirizados:

“Eu acho que eu não, se fosse um caso de terceirizar a área lá dificilmente eu ficaria, particularmente falando, porque como, eu to te falando, as terceirizadas não tem nenhum tipo de comparação com as empresas que contratam a terceirizada, diminuiria muito em benefícios e outras coisas mais” (operador de produção, 30 anos, casado, uma filha, segundo grau completo, trabalha à seis anos na empresa e reside em Vila dos Cabanos).

“Dependeria muito do contrato, até que ponto seria rentável pra mim. Porque se você pegar, vamos dizer que transformasse numa cooperativa, e a cooperativa me desse todos os benefícios que eu tenho hoje, eu toparia que o nosso trabalho fosse terceirizado pra empresa, pois ai nós formaríamos uma cooperativa, onde manteria todos os benefícios que nós temos né, e faria a mesma função, ai seria justo, agora sair de um plano com ótimos benefícios pra ir só por salário, fica mais complicado, porque se não souber administrar esse salário, quando chegar lá na frente, vai se ver no fundo do poço” (operador de produção, 32, casado, segundo grau completo, dois filhos, trabalha onze anos na empresa e reside em Vila dos Cabanos).

“Hoje, pelo meu grau de instrução e pelo o que eu estou trabalhando, se a empresa terceirizasse, e a empresa contratasse pra ser terceirizado não seria interessante pra mim. Porque, além de salário, lógico, os benefícios são muito bons pra gente, porque se isso falta lá pra frente vai sobrar, porque os benefícios, eles ajudam, em relação, a isso não é viável

pra mim hoje” (operador de produção, 22 anos, solteiro, trabalha na empresa à dois anos e reside em Vila dos Cabanos).

Todavia é importante se dizer que, se na percepção dos trabalhadores diretos aqui citados se nota certa aversão a possibilidade de trabalhar como terceirizados, isto decorre, no nosso entender, da não proximidade com o tempo da aposentadoria, pois, para os funcionários da Albrás com mais tempo de serviços, ou seja, aqueles que estão próximos da aposentadoria, o trabalho como terceirizado não representa algo tão amedrontador, pois a situação de maior número de anos trabalhando na empresa lhes dá uma percepção de maior segurança na empresa, mesmo que não plenamente justificada, vide os programas de reestruturação que podem ser feitos, aliada a proximidade com a aposentadoria, levam estes funcionários mais velhos a enxergar a condição de terceirizados não tão negativamente, pois esta seria para eles uma oportunidade de agregar uma renda adicional as suas aposentadorias.

Por outro lado, na fala dos terceirizados, é possível notar certa resignação ante suas situações a condição de incerteza que decorre de suas condições de trabalhadores terceirizados. Os dois depoimentos são pertinentes, pois exprimem por um lado uma assunção do discurso do empresário de si mesmo, tão em voga em tempos neoliberais e por outro o medo de se ver desprotegido socialmente pela condição de desemprego.

As percepções possíveis que emergem da figuração entre trabalhadores diretos e terceirizados no caso da Albrás tem como um de seus elementos fundamentais de constituição identitária a rede de proteção social que a Albrás disponibiliza e que as empresas terceirizadas não oferecem. Está situação instala percepções distintas sobre a condição de terceirizado, porém percepções que se baseiam na mesma oposição binária, qual seja, segurança/insegurança, pois com base nesta é que se torna possível planejar a vida presente e a vida futura e sentir-se plenamente integrado em um projeto comum de sociedade. Não por outra razão, Castel nos falar que em situações como estas,

“A insegurança social faz da vida um combate pela sobrevivência dia após dia, cuja saída é cada vez mais incerta. Poderíamos falar de *desassociação social* (o contrário de coesão social) para dar um nome a este tipo de situação, como a dos proletários do século XIX, condenados a uma precariedade permanente, que é também uma insegurança permanente por falta de ter o mínimo controle sobre o que lhes acontece” (2005, p. 31).

Outro ponto a ser destacado é que todos os terceirizados entrevistados têm a percepção clara de que com a qualificação que possuem, eles não conseguiriam entrar no quadro funcional da Albrás. Os trabalhadores terceirizados residentes em Abaetetuba revelarem que é difícil obter qualificação técnica neste município, devido a não existência de uma escola técnica, como por exemplo, a escola do SENAI – Serviço de aprendizagem Industrial, existente em Barcarena. Além do que, eles revelam a dificuldade de arcar do próprio bolso o custeio por cursos de qualificação. O que não ocorre com os funcionários diretos da Albrás que tem cursos de atualização custeados pela empresa. Todavia, alguns entrevistados ainda alimentam o desejo de trabalhar na Albrás, porém sabem das dificuldades para tal devido ao grau de qualificação que possuem, haja vista o fato da empresa exigir que no mínimo se deva ter o segundo grau completo para ingressar em seu corpo funcional. Apesar disto, nas suas falas é possível perceber certa incorporação do

discurso da responsabilização dos indivíduos pela sua condição de empregabilidade, pois (Castel, 2003). Vide os seguintes depoimentos:

“Eu tenho a vontade de que um dia dê certo pra eu chegar lá na Albrás, mas pra eu entrar lá eu tenho que fazer os cursos, né, estudar um pouco mais, porque a minha escolaridade não é suficiente, ai daqui pra frente a gente vai ver como é que dá, né..” (Trabalhador terceirizado, 38 anos, casado, primeiro grau completo, auxiliar de supervisor na área de redução e residente em Abaetetuba).

“... ainda não tenho 2º grau completo, mas eu acho que se eu já tivesse, eu já tava nela, com certeza. Eu tenho um tio que trabalhou na Albrás e hoje trabalha na Alunorte, ele sempre fala pra eu estudar, que ele ia consegue pra mim e agora ele saiu da Albrás e foi para a Alunorte. Estou querendo continuar estudando. Ontem mesmo falei com ele, ele falou que é pra eu correr atrás que ele arranja uma vaga pra mim na Alunorte” (trabalhador terceirizado, 24 anos, solteiro, primeiro grau incompleto, operador de sintagem<sup>6</sup> na área de fundição e residente em Barcarena na ocupação Beira Rio).

### Considerações finais

Na maioria dos casos, o processo de terceirização tem assumido o caráter de trabalho precário, pois normalmente não está inserido na rede de proteção social que caracterizou o período taylorista-fordista. Desta forma, o que se testemunha é o surgimento de uma condição de vulnerabilidade tanto nas condições objetivas de vida dos trabalhadores, quando da percepção subjetiva que estes fazem de si mesmos a partir da esfera do trabalho. Nesse sentido, a sociedade passa a conviver não apenas com a insegurança e a fragilidade da relação salarial, mas também passa a assistir o desmoronamento dos princípios reguladores e fundadores de coesão do sistema de vida social (Castel, 2003; Sennett, 1999). O caso dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços à Albrás evidencia esta situação, pois a destituição da rede de proteção social que é oferecida aos trabalhadores diretos da empresa não precariza apenas a sociabilidade nos limites circunscritos da planta industrial, mas se estende por todos os espaços de sociabilidade fora dela.

O caso dos trabalhadores diretos e terceirizados da Albrás configura um quadro no qual podemos notar, de modo preliminar, que novas hierarquias sociais são criadas dentro de organizações empresariais que adotam o processo de terceirização como um dos pilares de sustentação de organizações mais horizontalizadas e menos burocráticas. Até porque, no discurso empresarial, as organizações tayloristas-fordistas se caracterizariam por uma burocracia centralizadora e altamente verticalizada em sua estrutura de tomada de decisões. Ou seja, a eliminação de hierarquias formais parece não implicar na eliminação de hierarquias de fato. Se antes tínhamos hierarquias formalizadas dentro das fábricas, hoje com a flexibilização elas se apresentam de maneira informal e velada, porém certamente sentida nas esferas de sociabilidade daqueles que foram atingidos pelo processo de

---

<sup>6</sup> Operador de cintagem é a pessoa que realiza a ação de "cintar" os lingotes de alumínio, quer dizer, depois de a empilhadeira organizar os lingotes no pátio destinado à armazenagem, cada operador de cintagem separa uma quantidade de 4 a 6 lingotes e "amarra" com uma cinta, ele "cinta" os lingotes para que eles sejam organizados em lotes, um sobre outro.

terceirização. Neste ponto, pensar essas novas hierarquias sociais é ver nelas a configuração de uma situação na qual a distinção entre estabelecidos e *outsiders* feita por Elias & Scotson (2000) em Wiston Parva se faz presente na situação dos trabalhadores diretos e terceirizados da Albrás. Sendo que a inserção dos trabalhadores diretos da Albrás, não apenas na rede de proteção social oferecida pela empresa por força de acordo coletivo, mas também a inserção nas esferas de sociabilidade existentes em Vila dos Cabanos lhes coloca uma posição privilegiada ante aos trabalhadores terceirizados no que diz respeito à figuração social existente entre os dois grupos. Deste modo, devido à incorporação do ideário da cultura organizacional existente na Albrás, por parte de seus funcionários, o que temos é uma propensão para um discurso de naturalização da condição de terceirizado como algo que decorre da responsabilidade de adaptar-se a novas situações de trabalho no chamado “mundo globalizado”.

## Referências

- ANTUNES, Ricardo. 2005. *Adeus ao trabalho?* 10ª ed. São Paulo: Cortez.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo. 1999.
- BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo.
- BOURDIEU, Pierre. (2002). Pierre Bourdieu entrevistado por Maria Andréa Loyola. Rio de Janeiro: EdUERJ.
- \_\_\_\_\_. *A produção da crença: contribuição para uma economia dos bens simbólicos*. 2. ed. São Paulo: Zouk, 2004.
- CARMO, Eunápio Dutra do. 2000. *Gestão do trabalho na indústria de alumínio ALBRAS: noção de qualidade e seus interlocutores*. Belém: NAEA/UFPA.
- CASTEL, Robert. 2003. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 4ª ed. Petrópolis: Vozes.
- \_\_\_\_\_. 2005. *A insegurança social: o que é ser protegido?*. Petrópolis: Vozes.
- CASTELLS, Manuel. 2002. *A sociedade em rede*. 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra. 2002. Vol I – A era da informação: economia, sociedade e cultura.
- CASTRO, Edna. 1998. Reestruturação Produtiva e mercado de trabalho. Belém: Paper do NAEA n. 95.
- COCCO, Giuseppe. 2001. *Trabalho e Cidadania*. 2ª ed. São Paulo: Cortez.
- CORIAT, Benjamin. 1994. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro: UFRJ / Revan.
- DRUCK, Maria da Graça. 1999. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo.
- ELIAS, Norbert & SCOTSON, John. 1990. *Os estabelecidos e os outsiders*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- EPE- Empresa de Pesquisa Energética. 2005. Mercado de energia elétrica 2006-2015. Rio de Janeiro.

- GORZ, André. 1982. *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense.
- HABERMAS, Jürgen. 1987. "A Nova Intransparência". *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo, n° 18, setembro.
- HARVEY, David. 2004. *Condição pós-moderna*. 13ª ed. São Paulo: Loyola.
- LEITE, Márcia de Paula. 1994. *Modernização tecnológica e relações indústrias no Brasil: o quadro atual*. In: GITAHY, Leda (org.) *Reestructuración productiva, trabajo y educación em América Latina*. CHD-CENED/UNESCO-OREALC. Campinas.
- LÔBO, Marco Aurélio Arbage. 1996. *Estado e capital transnacional na Amazônia: o caso da ALBRÁS-ALUNORTE*. Belém: NAEA/UFPA.
- KOVÁCS, Ilona. 2001. *Empresa flexível: problemas sociais do pós-taylorismo*. In SANTOS, Maria João et alii. *Globalizações: novos rumos do mundo do trabalho*. Florianópolis/Lisboa: UFSC/Socius, p. 43-68.
- MATTOSO, Jorge E. 1995. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta.
- NAHUM, João Santos. *O uso do território em Barcarena: modernização e ações políticas conservadoras*. Rio Claro, SP. 125p.
- OFFE, Claus. 1989. *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Biblioteca Tempo Universitário: Rio de Janeiro. 1989. Vol I – "A crise".
- OHNO, Taiichi. 1997. *O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala*. Porto Alegre: Artes médicas.
- PINTO, Lúcio Flávio. 2003. *CVRD: a sigla do enclave na Amazônia*. Belém. Cejup.
- PIORE, M. & SABEL, L. 1984. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York (USA): Basic Books Inc. Pub.
- RODRIGUES, Roberta Menezes. 1998. *Vila dos Cabanos: o período de transição. Relações urbanas e perspectivas de gestão*. Belém. Monografia de especialização. NAEA/UFPA.
- RUAS, Roberto. *Reestruturação sócio-econômica, adaptação das empresas e gestão do trabalho*. 1994. In: GITAHY, Leda (org.) *Reestructuración productiva, trabajo y educación em América Latina*. CHD-CENED/UNESCO-OREALC. Campinas.
- SENNETT, Richard. 1999. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro/ São Paulo: Record.
- TARSITANO NETO, Frederico. 1995. *A divisão internacional do trabalho e a nova indústria do alumínio na Amazônia*. In: CASTRO, Edna et alii (org). *Industrialização e grandes projetos: desorganização e reorganização do espaço*. Belém: UFPA, p. 71-87.
- TRINDADE, José Raimundo Barreto. 2001. *A metamorfose do trabalho na Amazônia: para além da Mineração Rio do Norte*. Belém: NAEA/UFPA.
- ZARIFIAN, Philippe. 1996. *Produtividade e novo modelo de organização*. In: Fortes, J.ª. & Soares, R.M.S.M. *Padrões tecnológicos, trabalho e dinâmica espacial*. Brasília: UNB.

# **AUTODECLARAR A SUA COR DA PELE NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: QUAIS DETERMINANTES?<sup>1</sup>**

**ESTUDO EXPLORATÓRIO NUMA FÁBRICA PAULISTA**

*Stéphanie Cassilde\**

## **RESUMO**

No Brasil contemporâneo, a autodeclaração da cor da pele dá lugar à aplicação de várias escolhas: a classificação em si, a arbitragem de acordo com as características pessoais do respondente, a integração da presença possível de um terceiro. A variável estatística « cor da pele » é, por conseguinte, endógena na medida em que ela é determinada por diversos fatores, o que constitui uma fonte de desvio que precisa estar corrigida. Uma base de dados especialmente recolhida durante a pesquisa de campo de doutorado permite destacar diferentes dimensões desse caráter endógeno. Com estatísticas descritivas, mostramos a influência das diferentes classificações sobre a cor autodeclarada. Sublinhamos também que as reclassificações entre diversas classificações são significativas e destacamos determinantes explicando essa mobilidade cromática. Entre eles há variáveis instrumentais possíveis.

**Palavras-chave:** cor da pele ; autodeclaração; processo endógeno; classificação.

---

<sup>1</sup> Este artigo apoia-se sobre uma pesquisa de campo em curso, no âmbito dos meus estudos doutorais, sob a direção de Jean Louis Arcand (economista, CERDI-CNRS, Universidade de Auvergne e European Development Network) e de Juan Matas (sociólogo, SSPSD, Universidade Marc Bloch, Strasbourg). Agradeço particularmente a Nicolas e Marie sem os quais não teria tido acesso às empresas Verde e Azul. Agradeço a todas pessoas que participaram à pesquisa e que contribuíram para ela. Agradeço especialmente a Professora Maria Inês Rosa livre docente pela UNICAMP em sociologia, Sébastien Bouvatier e Kelly Labar para os comentários feitos em relação a este artigo. A pesquisa de campo recebi um apoio financeiro da parte do REFEB [Réseau Français d'Etudes Brésiliennes].

\* doutoranda CERDI-CNRS, Universidade de Auvergne, França – The Center for Development Research (ZEF)-BIGS-DR, Universidade de Bonn, Alemanha. Atualmente em segundo ano de doutorado. Tem mestrado de economia do desenvolvimento do CERDI-Clermont Ferrand-France e “maîtrise” de sociologia da Universidade Marc Bloch-Strasbourg-France. [stcassilde@hotmail.fr](mailto:stcassilde@hotmail.fr)

**ABSTRACT**

In contemporary Brazil, the skin color autodeclaração gives place to the application of some choices: the classification itself, the arbitration in accordance with the personal characteristics of the respondent, the integration of the possible presence of one third. The statistical variable « skin color » is, therefore, endogenous because it is determined by several factors, what constitutes a source of bias that needs to be corrected. A database especially collected during Ph. D. field research allows to underline different dimensions of this endogeneity. With descriptive statistics, we show the influences of the classification on the autodeclared skin color. We also underline that the reclassifications between different classifications are significant and we detach determinants explaining this chromatic mobility. Between them there is a possible instrumental variable.

**Key words:** skin color, autodeclaration, endogeneity, classification.

## 1. Introdução

No que diz respeito ao Brasil, as cores da pele são regularmente utilizadas nos estudos e pesquisas laborais porque elas são consideradas como variáveis chave<sup>2</sup>. Ora existe na literatura um debate em torno delas: são colocadas em causa ao mesmo tempo as classificações propostas no momento da coleta dessa variável e a autodeclaração (modo de identificação). Por conseguinte, os resultados obtidos através dessa variável são criticados porque existe um desvio estatístico potencial. Este artigo focaliza-se sobre os determinantes que podem influenciar a autodeclaração da cor da pele. Utilizamos dados coletados nesse objetivo durante a pesquisa de campo de doutorado. A existência em si do quesito cor não é apreendida no presente artigo, qual não é seu objeto.

O processo de autodeclaração da cor da pele é influenciado pelas classificações (com mais ou menos de alternativas possíveis) apresentadas pelo pesquisador ao respondente. Também a autodeclaração é influenciada pelas características objetivas e subjetivas do respondente referidas ao seu universo econômico, social e cultural. Em outros termos, a cor da pele autodeclarada é endógena: as correlações entre elas e as variáveis de estudo (tais como o nível de renda, o desemprego, o capital humano por exemplo) são desviadas. Por isso, precisamos recorrer às variáveis que permitel captar o desvio acima mencionado. Essas variáveis, chamadas de variáveis instrumentais, têm que ser correladas com a cor da pele autodeclarada e têm que ficar independentes do objetivo de estudo – seja das variáveis do mercado do trabalho por exemplo – para permitir de corrigir esse desvio. Recorremos, no presente artigo, às variáveis culturais que parecem apresentar as características desejadas para constituir variáveis instrumentais. Examinamos também outros determinantes ue influenciam a autodeclaração da cor da pele.

Desenvolvemos em primeiro lugar as escolhas que enfrenta um respondente no momento da autodeclaração da sua cor da pele. Depois apresentamos os dados utilizados, resultando da nossa pesquisa de campo de doutorado. Por fim, resultados empíricos preliminares apontam o caráter endógeno da cor da pele autodeclarada e a existência de determinantes, e entre eles de variáveis intrumentais.

## 2. Autodeclarar a cor da pele: quais escolhas?

Os dados estatísticos relativos à cor da pele no Brasil basem-se principalmente<sup>3</sup> sobre a autodeclaração das pessoas interrogadas. A resposta, ou seja a cor autodeclarada, é endógena: ela pode diferir de acordo com a classificação proposta, apresentando mais ou menos alternativas, ao qual se acrescenta o contexto no qual a pessoa interrogada autodeclara a cor da sua pele. Ela realiza uma arbitragem que tem em conta as suas próprias características econômicas e sociais, bem como os atributos dos terceiros presentes.

---

<sup>2</sup> Cf. ARCAND & d’HOMBRES (2004), BIDERMAN & GUIMARÃES (2004), CACCIAMALI & HIRATA (2004), HASENBALG (1979), HASENBALG & SILVA (1988), d’HOMBRES (204), LEITE (2005), LOVELL (2006), STRAUSS & THOMAS (1997).

<sup>3</sup> Cf. REGUEIRA (2004) para uma apresentação detalhada das metodologias em relação ao quesito cor em várias pesquisas.

## **2.1. As escolhas disponíveis: diferentes classificações**

A utilização da classificação do IBGE [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas] é incontornável para todos os estudos que recorrem à dimensão da cor da pele no Brasil. O relatório metodológico do censo de 2000 (IBGE, 2003) descreve as cinco respostas propostas à pergunta « qual é a sua cor ou raça ? »: branca, preta, amarela, parda, indígena. São classificadas como brancas as pessoas se autodeclaram brancas. As pessoas interrogadas que se autodeclaram pretas são classificadas na categoria preta. São classificadas como amarelas as pessoas que se autodeclaram de raça amarela ou de origem oriental, enquanto as pessoas que se autodeclaram pardas, mulatas, caboclas, cafuzas, mamelucas e mestiças são classificadas na categoria parda. Por último, são classificadas como indígenas as pessoas se autodeclaram indígenas ou índias<sup>4</sup>.

Globalmente, a classificação do IBGE é acusada de não corresponder perfeitamente à realidade brasileira. As tonalidades de cor da pele representam com efeito uma série contínua como constata-se no resultado do levantamento da PNAD [Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios] de 1976 que foi realizada, no que tange o quesito cor, por causa da busca de dar conta dessa diversidade e dessa amplitude ao deixar as pessoas interrogadas responder livremente. Disso resultou uma lista de 136 termos, cuja coerência com a classificação usual do IBGE é demonstrada (HASENBALG/VALE SILVA, 1988; OSORIO, 2003; PETRUCCELLI, 2006). O debate contudo não é fechado. Porém permanece em aberto a classificação da cor da pele. Destaca-se que o próprio IBGE tem a preocupação constante frente ao quesito cor visto que considera como sofrendo duma « fraqueza estatística » resultados obtidos pelos procedimentos utilizados. Nesse sentido, o IBGE continua a questionar-se e a testar diferentes modalidades (IBGE, 2003) recorrendo a sob amostragens nos censos e em outras pesquisas nacionais. Chamamos a atenção que na classificação utilizada pelo IBGE o termo negro não se coloca em substituto ao termo preto. Ao contrário, ele agrega os termos pardo e preto. As pessoas as quais foram aplicados os questionários podem também estar perante uma escolha binária branco/negro, que será qualificado aqui por classificação política em referência ao significado do termo negro destacado pelos movimentos negros<sup>5</sup>.

Apesar de não ser conclusivas as categorias de classificação utilizadas pelos institutos de pesquisas, por elas reconhecidas, sienta-se que a classificação do IBGE é uma referência obrigatória porque é a única que permite comparação no espaço e no tempo: o modo de produção do dado « cor da pele » é estável (autodeclaração) igualmente no que tange alternativas propostas [Tabela 1].

## **2.2. A autodeclaração: um ato sob influência**

---

<sup>4</sup> Cf. TELLES (2004: 81-82) para uma apresentação histórica dessa classificação.

<sup>5</sup> Cf. d'ADRESKY (2001), TELLES (2004: 85-88). Cf. também MAGGIE (1994) para uma discussão das palavras « preto » e « negro ».

Focalizar-se sobre este modo específico - a autodeclaração<sup>6</sup> sob influência – com visto à produção dos dados estatísticos sobre as cores da pele, significa remeter-se à percepção que a pessoa interrogada tem dela mesma, em outros termos à sua subjectividade. Essa produção é influenciada por diversos fatores, como sublinham ANDRADE *et alii* (2004: 7): « Subjective identity in Brazil is therefore based on physical appearance in combination with other factors, such as income, education, and related insignias of social rank »<sup>7</sup>. A cor da pele escolhida pela pessoa interrogada depende igualmente da interação com terceiro(s) presente(s) durante a autodeclaração.

Vários autores<sup>8</sup> destacam que o estatuto socioeconômico pode influenciar de maneira subjectiva declaração da cor da pele no sentido de a clarear ou a escurecer qualquer que seja a situação de declaração: autodeclaração, alterdeclaração<sup>9</sup>. Isso ocorre do mesmo modo para outras variáveis como o nível de educação, a região, a idade e o gênero, de acordo com ANDRADE *et alii* (2003), OSORIO (2003) e TELLES (2004)

Na situação da aplicação do questionário, acrescenta-se a essas variáveis que influenciam a autodeclaração da pessoa interrogada sobre a cor da pele, uma outra variável. Esta variável diz respeito a presença de terceiros até então não presentes nessa situação (DROULERS, 2001). A sua presença pode influenciar a pessoa interrogada na medida em que ela se sente confrontada com a percepção que ela atribui de si que esse terceiro possa ter da cor da sua pele (do respondente). Mas não significa que a cor autodeclarada pelo respondente em frente do terceiro corresponde à cor que o terceiro escolheria para o respondente (TELLES, 2004: 89).

### **2.3. O caráter endógeno do processo de autodeclaração da cor da sua pele implica um desvio na análise das desigualdades e da discriminação**

Na medida em que a cor autodeclarada é endógena, a utilização dessa variável nos métodos econométricos para medir as desigualdades (introduzindo a variável « cor da pele » na equação por exemplo) ou a discriminação (decompondo les écarts de salaire por exemplo – OAXACA & RANSOM, 1994, 1999) fragiliza os resultados obtidos. Tomamos o exemplo da equação de salário de Mincer seguinte :

$$(1) \quad \ln R_i = \alpha + \beta C_i + \gamma X_i + v_i$$

onde o logaritmo do rendimento mensal  $\ln R_i$  do indivíduo  $i$  é explicado por  $C_i$  a cor da pele autodeclarada por esse mesmo indivíduo, bem como por outras características  $X_i$  (individuais e ligadas ao mercado do trabalho);  $v_i$  e o desvio aleatório que verifica  $E[v] = 0$ .

<sup>6</sup> Na prática, como sublinham BENTO/CARONE (2003), aquilo não continua o caso. Em efeito, quando a cor da pele da pessoa entrevistada parece-lhe evidente ou que a pergunta parece-lhe deslocada, o entrevistador informa diretamente esta variável no questionário. Além disso, o questionário é realizado com um membro da família. Em outros termos a cor dos outros membros resulta de uma alter declaração (BARROS LONGO & CAMPOS, 2006; OSORIO, 2003; TELLES & LIM, 1998).

<sup>7</sup> « No Brasil, a identidade subjectiva assim é baseada na aparência física com a qual interagem outros factores, como o rendimento, o nível de educação, e os indicadores da escala social associada ».

<sup>8</sup> ANDRADE *et alii* (2004), BENTO/CARONE (2003), OSORIO (2003), LOVELL (2006).

<sup>9</sup> TELLES, 2004, página 96.

O caráter endógeno da cor da pele autodeclarada pode ser interpretado econometricamente como um erro de medida. Então a equação que desejaríamos considerar é a seguinte:

$$(2) \quad \ln R_i = \alpha + \beta C_i^* + \gamma X_i + u_i$$

onde  $C_i^*$  é a cor da pele autodeclarada sem erro de medida (não endógena), assim  $E[C_i^*/\varepsilon] = 0$ . Em fim,  $C_i = C_i^* + \varepsilon$ . Podemos reescrever a equação (2) da maneira seguinte:

$$(3) \quad \ln R_i = \alpha + \beta C_i - \beta \varepsilon + \gamma X_i + u_i = \alpha + \beta C_i + \gamma X_i + v_i$$

onde  $v_i = u_i - \beta \varepsilon$  e assim  $E[C_i/v_i] \neq 0$ .

Por conseguinte, o coeficiente considerado, ou seja  $\beta$ , que indica a correlação entre a variável de resultado e a cor da pele autodeclarada é enviesado porque:

$$(4) \quad \beta_{ols} = Cov[\ln R_i/C_i] / Var[C_i] = \beta (1 / (1 + \sigma_{\varepsilon\varepsilon} / \sigma_{C_i C_i}))$$

onde  $V(\varepsilon) \geq 0$  et  $V(C_i^*) \geq 0$  por definição.

Deduzimos que  $\beta \geq \beta_{mco}$ , em outros termos que a correlação entre a variável de resultado e a cor da pele autodeclarada é sob considerada. Esse alívio dá-nos uma preciosa informação: a correlação destacada é uma medida mínima de uma desigualdade que vincula aqui o rendimento mensal e a cor da pele autodeclarada. Os outros coeficientes permanecem sem desvio devido à esse caráter endógeno (o que não impede um desvio resultando duma outra causa).

Contudo, o sentido do desvio devido ao caráter endógeno duma variável é um alívio só se esse caráter endógeno se manifesta sempre da mesma maneira. Ora, uma pessoa pode tanto clarear-se quanto escurecer-se. Assim, não é possível dizer que o coeficiente  $\beta$  é uma correlação sob considerada. Por isso, precisamos duma correção através de variáveis instrumentais. Essas variáveis têm que ter as características seguintes: (i) ter uma correlação com a cor da pele autodeclarada, mas (ii) não ter correlação com a variável de resultado. TELLES (2004) sublinha variáveis instrumentais possíveis para explicar o que guia uma pessoa que va escolher a categoria preta: práticas culturais. Por analogia, deveria ser possível identificar outras práticas culturais que guiam a escolha das outras categorias de cor.

A autodeclaração da cor da pele dá lugar a aplicação de várias escolhas: a dum sistema de classificação, as arbitragens de acordo com o estatuto socioeconômico, a arbitragem em presença de terceiros na situação de aplicação de questionário. O caráter endógeno da cor da pele autodeclarada implica um desvio nos resultados obtidos. Por isso, precisamos procurar uma maneira de captar esse desvio. Gostaríamos, ainda, de salientar que as pessoas interrogadas sobre a cor da pele não podem *a priori* livrar-se da cor « real »<sup>10</sup> quando ela está num dos extremos do *continuum* de cores.

<sup>10</sup> Não existe uma cor “real” ou objetiva em si (OSORIO, 2003) ; a cor da pele autodeclarada é uma construção social, cultural e política. Permite portanto sublinhar a posição particular que podem ter as pessoas que têm uma cor situada nos extremos do *continuum* de cores, seja branco e preto de acordo com a classificação do IBGE.

### 3. Dados e medidas

Os dados utilizados foram recolhidos na primeira fase da pesquisa de campo de doutorado<sup>11</sup> que constituiram-se na aplicação de questionários junto aos empregados de duas empresas terciarizadas do setor industrial na cidade de São Paulo. Nesta ocasião, diversas perguntas tanto sobre a cor da pele quanto sobre outros temas gerais foram feitas sob a ótica de pesquisar o caráter endógeno do processo de autodeclaração da cor da pele. A base de dados não está ainda utilizada *in extenso*.

#### 3.1. Descrição da pesquisa de campo

Os questionários foram aplicados entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 no Departamento de Verificação da Qualidade numa fábrica<sup>12</sup> onde trabalham duas empresas terciarizadas. As nomeamos de Verde e de Azul em referência à cor respectiva dos uniformes dos trabalhadores. Elas compartilham-se quase igualmente o contingente necessário de trabalhadores: 47,62% para a Verde e 52,38% para a Azul [Tabela 2]. A soma dos efetivos das suas empresas é de 168 empregados.

Ambas as empresas são formalmente organizadas da mesma maneira: uma estrutura piramidal de cinco funções, cada uma associada a um salário único. Por conseguinte, as variações de salário dependem só do número de horas-extra realizado, bem como da função ocupada nessa estrutura hierárquica.

A aplicação dos questionários foi apropriada aos 168 empregados a fim de se garantir um número suficiente de observações. A taxa de resposta é 77,38 % [Tabela 2]. As recusas dos empregados para participar referem-se principalmente à empresa Azul em relação ao número menor de recusas na empresa Verde. Essa diferença é estatisticamente significativa [Tabela 2]. Afim de se verificar a presença eventual dum desvio de seleção em relação à participação dos empregados na aplicação dos questionários, foi solicitada uma descrição sumária (gênero, idade, nível escolar) à direção da empresa Azul. Ela recusou-se fornecer-la. Por conseguinte não é possível efetuar a verificação em relação a esse desvio.

Os questionários foram aplicados a cada participante pessoalmente no Departamento citado *supra*. Aí a aplicação se deu numa sala contígua e reservada às tarefas administrativas do pessoal de enquadramento (terceiro escalão hierárquico da pirâmide funcional) que às vezes estava presente no momento do questionário. Uma variável « terceiro » informa essa presença. A diferença entre as duas empresas é estatisticamente significativa [Tabela 2]. O questionário comporta cinco partes: 1) características do domicílio e migração, 2) educação, 3) trabalho, 4) cultura/lazer e 5) características pessoais.

A pesquisa foi apresentada à cada participante ressaltando-se que ela tinha como objeto a sociedade brasileira. Esta apresentação genérica do objeto da pesquisa foi feita tanto para não influenciar as respostas quanto tendo em vista a exigência da fábrica que contrata as empresas Verde e Azul. Talvez essa exigência prendo-se no fato da problemática da discriminação.

---

<sup>11</sup> A segunda fase corresponde à realização de entrevistas com alguns empregados das empresas Verde e Azul. A terceira fase corresponde à aplicação de questionários numa empresa estadual, e a quarta fase corresponde à realização de entrevistas nessa última empresa.

<sup>12</sup> Em conformidade com a exigência de anonimato, nem o nome nem o setor de atividade podem ser indicados.

### 3.2. « Qual é a sua cor da pele ? » : coleta de dados da autodeclaração da cor da pele

As três perguntas relativas à cor da pele foram situadas no fim do questionário. A pessoa interrogada responde sucessivamente (i) sem ter nenhuma classificação para escolher, (ii) escolhendo entre treze alternativas<sup>13</sup> (classificação vasta), e por último (iii) escolhendo na classificação do IBGE. Variáveis adicionais informam se o respondente tem uma cor indicada na sua certidão de nascimento e, se a resposta é positiva, qual é essa cor nesse documento. O desvio possível devido a cor da pele e presença do entrevistador é « eliminado » na medida em que todos os questionários foram realizados por uma mesma pessoa, ou seja se um desvio existe ele é o mesmo para todas as pessoas interrogadas. Todas as respostas foram anotadas como enunciadas. Nenhuma pessoa entrevistada se recusou a responder a essas perguntas.

A lista de cores da pele resultando da pergunta aberta é composta de 16 termos<sup>14</sup>. Só nove alternativas são escolhidas na classificação vasta e nenhuma pessoa interrogada se autodeclara amarela. Constatamos que muitas pessoas da amostra<sup>15</sup> afirmam que não há nenhuma cor indicada na sua certidão de nascimento [Tabela 3]. Várias explicações podem ser avançadas, sem, no entanto, poder destacar uma entre elas. É possível que haja uma mobilidade cromática intencional, em outros termos, o respondente autodeclara uma cor (como ele se percebe) diferente da indicada na certidão de nascimento (na qual não ele se reconhece). Essa mobilidade cromática pode igualmente ser inconsciente, ou seja a pessoa interrogada pode se dar conta no momento da pergunta que ela não deu a mesma resposta. Ela prefere dizer que não se recorda em vez de deixar aparecer a diferença entre a sua declaração e a cor « oficial ». Não é contudo possível permanecer nessas únicas hipóteses, nomeadamente porque os respondentes não hesitam em sublinhar essa diferença entre a maneira de se perceber e a cor indicada na certidão de nascimento. Eles verbalizam essa diferença, marcando o seu desacordo. Uma outra explicação pode ser que a pessoa realmente tenha esquecido: é raro consultar a sua certidão de nascimento.

## 4. Resultados preliminares da pesquisa de campo

Apresentamos estatísticas descritivas para sublinhar algumas características do contexto de estudo, ou seja as empresas Verde e Azul. Depois fazemos uma análise das duas reclassificações dos respondentes entre as três autodeclarações da cor da pele (a primeira reclassificação entre a ausência de alternativas e a classificação vasta, a segunda entre essa última classificação e a do IBGE). No fim, destacamos as variáveis (determinantes e variáveis instrumentais possíveis) que influenciam essas reclassificações.

### 4.1. Estatísticas descritivas

O objetivo destas estatísticas descritivas é apresentar o contexto de estudo. Com efeito, os resultados devem ser interpretados no limite das duas empresas que constituem a nossa

---

<sup>13</sup> As alternativas são: branca, preta, parda, amarela, indígena, negra, mulata, cafuza, cabocla, nissei, sansei, mameluca e outra a partir da tabela 3.

<sup>14</sup> Esses termos são: branca, branca morena, branca parda, branca caucasiana, morena, morena clara, morena negra, morena amarela parda, índia morena, amarela, parda, parda amarela, parda negra, negra, preta e escura preta.

<sup>15</sup> Fala-se atualmente de amostra e não de população porque as não-respostas (recusas ou incapacidade de realizar o questionário) não são mais levadas em conta.

população estatística. Também, conhecer certas características permite avaliar em que medida os resultados poderiam ser comparados/estendidos a outras empresas. Na medida em que vamos juntar os respondentes da Verde e da Azul na análise objeto do artigo, é importante saber se o fato de ser empregado numa ou a outra empresa terciarizada tem qualquer influência, principalmente sobre a cor da pele autodeclarada.

A amostra de estudo é composta de 130 observações repartidas quase igualmente entre a Verde e a Azul [Tabela 3]. Uma terceira pessoa estava presente em 57,69 % dos questionários. Isso não traduz necessariamente uma vigilância da situação de pesquisa: a sala onde são realizados os questionários é também um lugar de trabalho. A distribuição entre as cinco funções confirma que as duas empresas têm a mesma estrutura. A maioria das pessoas interrogadas são executantes (são eles que efetuam a verificação da qualidade da mercadoria produzida na fábrica) ou são pessoas da manutenção sem qualificação (trazem os produtos aos executantes; as pessoas da manutenção que são qualificadas utilizam máquinas para seu serviço). Os solteiros representam 57,68% dos respondentes, o que pode ser ligado aos baixos salários (inferiores a 500 R\$ mensal sem horas-extra) que não permitem suprir a necessidade de uma família.

Os respondentes têm na média o primeiro grau completo (8,94 anos de estudos, ou seja eles estão cursando o primeiro ano do segundo grau) [Tabela 3]. Os empregados da Azul têm um nível escolar médio significativamente superior aos da Verde. Essa diferença não reflete necessariamente uma seleção mais importante da Azul onde as pessoas interrogadas são significativamente mais jovens (25 anos em vez de 28 anos na Verde), e têm menos antiguidade na empresa (9 anos em vez de 13 anos na Verde). Ora, as exigências à contratação em termos de escolaridade são mais elevadas atualmente que no passado (o nível mínimo atual é o segundo grau), o que pode explicar essa diferença. A empresa Verde emprega significativamente mais homens que a Azul, diferença para a qual não temos explicação *a priori*.

No que tange os tipos de lazer – nossas variáveis instrumentais possíveis – as pessoas interrogadas gostam na maioria de ouvir música, assistir televisão, o futebol e carnaval [Tabela 4]. Diferenças se destacam entre os empregados das duas empresas em relação ao conteúdo, ou seja quando se pergunta qual é a música / a emissão de televisão / a escola de samba preferida. Os empregados da Azul preferem assistir as novelas (o que se relaciona significativamente à proporção importante de mulheres nessa empresa) enquanto que da Verde preferem assistir as emissões de entretenimento (o que não se liga a proporção de homens nessa empresa). Nenhuma diferença significativa é notada relativa aos times de futebol, apesar da forte preferência das pessoas entrevistadas da Azul para Gaviões da Fiel, ligada ao time dos Corinthians.

Para as escolhas políticas – outras variáveis instrumentais possíveis – os respondentes votaram na maioria por Luiz Inácio Lula da Silva [Tabela 4]. Os empregados da Verde e da Azul diferenciam-se em relação à proporção de votos nulos no primeiro turno das eleições presidenciais de 2006 e à recusa de responder ao conjunto de perguntas relativas à política. A ausência significativa de recusas na Azul pode estar vinculada ao fato da recusa haver se exprimida antes (responder ou não ao questionário), enquanto a expressão de um voto nulo pode estar vinculada ao nível escolar.

A tabela 5 apresenta as respostas das pessoas interrogadas às perguntas sobre a cor da pele (autodeclarada e a cor indicada na certidão de nascimento). Na medida em que a

inscrição da cor sobre a certidão de nascimento é governada pela lei, seria coerente ter uma proporção maior de respondentes dizendo « sim, há uma cor indicada na minha certidão de nascimento ». A diferença estatisticamente significativa entre as duas empresas em relação a essa pergunta pode ser atribuída à expressão da recusa antes para as pessoas da empresa Azul. Em outros termos, se elas querem participar é para responder *a priori* a todas perguntas. A cor dominante autodeclarada pelos respondentes das duas empresas é respectivamente branca para a Verde e parda para a Azul. Isto reencontra-se, qualquer que seja a classificação para as pessoas interrogadas da Verde. Para a Azul, há um deslize de acordo com a classificação em favor da cor negra. Assim, se uma variável para a qual existe uma diferença estatisticamente significativa entre as duas empresas tem uma correlação com a cor autodeclarada, temos que verificar que isso não seja uma consequência do fato de trabalhar numa ou outra empresa.

#### 4.2. Perguntar a cor da pele várias vezes: quais reclassificações?

Nos focalizamos sobre as três perguntas sucessivas em relação à autodeclaração da cor da pele. O respondente escolhe uma cor da pele (i) livremente, depois (ii) entre alternativas da classificação vasta, e finalmente (iii) entre na classificação do IBGE. Na medida em que a pessoa interrogada responde no início livremente e depois tem que escolher uma alternativa numa classificação (vasta e depois a do IBGE), existe reclassificações. Em outros termos, a primeira palavra escolhida pelo respondente pode não estar disponível nas respostas possíveis da próxima pergunta, assim ele tem que fazer uma outra escolha. Ele pode também mudar de categoria enquanto a palavra fica disponível. Chamamos de reclassificação a mudança de cor autodeclarada entre duas perguntas. A primeira reclassificação ocorre entre pergunta que não apresenta classificação e a que aproposita treze alternativas, e a segunda entre essa última classificação é a do IBGE.

As autodeclarações são globalmente consistentes [Tabelas 6 e 7]: as pessoas interrogadas conservam o mesmo termo ou escolhem um termo próximo quando a classificação é mais reduzida, o que corresponde aos resultados da literatura e é destacado para sublinhar a adequação da classificação do IBGE (OSORIO, 2003).

Contudo, se há relativamente poucas reclassificações, não significa que elas não são significativas. Para analisar isso, recorreremos a testes de diferença que aplicamos a cada reclassificação. Por exemplo, entre as 39 pessoas que se autodeclararam brancas livremente [Tabela 6], 35 continuam a autodeclarar-se brancas e 3 reclassificam-se como pardas. O teste de diferença permite de salientar se, estatisticamente, os respondentes que mudam da categoria branca para a parda têm um perfil diferente do que ficam na categoria branca. Chamamos de fronteira de reclassificação (F na continuação do artigo) a escolha binária possível no momento da reclassificação. No que tange o exemplo *supra*, para um respondente que se autodeclara livremente branco (cor de início),  $F = 1$  (cor de chegada 1) se ele continua autodeclarar-se branca e  $F = 0$  (cor de chegada 2) se ele muda para parda. Destacamos assim quinze fronteiras de reclassificação significativas [Tabela 8] : cinco entre a classificação vasta e a do IBGE [F1 até F5 - tabela 9] e dez entre a escolha livre e a classificação vasta [F6 até F15 – tabela 10]. Em outros termos, o fato de ter uma consistência entre várias classificações não assegura a comparação dos resultados obtidos recorrendo a elas: se a reclassificação é estatisticamente significativa, isso implica que o conteúdo de cada categoria de cor muda também junto com essa reclassificação, ou seja as pessoas que se autodeclararam brancas (ou numa outra cor) livremente podem ser diferentes das pessoas que se autodeclararam brancas nas pesquisas utilizando outras classificações.

### 4.3. Autodeclarar a cor da pele: quais determinantes?

Nos focalizamos sobre as quinze fronteiras de reclassificação estatisticamente significativas [Tabela 8]. Para cada variável binária  $F$  fazemos vários testes de diferença afim de destacar quais são os determinantes que influenciam as reclassificações. Contudo, não é possível de proceder a todos esses testes: o número de observações reduz-se consideravelmente para certas variáveis  $F$  [Tabelas 9 e 10]. Quando a diferença não é significativa, isso significa que a variável de teste não tem efeito *a priori* para a arbitragem que interve ao se fazer a reclassificação.

Para interpretar os resultados, damos o exemplo da tabela 9. No que tange  $F1$  – ou seja a reclassificação das pessoas que se autodeclararam na classificação vasta como brancas e continuam a autodeclarar-se brancas ( $F = 1$ ) ou reclassificam-se pardas ( $F = 0$ ) na classificação do IBGE – o fato de ter Gaviões da Fiel como escola de samba preferida (determinante = 1) corresponde aos respondentes que se autodeclararam mais pardos que brancos (porque  $0,83 < 1$ )<sup>16</sup>. Contudo, na medida em que a média para eles (para os quais determinante = 1) fica perto de 1 permite de supôr que eles têm uma probabilidade maior de continuar a autodeclarar-se brancos, conquanto mais escuro que os que têm uma outra preferência para a escola de samba. Gostaríamos de sublinhar nesse caso que são mais os empregados da empresa Azul que têm Gaviões de Fiel como escola de samba preferida, ora eles se autodeclararam na maioria como pardos. Em outros termos, essa diferença pode também (i) ser ligada às outras especificidades da Azul (participantes mais jovem, com um nível escolar mais elevado) ou (ii) induzir um desvio em favor da significatividade da diferença.

Encontramos os resultados tradicionais em relação à correlação entre variáveis socioeconômicas e o sentido da reclassificação (CARVALHO & WOOD, 1994). Com efeito, o fato de ter feito estudos superiores influencia a reclassificação para um clareamento da cor da pele autodeclarada [ $F2$  e  $F14$  – Tabelas 9 e 10]. No inverso, fazer um supletivo influencia no sentido dum escurecimento [ $F6$  – tabela 10]. Essa relação é igualmente perceptível para a classe social percebida: ser pobre influencia a reclassificação para uma classe mais fraca ( $F6$  e  $F13$  – Tabela 10).

Em relação às variáveis de lazer e de política – as variáveis instrumentais possíveis – podemos salientar que o fato de ter votado em Luiz Inácio da Silva no primeiro turno das eleições presidenciais de 2006 corresponde às pessoas que reclassificam-se brancas mas mais escuras que as que não votaram em ele [ $F1$  e  $F6$  – Tabelas 9 e 10]. O fato de ter a samba ou o reggae como músicas preferidas tem um efeito de escurecimento [ $F1$  – tabela 9] o que corresponde à intuição dado as origens dessas músicas. Observa-se a influência oposta, quando a pessoa interrogada gosta de carnaval (qual que seja a escola de samba preferida) [ $F2$  e  $F6$  – Tabelas 9 e 10].

A existência de fronteiras de reclassificação estatisticamente significativas no momento da autodeclaração da cor da pele sublinham que há arbitragens no momento da escolha dessa cor. As correlações esperadas em relação com as variáveis socioeconômicas são confirmadas: o fato de ter um nível de educação superior e o fato de perceber-se como pertencendo a uma classe social mais favorecida clarea a autodeclaração. A interpretação da influência das variáveis culturais é mais delicada mas mostra que (i) existem variáveis fora da

---

<sup>16</sup> As médias testadas referem-se a variáveis binárias, em outros termos se está próxima de zero isso significa que a cor de chegada 2 tem mais pesos, e contrariamente se está próxima da unidade aquilo significa que a cor de chegada 1 tem mais pesos.

área socioeconômica que têm uma influência sobre a autodeclaração da cor da pele, e que essas variáveis são diferentes para cada arbitragem, o que dificulta/impede a instrumentação de uma variável  $C_i$  apresentando um *continuum* de cores. Em outros termos, é *a priori* possível encontrar variáveis instrumentais para captar o caráter endógeno da cor da pele autodeclarada, mas essa correção tem que ser realizada entre duas cores, o que aumenta o número das estimações necessárias para as pesquisas e os estudos. Gostaríamos ainda de salientar três principais reservas: nos resultados devem ser interpretados no limite da amostra de estudo, eles sofrem do número de observações insuficiente em alguns casos, e só outros métodos estatísticos e econométricos permitiriam dar mais força a intuição dos instrumentos potenciais. A análise dos dados das outras fases da pesquisa de campo de doutorado podem *a priori* oferecer soluções.

## 5. Conclusão

O processo de autodeclaração da cor da pele é endógeno. Com efeito, ele dá lugar à aplicação de várias escolhas: a da classificação que serve de apoio à autodeclaração, e a da autodeclaração em si, sob influência das características pessoais do respondente e da presença eventual de um terceiro.

A base de dados constituída na primeira fase da pesquisa de doutorado permite de sublinhar a influência da classificação sobre a autodeclaração. Se na maioria dos casos as pessoas interrogadas conservam a mesma categoria de cor qual que seja a classificação, elas podem também reclassificar-se numa outra categoria de cor. Essas reclassificações são significativas. Em outros termos, não se pode desconhecê-las. Elas são explicadas por variáveis socioeconômicas, e igualmente por variáveis de lazer e de política. Essas variáveis abrem a possibilidade de uma instrumentação dado que elas estão *a priori* fora da área socioeconômica. Gostaríamos ainda de sublinhar que essas variáveis são diferentes para cada reclassificação, o que ao mesmo tempo reforça o fato que a classificação influencia a autodeclaração da cor da pele, e dificulta a instrumentação de uma variável contínua de cores.

## 6. Bibliografia

- d'ADRESKY, J. (2001) *Racismes et Antiracismes au Brésil*, L'Harmattan, Le Mesnil sur l'Estrée.
- ANDRADE, F.C.D.; CARVALHO, J.A.M. & WOOD, C.H. (2003) *Notas acerca das categorias de cor dos censos e sobre a classificação subjetiva de cor no Brasil: 1980/90*, Revista Brasileira de Estudos de População, 20(1): 29-42.
- \_\_\_\_\_ (2004) *Estimating the Stability of Census-Based Racial Classifications: the Case of Brazil*, Population Studies, 58(3): 331-343.
- ARCAND, J.L. & d'HOMBRES, B. (2004) *Racial Discrimination in the Brazilian Labour Market: Wage, Employment and Segregation Effects*, Journal of International Development, 16: 1053-1066.
- BARROS LONGO, L.A.F.; CAMPOS, M.B. (2006) *Auto ou alter-declaração ? Uma análise da informação de raça/cor nas pesquisas domiciliares*, artigo apresentado no XV<sup>o</sup> Encontro Nacional dos Estudos Populacionais, ABEP, Caxambu – MG, (Setembro).
- BENTO, M.A.S. & CARONE, I. (2003) *Psicologia social do racismo ; estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*, Vozes, Petrópolis.

- BIDERMAN, C. & GUIMARÃES, N.A. (2004) *Na ante-sala da discriminação : o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999)*, Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 12(2): 177-200, (Maio-Agosto).
- CACCIAMALI, M.C. & HIRATA, G.I. (2004) Discriminação no mercado de trabalho ou grupos em situação de desvantagem no mercado de trabalho? Uma análise dos mercados de trabalho da Bahia e de São Paulo acerca de raça e gênero, *Revista da ABET*, V.IV(1), (jan/jun).
- CARVALHO, J.A.J. & WOOD C.H. (1994) *Categoris do censo e classificação subjetiva de cor no Brasil*, Revista Brasileira de Estudos Populacionais, 11(1): 3-17.
- DROULERS, M. (2001), *Brésil : une géohistoire*, Presses Universitaires de France, Vendôme.
- HASENBALG, C. (1979) Discriminação e desigualdades raciais no Brasil, Graal, Rio de Janeiro.
- HASENBALG, C. & SILVA, N.V. (1988), *Estructura social, mobilidade e raça*, Graal, Rio de Janeiro.
- d'HOMBRES, B. (2004) *Essais sur les disparités de revenu, l'éducation et la discrimination raciale : analyse macroéconomique et microéconomique*, tese de doutorado (sd. JL ARCAND), CERDI, Universidade de Auvergne, Clermont-Ferrand.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTADÍSTICAS (2003) *Metodologia do censo demográfico 2000*, Série Relatórios Metodológicos, 25, Rio de Janeiro.
- LEITE, P.G. (2005) *Race discrimination or inequality of opportunities : the brazilian Case*, Working paper n°118, IAI Universität Göttingen.
- LOVELL, P.A. (2006) *Race, Gender, and Work in São Paulo, Brazil, 1960-2000*, Latin American Research Review, 41(3): 63-87.
- MAGGIE, Y. (1994) *Cor, hierarquia e sistema de classificação: a diferença fora do lugar*, Estudos Históricos, Rio de Janeiro, 7(14): 149-160.
- OAXACA, R.L. & RANSOM, M.R. (1994), *On discrimination and the decomposition of wage differentials*, Journal of Econometrics, 61(5-21): 5-22.
- \_\_\_\_\_ (1999), *Identification in detailed wage decompositions*, The Review of Economics and Statistics, 81(1): 154.
- OSORIO, R.G. (2003) *O sistema classificatório de "cor ou raça" do IBGE*, IPEA, texto para discussão n°996, Brasília, (Novembro).
- PETRUCCELLI, J.L. (2006) *Classificação étnico-racial brasileira: onde estamos e aonde vamos*, REAA, textos para discussão, Rio de Janeiro, 1, (Abril).
- REGUEIRA, A.T.R. (2004) *As fontes estatísticas em relações sociais e a natureza da investigação do quesito cor nas pesquisas sobre a população no Brasil: contribuição para o estudo das desigualdades raciais na educação*, Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- STRAUSS, J. & THOMAS, D. (1997) *Health and wages: Evidence on men and women in urban Brazil*, Journal of Econometrics, 77: 159-185.
- TELLES, E.E. (2004), *Race in another America ; the Significance of Skin Color in Brazil*, Princeton University Press, Princeton & Oxford.
- TELLES, E.E. & LIM, N. (1998) *Does it Matter Who Answers the Race Question? Racial Classification and Income Inequality in Brazil*, Demography, 35(4): 465-474, (Novembro).

## Anexos

**Tabela 1 : Histórico das classificações de cores da pele propostas nos censos no Brasil de 1872 aos nossos dias**

ano do censo	classificação utilizada	commentários
1872	branco, preto, pardo (mistura de preto e branco), caboclo (indígenas e descendentes)	proto-estatísticas a cor da pele é pensada como um sob categoria da condição social (livres/escravos)
1890	branco, preto, mestiço (mistura de preto e branco), caboclo (indígenas e descendentes)	
1900	sem objeto	pergunta retirada do questionário
1920	sem objeto	pergunta retirada do questionário
1940	branco, preto, pardo (índios, mulatos, caboclos, cafuzos, etc.), amarelo	
1950	branco, preto, pardo (índios, mulatos, caboclos, cafuzos, etc.), amarelo	a classificação é o objeto de um parágrafo metodológico distinto
1960	branco, preto, pardo (índios, mulatos, caboclos, cafuzos, etc.), amarelo	
1970	sem objeto	pergunta retirada do questionário
1980	branco, preto, pardo (índios, mulatos, caboclos, cafuzos, etc.), amarelo	
1991	preto, branco, amarelo, pardo e indígena	disponível
2000	preto, branco, amarelo, pardo e indígena	disponível

Fonte : tabela sintética estabelecida por a autora com base Bento/Carone (2003) e Andrade/Carvalho/Wood (2004).

Leitura : entre parênteses está o conteúdo da categoria de cor da pele quando é precisada nas notas metodológicas.

**Tabela 2 : Estatísticas descritivas da população**

	conjunto da população	empresa Verde	empresa Azul	teste de diferença Ho : Verde - Azul = diff = 0
números de observações	168 (100 %)	80 (47,62 %)	88 (52,38 %)	
não-resposta (recusa)	20,24 %	3,75 %	35,23 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00
não-resposta (outros motivos)	2,38 %	3,75 %	1,14 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,27 Ha : diff > 0 p>t = 0,13
terceiro (presença de um terceiro no momento do questionário)	44,64 %	55,00 %	35,23 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : 35,23 % dos empregados da empresa Azul recusaram-se a responder ao questionário, 44,64 % do conjunto da população respondeu ao questionário enquanto que uma terceira pessoa estava presente na sala. Em negrito, os testes de diferença que a autora considera como estatisticamente significativos.

**Tabela 3 : Estatísticas descritivas da amostra - características demográficas e socioprofissionais**

	conjunto da amostra	empresa Verde	empresa Azul	teste de diferença Ho : Verde – Azul = diff = 0
números de observações	130 (100 %)	74 (56,92 %)	56 (43,08 %)	
terceiro (presença de um terceiro no momento do questionário)	57,69 %	59,46 %	55,36 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,64 Ha : diff > 0 p>t = 0,32
função (distribuição nas empresas)				
chefe	1,54 %	1,35 %	1,78 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,84 Ha : diff > 0 p>t = 0,58
manutenção (qualificado)	1,54 %	2,70 %	0,00 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,22 Ha : diff > 0 p>t = 0,11
sob-chef	3,08 %	2,70 %	3,57 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,78 Ha : diff > 0 p>t = 0,61
executante	48,46 %	51,35 %	44,64 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,45 Ha : diff > 0 p>t = 0,23
manutenção (não qualificado)	41,54 %	40,54 %	42,86 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,79 Ha : diff > 0 p>t = 0,60
experiência (em anos)	11,68	13,34	9,5	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,02</b>
nível escolar (em anos)	8,94	8,27	9,82	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00
supletivo	16,15 %	13,51 %	19,64 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,35 Ha : diff > 0 p>t = 0,82
graduação	3,85 %	2,70 %	5,36 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,44 Ha : diff > 0 p>t = 0,78
classe social percebida				
A (rico)	0,77 %	0,00 %	1,78 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,25 Ha : diff > 0 p>t = 0,87
B	25,38 %	28,38 %	21,43 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,37 Ha : diff > 0 p>t = 0,19
C	39,23 %	33,78 %	46,43 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,15 Ha : diff > 0 p>t = 0,93
D (pobre)	34,61 %	37,84 %	30,36 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,38 Ha : diff > 0 p>t = 0,19
gênero (o entrevistado é um homem)	67,69 %	82,43 %	48,21 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
idade (em anos)	27,05	28,45	25,20	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,02</b>
estatuto civil*				
desquitado/divorciado	3,85 %	4,05 %	3,57 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,89 Ha : diff > 0 p>t = 0,44
solteiro	57,68 %	52,70 %	64,28 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,19 Ha : diff > 0 p>t = 0,90
casado	24,61 %	28,38 %	19,64 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,25 Ha : diff > 0 p>t = 0,13
amigado	13,85 %	14,86 %	12,50 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,70 Ha : diff > 0 p>t = 0,35
região de nascimento				
nascimento fora de São Paulo	47,69%	44,59 %	51,78 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,42 Ha : diff > 0 p>t = 0,79
NE	41,54 %	43,24 %	39,29 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,65 Ha : diff > 0 p>t = 0,33
SE	52,31 %	47,30 %	58,93 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,19 Ha : diff > 0 p>t = 0,90
CO	0,77 %	1,35 %	0,00 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,39 Ha : diff > 0 p>t = 0,19
N	1,54 %	1,35 %	1,78 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,84 Ha : diff > 0 p>t = 0,58
S	3,85 %	6,76 %	0,00 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,02</b>

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : 82,43 % dos empregados da empresa Verde são homens, 41,54 % do conjunto da amostra são nascidos no Nordeste. Em negrito, os testes de diferença que a autora considera como estatisticamente significativos. \* : falta uma resposta para o estado civil.

Tabela 4 : Estatísticas descritivas da amostra - lazeres e política

	conjunto da amostra	empresa Verde	empresa Azul	teste de diferença Ho : Verde – Azul = diff = 0
números de observações	130 (100 %)	74 (56,92 %)	56 (43,08 %)	
ouve música no tempo livre	90,77 %	90,54 %	91,07 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,92 Ha : diff > 0 p>t = 0,54
música preferida (para os que ouvem música)				
sertaneja	12,71 %	20,89 %	1,96 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
internacional	4,24 %	1,49 %	7,84 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,09</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,95
hip hop	3,39 %	5,97 %	0,00 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,08</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,04</b>
assiste television	88,46 %	90,54 %	85,71 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,40 Ha : diff > 0 p>t = 0,20
emissão de televisão preferida (para os que assistem televisão)				
entretenimento*	13,04 %	17,91 %	6,25 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,07</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,03</b>
novela**	18,26 %	11,94 %	27,08 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,04</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,98
gosta de carnaval	56,92 %	56,76 %	57,14 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,96 Ha : diff > 0 p>t = 0,52
escola de samba preferida (para os que gostam de carnaval)				
Gaviões da Fiel	32,43 %	21,43 %	46,87 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
Nenê de Vila Matilde	2,70 %	0,00 %	6,25 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,10</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,95
gosta de futebol	77,69 %	74,32 %	82,14 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,29 Ha : diff > 0 p>t = 0,85
primeiro turno das eleições presidenciais 2006				
Lula	59,23 %	59,46 %	58,93 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,95 Ha : diff > 0 p>t = 0,47
Alckmin	17,69 %	17,57 %	17,86 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,97 Ha : diff > 0 p>t = 0,52
Heloisa Helena	5,38 %	2,70 %	8,93 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,12 Ha : diff > 0 p>t = 0,94
nulo	3,85 %	1,35 %	7,14 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,09</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,95
segundo turno das eleições presidenciais 2006				
Lula	67,69 %	70,27 %	64,28 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,47 Ha : diff > 0 p>t = 0,24
Alckmin	14,61 %	12,16 %	17,86 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,37 Ha : diff > 0 p>t = 0,82
nulo	3,08 %	1,35 %	5,36 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,19 Ha : diff > 0 p>t = 0,90
Não quer responder (perguntas sobre a política)	3,08 %	5,40 %	0,00 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,08</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,04</b>

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : para 27,08 % dos empregados da empresa Azul a emissão preferida é novelas, e 59,23 % do conjunto da amostra votou para Lula no primeiro turno das eleições presidenciais. Em negrito, os testes de diferença que a autora considera como estatisticamente significativos. \* : a diferença não é significativa de acordo com o gênero. \*\* : a diferença é significativa de acordo com o gênero.

Tabela 5 : Estatísticas descritivas da amostra - as cores de pele

	conjunto da amostra	empresa Verde	empresa Azul	teste de diferença Ho : Verde – Azul = diff = 0
números de observações	130 (100 %)	74 (56,92 %)	56 (43,08 %)	
certif (há uma cor indicada sobre a certidão de nascimento)*	58,46 %	50,00 %	69,64 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
parda	27,69 %	18,92 %	39,28 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
não se lembra	7,69 %	8,11 %	7,14 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,84 Ha : diff > 0 p>t = 0,42
cp_ibge (autodeclaração – classificação do IBGE)				
branca	33,85 %	41,89 %	23,21 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
preta	16,92 %	17,57 %	16,07 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,82 Ha : diff > 0 p>t = 0,41
parda	45,38 %	37,84 %	55,36 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,98
indígena	3,08 %	2,70 %	3,57 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,78 Ha : diff > 0 p>t = 0,61
cp_vasta (autodeclaração - 13 alternativas)				
branca	33,08 %	40,54 %	23,21 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,04</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,02</b>
preta	4,62 %	6,76 %	1,79 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,18 Ha : diff > 0 p>t = 0,09
parda	37,69 %	32,43 %	44,64 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,16 Ha : diff > 0 p>t = 0,92
amarela	3,08 %	0 %	7,14 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
indígena	0,77 %	1,35 %	0 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,39 Ha : diff > 0 p>t = 0,19
negra	15,38 %	10,81 %	21,43 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,10</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,95
mulata	3,08 %	4,05 %	1,79 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = 0,46 Ha : diff > 0 p>t = 0,23
cp_livre (autodeclaração – nenhuma classificação)				
branca	30,00 %	37,84 %	19,64 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
branca morena	1,54 %	0,00 %	3,57 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,10</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,95
branca caucasiana	1,54 %	0,00 %	3,57 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,10</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,95
negra	17,69 %	10,81 %	26,78 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
branca (agregação)**	35,38 %	41,89 %	26,78 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,07</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,04</b>
negra (agregação)***	21,54 %	14,86 %	30,36 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,98
amarela (agregação)****	2,31 %	0,00 %	5,36 %	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,04</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,98

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : 8,11 % dos empregados da empresa Verde não se lembra da cor indicada na certidão de nascimento, 30 % do conjunto da amostra se declara espontaneamente *branca*. Em negrito, os testes de diferença que a autora considera como estatisticamente significativos. \* : a diferença é também significativa de acordo com o gênero, por causa dos homens. \*\* : são agrupadas as pessoas entrevistadas que têm declarado uma cor da pele branca, branca morena, branca parda, branca caucasiana, morena clara ; sem morena clara, essa variável não é significativa. \*\*\* : são agrupadas as pessoas entrevistadas que têm declarado uma cor da pele morena negra, parda negra, preta, negra, escura preta. \*\*\*\* : são agrupadas as pessoas entrevistadas que têm declarado uma cor da pele : morena parda amarela, parda amarela, amarela.

**Tabela 6 : Cruzamento das autodeclarações de cor de pele de acordo com a classificação vasta e sem classificação**

		classificação vasta									total	
		branca	parda	amarela	cabocla	mulata	indígena	preta	negra	outra		sem resposta
auto declaração sem classificação	branca	35	3	1								39
	branca morena	1	1									2
	branca parda								1			1
	branca caucasiana	2										2
	morena	5	15		1	3		2			1	27
	morena clara		1							1		2
	morena negra						1					1
	morena amarela			1								1
	índia morena		1									1
	amarela			1								1
	parda		22						2			24
	parda amarela		1									1
	parda negra		1									1
	negra		2	1		1		3	16			23
	preta		1						1			2
	escura preta							1				1
sem resposta		1									1	
<b>total</b>		<b>43</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>130</b>

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : entre as 39 pessoas entrevistadas que têm declarado uma cor da pele branca espontaneamente, uma escolheu amarela, três escolheram parda e 35 branca perante a classificação vasta.

**Tabela 7 : Cruzamento das autodeclarações de cor da pele de acordo com a classificação vasta e a do IBGE**

		classificação do IBGE					total
		branca	parda	indígena	preta	outra	
classificação étendue	branca	40	3				43
	parda	1	47		1		49
	amarela	1	2	1			4
	cabocla		1				1
	mulata	1		1			2
	indígena			1			1
	preta				6		6
	negra		6		13	1	20
	outra	1			2		3
	sem resposta			1			1
<b>total</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>130</b>	

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : entre as duas pessoas entrevistadas que têm declarado uma cor da pele mulata sobre a classificação vasta, um escolheu branca e o outro indígena perante a classificação do IBGE.

**Tabela 8 : fronteiras de reclassificação estatisticamente significativas**

<b>projecção da classificação livre (ausência de classificação) para a classificação vasta</b>				
	<b>cor de partida nenhuma classificação</b>	<b>cor de chegada) classificação vasta</b>		<b>teste de diferença Ho : chegada 1 - chegada 2 = diff = 0</b>
		chegada 1	chegada 2	
F6	branca	branca	parda	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00
F7	branca	branca	amarela	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
F8	morena	branca	parda	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
F9	morena	parda	mulata	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,07</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,04</b>
F10	morena	branca	mulata	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
F11	negra	parda	amarela	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,08</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,04</b>
F12	negra	parda	mulata	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,08</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,04</b>
F13	negra	parda	negra	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
F14	negra	amarela	negra	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
F15	negra	mulata	negra	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
<b>projecção da classificação vasta para a classificação do IBGE</b>				
	<b>cor de partida classificação vasta</b>	<b>cor de chegada) classificação do IBGE</b>		<b>teste de diferença Ho : chegada 1 - chegada 2 = diff = 0</b>
		chegada 1	chegada 2	
F1	branca	branca	parda	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00
F2	parda	branca	parda	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
F3	amarela	parda	indígena	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,02</b>
F4	amarela	branca	indígena	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
F5	mulata	branca	indígena	Ha : diff $\neq$ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : os entrevistados que autodeclararam uma cor da pele branca sem classificação reclassificaram-se significativamente diferentemente entre branca e parda perante a classificação vasta.

**Tabela 9 : Determinantes das fronteiras de reclassificação significativas entre a classificação vasta e a do IBGE**

	números de observações	determinante	conjunto das observações	determinante = 0	determinante = 1	test de différence Ho : (déterminant=0) – (déterminant=1) = diff = 0
F1	43	amigado	0,93	0,95	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
	43	votou para Lula (primeiro turno das eleições presidenciais 2006)	0,93	1	0,85	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,03</b>
	37	samba (música preferida)	0,92	0,94	0,67	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,10</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,05</b>
	24	Gaviões da Fiel (escola de samba preferida)	0,96	1	0,83	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,08</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,04</b>
F2	48	graduação	0,02	0	1	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,97
	48	casado	0,02	0	0,07	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,10</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,95
	44	reggae (música preferida)	0,02	0	0,33	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00
	42	jornal (emissão preferida)	0,02	0	0,11	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,97
	36	Palmeiras (time de futebol preferido)	0,03	0	0,17	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
F3	3	<b>números de observações insuficientes</b>				
F4	2	<b>números de observações insuficientes</b>				
F5	2	<b>números de observações insuficientes</b>				

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : para a fronteira de reclassificação 2 [F2] o fato de ter feito estudos superiores feito inclinar a pessoa entrevistada para a cor de chegada 1, e contrariamente; em outros termos, escolhendo parda na classificação vasta, a pessoa entrevistada vai, perante a classificação do IBGE, mais inclinar para branca se fizer estudos superiores e mais de inclinar para parda se não fizer.

**Tabela 10 : Determinantes das fronteiras de reclassificação significativas entre a ausência de classificação e a classificação vasta**

	números de observações	determinante	conjunto das observações	determinante = 0	determinante = 1	test de différence Ho : (determinant=0) – (determinant=1) = diff = 0
F6	38	classe social percebida D (pobre)	0,92	1	0,77	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
	38	supletivo	0,92	0,97	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
	38	amigado	0,92	0,94	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,02</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
	38	nascido no Nordeste	0,92	1	0,82	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,02</b>
	38	gosta de carnaval	0,92	0,82	1	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,05</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,98
	38	votou para Lula (primeiro turno das eleições presidenciais 2006)	0,92	1	0,83	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,06</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,03</b>
F7	22	Mangureira (escola de samba preferida)	0,95	1	0,67	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,00</b>
	27	São Paulo (time de futebol prederido)	0,96	1	0,83	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,06</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,03</b>
F8	20	<b>resultados estatisticamente não significativos</b>				
F9	18	amigado	0,83	0,93	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,04</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,02</b>
	18	nascido no Nordeste	0,83	1	0,70	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,10</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,05</b>
	14	sertaneja (música preferida)	0,78	0,91	0,33	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,03</b> Ha : diff > 0 p>t = <b>0,01</b>
F10	8	<b>resultados estatisticamente não significativos e número de observações insuficiente</b>				
F11	3	<b>números de observações insuficientes</b>				
F12	3	<b>números de observações insuficientes</b>				
F13	18	manutenção (não qualificado)	0,11	0	0,28	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,06</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,97
	18	classe social percebida B	0,11	0,06	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,07</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,96
F14	17	graduação	0,06	0	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,00</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00
	13	jornal (emissão preferida)	0,07	0	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = 0,99
	14	São Paulo (time de futebol prederido)	0,07	0	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00
F15	14	São Paulo (time de futebol prederido)	0,07	0	0,50	Ha : diff ≠ 0 p> t  = <b>0,01</b> Ha : diff > 0 p>t = 1,00

Fonte : pesquisa de campo ET\_1 realizado por a autora entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007 numa fábrica paulista. Recolha sob EpiData ; estimações e cálculos sob Stata 8.0.

Leitura : para a fronteira de reclassificação 9 [F9] o fato de ter por música preferida a música sertaneja implica inclinar para a cor de chegada 2 no momento da reclassificação ; em outros termos, escolhendo morena espontaneamente, a pessoa interrogada vai, perante a classificação vasta, mais inclinar para mulata se a sua música preferida é a música sertaneja e mais inclinar para parda contrariamente.

# **A DIFÍCIL LUTA PELOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS**

*Rogério Nagamine Costanzi\**

*Helio Vinicius Moreira Ribeiro\*\**

## **I - INTRODUÇÃO**

O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado, de forma estrutural, por um alto grau de informalidade, que deixa um volume expressivo de trabalhadores sem proteção social e a direitos trabalhistas básicos como décimo terceiro salário, férias, FGTS, seguro-desemprego, enfim, assistência frente a problemas como doença, desemprego e aposentadoria. Dentro deste contexto chama atenção o caso dos trabalhadores domésticos por serem uma categoria extremamente representativa tanto do ponto de vista de número de trabalhadores como do ponto de vista social e simbólico de precariedade do mundo do trabalho no Brasil, assim como indicio das dificuldades e da discriminação que sofre a mulher neste país.

Dada esta situação o presente artigo busca, na primeira parte, fazer uma retrospectiva da análise dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil. Na segunda parte será feita uma análise do perfil desta categoria por meio dos dados da Pesquisa Mensal de Emprego - PME e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD. Na parte final serão apresentadas conclusões e apresentadas sugestões de políticas públicas visando à melhoria das condições de trabalho desta importante categoria profissional.

---

\* Mestre em Economia IPE/USP, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, ex Assessor Especial do Ministro do Trabalho e Emprego – rogerio.costanzi@uol.com.br

\*\* Graduando em Estatística pela UNB. helio.ribeiro@mte.gov.br)

## **II - RETROSPECTIVA HISTORICA DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS**

A exclusão de direitos dos trabalhadores domésticos é algo que vem de longa data e pode ser considerado um fato histórico na sociedade brasileira. Na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que entrou em vigor em novembro de 1943, estava estabelecido no seu artigo 7º que: “os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando fôr em cada caso expressamente determinado em contrário, não se aplicam aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Portanto, já quando se começava a desenhar um sistema de proteção social aos trabalhadores no início da década de 40, os trabalhadores domésticos foram excluídos do mesmo, dando uma dimensão do caráter histórico de exclusão dos mesmos, que até o momento atual ainda não foi reparado.

O processo de exclusão desta categoria continuou na construção do sistema proteção ao longo da década de 40. Na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que regulamentava o repouso semanal remunerado também, em seu artigo 5º, excluía os trabalhadores domésticos deste importante e básico direito trabalhista.

Apenas por meio da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, foi aprovada uma legislação visando dar um mínimo de proteção social aos empregados domésticos, sendo estes considerados aqueles que prestam serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial desta. Nesta lei, ficavam garantidos importantes direitos trabalhistas como:

- a) direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família;
- b) foram assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios, ou seja, tornava obrigatória a contribuição ao INSS, por parte do empregador e do empregado doméstico e, desta forma, incluía esta importante categoria na Previdência Social;

Posteriormente, esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, deixando explícito em seu artigo 2º que, excetuando o capítulo referente às férias, não se aplicava a CLT aos trabalhadores domésticos. Portanto, basicamente a Lei nº 5.859/1972 e o Decreto nº 71.885/1973 basicamente garantiram o direito a férias e a inclusão dos domésticos na Previdência Social e, portanto, representaram um avanço, embora absolutamente insuficiente do ponto de vista da ampliação da seguridade social. Ademais, chama atenção o fato que esta importante categoria foi inserida no sistema de seguridade social apenas na década de 70, assim mesmo de forma marginal e não integral.

Com a Constituição Federal de 1988 foram concedidos novos direitos aos trabalhadores domésticos. Entretanto, dos 34 direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais no artigo 7º da Constituição, apenas 9 foram estendidos também a categoria dos trabalhadores domésticos e domésticas. De certa forma, a Constituição Federal representou, ao mesmo tempo, uma ampliação dos direitos em relação à situação anterior, mas, por outro lado, manteve ainda a exclusão da categoria ao negar muitos dos direitos garantidos aos demais trabalhadores. A Constituição de 1988 garantiu aos trabalhadores domésticos os seguintes direitos:

- a) Salário mínimo, fixado em lei e nacionalmente unificado capaz de atender suas necessidades vitais básicas e às de sua família, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo;
- b) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

- c) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- d) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- e) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- f) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- g) licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- h) aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo trinta dias, nos termos da lei;
- i) aposentadoria.

Embora a Constituição tenha garantido estes direitos, vários outros, extremamente importantes foram excluídos como: a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, com indenização compensatória, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em caráter compulsório, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, jornada de seis horas para o trabalho realizado em turno ininterrupto e remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. Portanto, claramente, a Constituição ainda manteve expressivas diferenças de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais.

Em 2001, por meio da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, foi estendido aos trabalhadores domésticos que foram dispensados sem justa causa ao benefício do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo por um período máximo de três meses assim como foi aberta a possibilidade, em caráter facultativo, de inclusão desta categoria no FGTS. Embora, em princípio, tal avanço poderia parecer uma grande conquista, na realidade da forma como o seguro-desemprego foi concedido, com a condicionalidade das contribuições à previdência e, principalmente, ao FGTS, na prática acabou sendo um benefício extramente limitado para esta importante categoria do ponto de vista social.

De acordo com dados da PNAD, em 2005, havia 6.658.627 trabalhadores domésticos no Brasil, sendo que apenas 1.746.856 tinham carteira de trabalho assinada, o que significa que a informalidade nesta categoria chegava ao elevado índice de 73,8%, ou seja, cerca de  $\frac{3}{4}$  dos domésticos eram informais e apenas  $\frac{1}{4}$  formais. Nada mais, nada menos do que, do total de 6,658 milhões pertencentes à categoria, 4.911.143 trabalhavam sem carteira de trabalho assinada. Tal índice é extramente elevado até mesmo para os padrões brasileiros e bem acima da média das demais categoriais profissionais.

Do total de cerca de 1,7 milhão com carteira, apenas 58 mil trabalhadores domésticos tinham sido inscritos pelos seus empregadores no FGTS. Portanto, do total de 6,658 milhões apenas 58 mil tinham acesso potencial ao seguro-desemprego. Na realidade, a inclusão facultativa no FGTS parece ter sido uma forma de excluir de forma extremamente restritiva o acesso ao seguro desemprego, pois colocando o FGTS como facultativo devia se imaginar que poucos empregadores iriam contribuir ao referido fundo e, desta forma, se limitava e muito o acesso ao seguro-desemprego. Os números de concessão do seguro-desemprego aos trabalhadores domésticos confirmam tal diagnóstico, como pode ser visto na tabela 1. Como pode ser visto pela tabela abaixo, do total de cerca de 6,658 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, sendo 1,7 milhão com carteira assinada, apenas 9,8 mil acessaram o seguro-desemprego em 2005, tendo recebido recursos da ordem de R\$ 8,9 milhões. Claramente neste caso se somam duas restrições: a) a de carteira assinada, que reduz o público potencial de 6,658 milhões

para 1,7 milhões; b) a restrição do FGTS que reduz os beneficiários potenciais de 1,7 milhão para 58 mil. Portanto, uma categoria com 6,658 milhões de trabalhadores em 2005, apenas 9,8 mil receberam seguro-desemprego em 2005.

**TABELA 1 CONCESSÃO DO SEGURO-DESEMPREGO PARA TRABALHADORES DOMÉSTICOS**

PERÍODO	TOTAL DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS SEGURADOS	VALOR PAGO SEGURO-DESEMPREGO em R\$
2001	2.105	612.180,00
2002	8.016	4.522.880,00
2003	9.207	6.301.320,00
2004	9.490	6.944.780,00
2005	9.807	8.898.280,00
TOTAL	38.625	27.279.440,00

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Ademais, cabe destacar que a Lei nº 10.208 definiu um período mínimo de quinze meses empregado nos últimos 24 meses para que o trabalhador doméstico possa acessar o seguro-desemprego, enquanto que para os trabalhadores formais regidos pela CLT este prazo é de no mínimo seis meses nos últimos trinta e seis meses, sendo que o valor pode ser superior a um salário mínimo. Enquanto para o trabalhador doméstico o número máximo de parcelas é 3, para os demais trabalhadores com carteira este valor sobe para 5 e pode, em condições especiais e por deliberação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador ser estendido além de 5 parcelas ou 5 meses. Portanto, novamente, no caso do seguro-desemprego, os direitos dos trabalhadores domésticos ou o grau de proteção social destes foram fixados em um patamar diferenciado e inferior ao dos demais trabalhadores.

Em março de 2006, o governo federal decidiu buscar incentivar a formalização dos trabalhadores domésticos por meio da possibilidade de dedução da contribuição previdenciária dos empregadores domésticos sobre o salário das domésticas, que é de 12%, na declaração de imposto de renda pessoa física. Tal iniciativa se deu por meio da medida provisória nº 284 de 6 de março de 2006, que instituiu a dedução da contribuição patronal paga à previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado até o exercício de 2012 para então, analisar os impactos sobre a formalidade. Claro que, do ponto de vista político, uma vez aberta esta possibilidade de dedução, fica muito difícil no futuro suspender a referida dedução, tendo em vista o custo político associado com tal medida e, portanto, apesar do caráter temporário da medida, a mesma tem grande chance de se tornar permanente. Contudo, esta dedução ficou restrita a um empregado doméstico e ao valor da contribuição patronal calculada sobre um salário mínimo mensal. A tabela 2 mostra o impacto da dedução, a qual reduziu de forma significativa o custo de formalizar o vínculo empregatício com um trabalhador doméstico.

Como pode ser visto na tabela 2 abaixo o custo de formalizar um trabalhador doméstico que ganhava salário mínimo de R\$ 350,00, sem a dedução do INSS no imposto de renda, seria da ordem de R\$ 1.026,67 por ano, basicamente tal custo sendo decorrente das férias, 1/3 de adicional das férias e a contribuição patronal de 12% ao INSS. Com a dedução do INSS, o custo de formalização caiu dos R\$ 1.026,67 para R\$

466,67, o que significa uma diminuição nos custos de formalização da ordem de 55%. Basicamente restariam os custos decorrentes das férias e adicional de 1/3 das férias.

**TABELA 2 CUSTOS DE FORMALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS COM E SEM DEDUÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL AO INSS PARA TRABALHADOR DOMÉSTICO COM SALÁRIO MÍNIMO DE R\$ 350,00**

ITEM	Valores em R\$
Custo Anual de Trabalhador Doméstico que ganha salário mínimo sem carteira de trabalho assinada (a)	4.200,00
Custo Anual de Trabalhador Doméstico que ganha salário mínimo com carteira de trabalho assinada (b)	5.226,67
Custo de Formalização sem dedução do INSS no IR (c) = (b) – (a)	1.026,67
Dedução no IR da contribuição ao INSS do empregador doméstico de 12% sobre o salário mínimo (d)	560,00
Custo de Formalização com dedução da contribuição ao INSS no IR (e) = (c) – (d)	466,67

Fonte: Elaboração própria

Apesar deste enfoque microeconômico, onde direitos trabalhistas são sinônimo de custos, cabe ressaltar que a presente análise se faz para analisar um caso específico, estático e parcial de possível impacto sobre a formalização, mas que, do ponto de vista da análise global do mercado de trabalho, direitos trabalhistas são conquistas dos trabalhadores importantes para a proteção social dos mesmos e mecanismo de distribuição de renda. Além disso, na análise geral de mercado de trabalho, é óbvio que os empregadores tendem a ajustar os salários contratados de acordo com os encargos trabalhistas. Portanto, na realidade, a presente análise mostrada na tabela 2, busca mostrar a racionalidade daqueles que criaram a medida e porque os mesmos esperavam uma redução da informalidade dos trabalhadores domésticos por conta desta medida.

Contudo, no Congresso Nacional a MP 284/206 sofreu várias emendas que alteraram de forma significativa o seu conteúdo original, trazendo na pauta uma série de direitos historicamente e justamente demandados pela categoria como, por exemplo, o FGTS em caráter obrigatório e não mais facultativo. As emendas que foram incluídas no Congresso foram:

a) garantia o direito aos trabalhadores domésticos segurados do INSS o pagamento mensal do salário família que, em 2006, estava fixado no valor em R\$ 22,33 por filho de até 14 anos incompletos ou inválidos para quem ganhava até R\$ 435,52 e de R\$ 15,74 por filho de até anos incompletos ou inválidos para quem recebia de R\$ 435,53 até R\$ 654,61. O custo do salário família recai sobre a Previdência Social e não sobre o empregador;

b) Proibição ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Poderiam ser descontadas as despesas com moradia apenas quando a mesma se referir a local diverso da residência onde ocorre a prestação de serviço e desde que essa possibilidade tivesse sido acordada entre as partes. Contudo, as referidas despesas não teriam natureza

salarial e não se incorporam a remuneração para quaisquer efeitos, ou seja, não incidiria sobre as mesmas os direitos como 13º salário, férias e contribuição ao INSS;

c) A redação das férias que estava apenas concedendo 20 dias aos trabalhadores domésticos seria alterada para 30 dias corridos e explicitado o direito de adicional ao salário de 1/3 em virtude das férias;

d) tornava o FGTS, com alíquota de 8% e multa de 40%, obrigatório para os trabalhadores domésticos, acabando com o caráter facultativo de contribuição ao FGTS;

e) garantia a estabilidade da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ficando neste período vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante;

f) retirava dos trabalhadores domésticos o pré-requisito de contribuição ao FGTS para acesso ao seguro-desemprego mantendo apenas a condicionalidade de contribuições a previdência. Na verdade esta emenda, de certa forma, era, em algum grau, contraditória com a emenda que tornava obrigatório o FGTS, pois caso o mesmo se tornasse obrigatório seria natural exigir a contribuição do FGTS. Retirar a exigência do FGTS só faria sentido em um contexto onde o mesmo seria facultativo. A estimativa, é que, mantido o caráter facultativo do FGTS, e retirada a obrigatoriedade do mesmo para acesso ao seguro-desemprego, o número de trabalhadores domésticos que potencialmente passariam a ter direito a este benefício, caso fossem demitidos, saltaria para cerca de 1,2 milhão segundo estimativas do governo;

g) por fim, no artigo 9º, ficava a revogada a alínea a do artigo 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que excluía os trabalhadores domésticos da regulamentação do repouso semanal remunerado. De certa forma, tal medida pode ser considerada a mera regulamentação de um direito que já estava garantido na Constituição, mas que ainda estava sendo vedado pela Lei. Infelizmente, a não regulamentação de direitos sociais garantidos na Constituição tem sido muito utilizada para privar segmentos de benefícios sociais sob argumento de impactos fiscais e outros.

O poder executivo sancionou a MP 284/2006, transformado-a na Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, mas com veto de algumas emendas. Na referida Lei foi mantida a medida original de dedução da contribuição patronal ao INSS na declaração do imposto de renda do empregador doméstico, como forma de incentivar a formalização, e foram aceitas as seguintes emendas: a) da vedação de descontos por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia; b) foi aceita a emenda que alterava a redação das férias de vinte dias úteis para trinta dias corridos com adicional de 1/3 de férias, mas na prática isto já vinha ocorrendo, até porque o 1/3 adicional de férias já estava garantido na constituição; c) aceita a estabilidade da gestante ou proibição de sua dispensa sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto; d) a alteração da Lei sobre repouso semanal remunerado, tirando da mesma a exclusão dos trabalhadores domésticos, mas, também neste caso, este direito estava garantido na constituição. Foram vetados a instituição do caráter obrigatório do FGTS com alíquota de 8% e multa de 40% sobre o saldo, assim como o salário família e retirada da obrigatoriedade de contribuição ao FGTS como pré-requisito para acessar o seguro-desemprego.

As justificativas apresentadas para estes vetos, na mensagem nº 577, de 19 de julho de 2006 foram as seguintes:

a) o salário família foi vetado porque seria inconstitucional, pois iria contra o § 5º do art. 195 da Constituição que determinava expressamente que nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderia ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total. Também seria contra o mandamento constitucional expresso no art. 201, segundo o qual, a previdência social seria

organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial’, pois ao criar despesa estimada em R\$ 318 milhões ao ano, sem qualquer indicação de fonte de custeio complementar, resultaria em aumento do desequilíbrio financeiro e atuarial das contas da Previdência Social.”. Portanto o motivo de veto foi puramente fiscalista e sob argumento que não poderia se criar despesa sem indicar fonte de custeio. Mesmo aceitando esta restrição para o ano de 2006, o referido direito poderia ser estendido aos trabalhadores domésticos em 2007, mas aparentemente faltou vontade política e prevaleceu a visão fiscalista;

b) a justificativa para o veto para que o FGTS se tornar obrigatório era de que, em especial a multa, criaria o risco de aumentar o grau de informalidade/desemprego. Aceitar a emenda resultaria não apenas na obrigatoriedade do FGTS como a da multa rescisória de quarenta por cento sobre os depósitos do FGTS, o que acabaria por onerar de forma demasiada o vínculo de trabalho do doméstico, contribuindo para a informalidade e o desemprego, maculando, portanto, a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego. Enfim aceitar a obrigatoriedade do FGTS, em especial da multa de 40%, resultaria em aumento da já elevada informalidade para esta categoria;

c) o veto ao seguro-desemprego - No que pertine ao seguro-desemprego a medida seria inadequada, pois ao mesmo tempo em que instituiu a obrigatoriedade de depósito do FGTS e retirava a necessidade de comprovação da sua efetivação para acesso ao seguro-desemprego. Atualmente o depósito é facultativo e o direito ao benefício é condicionado à comprovação do depósito ao FGTS e a medida, que o mesmo se tornasse obrigatório, seria mais lógico a exigência de comprovação do depósito. Contudo, como o FGTS ainda não se tornou obrigatório, ou enquanto o mesmo não se tornar obrigatório, é uma boa alternativa de ampliação da proteção social a obrigatoriedade do FGTS para os trabalhadores domésticos poderem acessar o seguro-desemprego.

Certamente o veto de maior repercussão política foi aquele que dizia respeito a tornar obrigatório o pagamento do FGTS para os trabalhadores domésticos, uma luta histórica desta importante categoria profissional. Provavelmente, com intuito de amenizar politicamente a repercussão da referida medida, assim como minizar os propalados impactos sobre a formalidade, o governo Federal enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 7.363 que tornava obrigatória a inclusão do empregado doméstico no regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, mas sem a aplicação da multa de 40% sobre o saldo do FGTS no caso de despedida sem justa causa. A medida valeria apenas para as novas inclusões, com a multa valendo para aqueles que já haviam sido inscritos no FGTS antes da promulgação deste novo projeto de Lei.

Na exposição de motivos do referido Projeto de Lei, foi chamada a atenção para a relevante participação no mercado de trabalho brasileiro dos trabalhadores domésticos, tendo em vista a existência no país de cerca de seis milhões nesta categoria profissional, segmento que representa a terceira ocupação dos trabalhadores brasileiros. Contudo, esses trabalhadores não teriam assegurados os mesmos direitos deferidos aos empregados cujos contratos de trabalho são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. A Lei nº 5.859, de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, apenas prevê a facultatividade da inclusão dos empregados domésticos no

regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. A modificação legislativa teria por escopo tornar obrigatória a inclusão do empregado doméstico no regime do FGTS. Tal inclusão implicaria na obrigatoriedade dos empregadores domésticos de efetuarem mensalmente, em conta vinculada ao empregado doméstico, o depósito da importância de oito por cento da remuneração paga ou devida ao trabalhador doméstico. Entretanto, a inovação legislativa não traria ônus excessivo ao empregador doméstico, haja vista prever a inaplicabilidade ao empregado doméstico do depósito de quarenta por cento do montante de todos os depósitos efetuados na conta vinculada em caso de despedida sem justa causa. A não aplicação da multa rescisória de quarenta por cento sobre os depósitos do FGTS seria necessária, haja vista que eventual aplicação desta importância acabaria por onerar de forma demasiada o vínculo de trabalho do doméstico, contribuindo para o aumento da informalidade e o crescimento do desemprego. Soma-se a isso o fato dos empregadores domésticos não disporem dos mesmos recursos dos empregadores em geral para arcarem com despesas decorrentes da contratação de trabalhadores. O projeto proporcionaria a inclusão dos empregados domésticos no regime do FGTS sem, contudo, desestimular a formalização das relações de trabalho de tal categoria.

Em um primeiro momento, o referido Projeto de Lei contou com o dispositivo da urgência constitucional. Contudo, posteriormente, o mesmo foi retirado, ficando novamente os trabalhadores domésticos excluídos de um importante direito trabalhista dado aos demais trabalhadores e demais ocupações formais: o direito ao FGTS obrigatório. Cabe destacar que se tratava de uma luta histórica dos trabalhadores domésticos. Portanto, se assistia novamente neste país a dificuldade de expansão dos trabalhadores domésticos a importantes direitos trabalhistas que são regular para as demais categorias profissionais.

### **III – PERFIL DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS**

Os trabalhadores domésticos, como é de amplo conhecimento, são predominantemente informais, do sexo feminino, de baixa escolaridade e pretos ou pardos. Nesta parte do artigo é apresentado o perfil dos trabalhadores domésticos a partir dos dados da Pesquisa Mensal de Emprego - PME, que cobre as seis principais regiões metropolitanas do país e, também, as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, que a partir de 2004 passou a cobrir o país como um todo, inclusive a área rural do Norte, que não era pesquisada nas edições anteriores da referida pesquisa.

De acordo com dados da PNAD de 2005, havia no Brasil cerca de 6,658 milhões de trabalhadores domésticos, o que representava, naquela ocasião, 7,65 % do total de pessoas ocupadas no país (87,1 milhões de pessoas). Deste total, contudo, apenas cerca de 1,7 milhão tinham carteira assinada, enquanto 4,9 milhões eram sem carteira assinada. Portanto, cerca de 74% dos trabalhadores domésticos eram informais e, desta forma, excluídos de direitos trabalhistas básicos como direito a férias e décimo terceiro salário, além de repouso semanal remunerado. Tal patamar de informalidade é muito superior a média de todas as categorias e certamente um dos maiores, senão o maior grau de informalidade entre todas ocupações.

Outro traço marcante dos trabalhadores domésticos é a predominância das mulheres: do total de 6,658 milhões de domésticos, nada mais nada menos que 6,206 milhões eram do sexo feminino, ou seja, 93,2% do total. Enquanto entre os homens os trabalhadores domésticos representam apenas 0,9% do total de ocupados, entre as mulheres, as domésticas representam 16,9% do total de ocupados. Grosso modo, de cada 100 homens ocupados apenas 1 é um trabalhador doméstico e, entre as mulheres, de cada 5 mulheres ocupadas, quase duas são domésticas. Tal diferencial expressivo por gênero releva uma das graves facetas da discriminação da mulher na sociedade e no mercado de trabalho brasileiros. Ademais, é provável que os homens ocupados como trabalhadores domésticos exerçam atividades distintas das mulheres. Cabe destacar que tais valores correspondem as médias nacionais, de tal sorte que em algumas regiões esta importância do trabalho doméstico na ocupação total feminina é ainda superior. Enquanto na região Sul, a participação dos trabalhadores domésticos na ocupação total das mulheres é de 13,6% do total, esta participação se eleva para 20,7% para a região Centro-Oeste, sendo de 14,5% na região Nordeste, de 17,4% na região Norte e de 19,1% na região Sudeste.

Outro aspecto que chama atenção é que entre os homens o grau de informalidade, embora elevado, seja inferior ao das mulheres: 59,8% dos homens ocupados como trabalhadores domésticos não tinham carteira assinada, enquanto este percentual para as mulheres chega a casa dos 75,2%.

Portanto, os dados da PNAD confirmam o diagnóstico dos trabalhadores domésticos como predominantemente do sexo feminino e informais, no sentido de não terem carteira de trabalho assinada.

**TABELA 3 TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL**  
**EM 2005 PNAD**

<b>POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO</b>	<b>Total de Ocupados</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Total de Ocupados	87.089.976	50.436.228	36.653.748
Total de Trabalhadores domésticos	6.658.627	452.425	6.206.202
Com Carteira	1.746.856	181.831	1.565.025
Sem Carteira	4.911.143	270.594	4.640.549
Sem declaração	628	---	628

FONTE: PNAD/IBGE. Inclusive área rural do Norte.

Ademais, os dados da PNAD também reforçam o diagnóstico de baixos rendimentos. Como pode ser visto pela tabela número 4 nada mais nada menos que 64,07% das trabalhadoras domésticas sem carteira de trabalho assinada ganhavam menos que 1 salário mínimo, ou seja, cerca de 2/3 do total desta ocupação sem carteira. Entre as mulheres trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada, embora apenas 2,54% ganhassem abaixo de 1 salário mínimo, 46,98% delas ganhavam exatamente 1 salário mínimo. Entre as mulheres trabalhadoras domésticas apenas 1,49% das sem carteira de trabalho ganhavam mais que 2 salários mínimos e apenas 6,05% das com carteira tinham renda acima do referido patamar. Entre as trabalhadoras domésticas sem carteira cerca de 84% tinham renda de até 1 salário mínimo.

Também se nota que entre os trabalhadores domésticos prevalecem as tradicionais diferenciais de remuneração entre com carteira x sem carteira, assim como entre homens e mulheres. Como pode ser visto pela tabela 4, enquanto para os homens sem carteira 44,75% ganhavam menos que 1 salário mínimo, este percentual se elevava para 64,07% para as mulheres. Considerando o rendimento de até 1 salário mínimo se nota que entre os homens sem carteira este percentual abarcava 77,96% do total dos homens e 83,67% do total de mulheres. Entre os trabalhadores domésticos com carteira, nota-se que 85,48% dos homens ganhavam até 2 salários mínimos (inclusive) e que 93,95% das mulheres domésticas com carteira eram abarcadas por esta faixa de rendimento. Portanto, também entre os trabalhadores domésticos os homens ganhavam mais que as mulheres, em que pese à possibilidade de exercerem atividades diferentes.

Também fica claro que, também para os homens como para as mulheres os trabalhadores domésticos sem carteira tendiam a ter rendimentos inferiores a daqueles com carteira.

Estes dados da PNAD confirmam novamente o diagnóstico amplamente conhecido dos baixos rendimentos prevalentes para os trabalhadores domésticos no Brasil e, conseqüentemente, é um dos fatores que ajuda a explicar o baixo rendimento das mulheres e o fato das pessoas do sexo feminino terem renda inferior a dos homens.

**TABELA 4 RENDA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL EM 2005 PNAD/IBGE**

GÊNERO	TRABALHADORES DOMÉSTICOS			
	Faixa de Renda em Salários Mínimos	Com Carteira	Sem Carteira	TOTAL
<b>HOMENS</b>	Menor que 1 S.M.	0.12	44.75	26.63
	Igual a 1 S.M.	41.71	30.21	34.88
	Entre 1 e 1,5 S.M.	17.47	12.02	14.23
	Entre 1,5 e 2 S.M.	17.69	7.40	11.58
	Igual a 2 S.M.	7.49	1.77	4.10
	Maior que 2 S.M.	15.52	3.85	8.59
	<b>Total</b>	100.00	100.00	100.00
<b>MULHERES</b>	<b>Faixa de Renda em Salários Mínimos</b>	<b>Com Carteira</b>	<b>Sem Carteira</b>	<b>TOTAL</b>
	Menor que 1 S.M.	2.54	64.07	48.49
	Igual a 1 S.M.	46.98	19.60	26.53
	Entre 1 e 1,5 S.M.	23.79	9.45	13.09
	Entre 1,5 e 2 S.M.	15.31	3.98	6.85
	Igual a 2 S.M.	5.32	1.41	2.40
	Maior que 2 S.M.	6.05	1.49	2.65
<b>Total</b>	100.00	100.00	100.00	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD 2005.

Cabe destacar que existem diferenças regionais importantes na remuneração dos trabalhadores domésticos: enquanto no Sudeste o percentual de trabalhadores domésticos com renda de até 1 salário mínimo era o mais baixo entre as regiões, ficando em 63,6%, na região Nordeste este percentual se elevava para elevadíssimos 93%. Entre os domésticos com carteira o percentual que ganhava até 1 salário mínimo atingia o seu menor patamar na Região Sul, onde era de 42%, e subia até atingir seu valor máximo na região Nordeste, onde 80,5% dos trabalhadores domésticos com carteira ganhavam até 1 salário mínimo. Entre os trabalhadores domésticos sem carteira, o percentual que ganhava até 1 salário mínimo era de 73,8% no sudeste e impressionantes 95,1% no Nordeste.

Outro dado que impressiona é a renda média dos trabalhadores domésticos quando cotejada com o rendimento dos demais trabalhadores ou das demais ocupações. Como pode ser visto pela tabela 5, Enquanto os empregados tinham renda média mensal do trabalho principal de R\$ 771 em setembro de 2005, a renda média dos trabalhadores

domésticos caía para R\$ 270. Entre os empregados com carteira a renda média era de R\$ 832 e entre os domésticos com carteira era de R\$ 398, e para os empregados e trabalhadores domésticos sem carteira a renda média mensal era, respectivamente, R\$ 467 e R\$ 225. No Nordeste, a renda média dos trabalhadores domésticos com carteira chegava a ser apenas R\$ 161, ou seja, patamar próximo a ½ salário mínimo. Enquanto os homens trabalhadores domésticos com carteira tinham renda média de R\$ 475, as mulheres tinham renda média de R\$ 390. Já entre os sem carteira, os homens tinham renda média de R\$ 273 e as mulheres de R\$ 223.

**TABELA 5 RENDIMENTO MÉDIO MENSAL REAL DO TRABALHO PRINCIPAL DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE NO TRABALHO PRINCIPAL NA SEMANA DE REFERÊNCIA PNAD 2005 BRASIL E REGIÕES**

<b>Categoria do Emprego no Trabalho Principal</b>	<b>Brasil</b>	<b>Norte</b>	<b>Nordeste</b>	<b>Sudeste</b>	<b>Sul</b>	<b>Centro-Oeste</b>
Empregados	771	657	507	875	806	888
Com Carteira	832	673	600	922	811	797
Militares e Estatutários	1331	1178	1.014	1.411	1.376	1.784
Sem Carteira	467	452	296	565	538	577
Trabalhadores Domésticos	270	230	185	313	284	269
Com Carteira	398	336	326	422	386	385
Sem Carteira	225	215	161	261	236	233

Fonte: PNAD/IBGE 2005.

Outro aspecto já salientado em relação ao perfil dos trabalhadores domésticos, que é confirmado pelos dados da PNAD, é a baixa escolaridade. Como pode ser visto pela tabela 6, entre os homens sem carteira este percentual correspondia a 69,5% do total com até 6 anos de estudo, e entre as mulheres, este percentual se situava em 59,6% do total. Já entre os com carteira, o percentual de trabalhadores domésticos do sexo masculino com até 6 anos de estudo chegava a 70,1% entre os homens e 58,4% entre as mulheres. Entre os trabalhadores domésticos com carteira, apenas 0,1% dos homens e mulheres tinham 13 anos ou mais de escolaridade, e 12,4% dos homens tinham de 10 a 12 anos de estudo e 17,5 % tinham esta faixa de estudo.

Entre os não celetistas, apenas 12,4% dos trabalhadores domésticos do sexo masculino tinham de 10 a 12 anos de estudo e entre as mulheres apenas 15,3% tinham esta faixa de escolaridade. Entre as mulheres sem carteira apenas 0,2% tinham mais de 13 anos de estudo e entre os homens apenas 0,1% tinham referida escolaridade.

Portanto, chama atenção não apenas a já tão conhecida baixa escolaridade dos trabalhadores domésticos, como também nota-se que as mulheres tem um nível melhor de escolaridade que os homens nesta ocupação, como também se nota uma pequena diferença de escolaridade entre os trabalhadores domésticos com e sem carteira.

**TABELA 6 PERCENTUAL DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS  
POR FAIXAS DE ANOS DE ESTUDO PNAD 2005 BRASIL**

GÊNERO	TRABALHADORES DOMÉSTICOS			
	Anos de Estudo	Celetista	Não Celetista	Total
HOMENS	Até 6 anos	70.1	69.5	69.7
	de 7 até 9 anos	16.1	16.1	16.1
	de 10 até 12 anos	12.4	12.4	12.4
	13 anos ou mais	0.1	0.4	0.3
	Sem declaração	1.3	1.6	1.5
	<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0
MULHERES	Até 6 anos	58.4	59.6	59.3
	de 7 até 9 anos	22.7	24.0	23.7
	de 10 até 12 anos	17.5	15.3	15.8
	13 anos ou mais	0.1	0.2	0.2
	Sem declaração	1.3	1.0	1.1
	<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD / IBGE

Estudo realizado pelo IBGE, em março de 2006, mostrou que os trabalhadores domésticos representavam, em março de 2006, 8,1% da população ocupada no agregado das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. Por razões histórico-culturais, este contingente de trabalhadores, se caracterizava pela predominância de mulheres (94,3%) e de pretos e pardos (61,8%). Os trabalhadores domésticos somavam 1,620 milhão de pessoas, sendo que as mulheres nesta categoria (1,528 milhão) correspondiam a 17,5% do total da população ocupada feminina. Em março de 2002 os trabalhadores domésticos representavam 7,7% da população ocupada passando para 8,1% em março de 2006. O trabalho doméstico remunerado consiste numa forma de inserção predominantemente feminina. A participação desta atividade no trabalho feminino não sofreu alterações muito significativas: em março de 2002 as trabalhadoras domésticas respondiam por 17,4% do total de mulheres inseridas como ocupadas no mercado de trabalho passando para 16,9% em março de 2003, 17,1% em março de 2004, 17,3% no mesmo mês de 2005 e chegando a 17,5% em março de 2006. No mesmo período, os trabalhadores domésticos do sexo masculino registraram uma participação que oscilou entre 0,6% e 0,8% dos homens ocupados no mesmo período.

A desagregação dos trabalhadores domésticos por grupos etários possibilitou a compreensão de que nas regiões metropolitanas a inserção precoce de crianças e jovens no mercado de trabalho não deve ser associada exclusivamente ao serviço doméstico remunerado. Cabe salientar que, em março de 2006, as pessoas com idade entre 10 e 17 anos representavam 1,9% dos trabalhadores domésticos. A participação das pessoas com 10 a 24 anos de idade não atingiu a proporção de 10,0% e os grupos com idade entre 25 e 54 anos, mesmo desagregados em estratos, possuíam a maior representatividade nesta forma de inserção. Outro aspecto a ser destacado, refere-se ao crescimento das parcelas entre 35 e 64 anos de idade em detrimento da redução da proporção daqueles com até 34 anos de idade no período entre 2002 e 2006, num contexto de crescimento dos trabalhadores domésticos em taxas superiores às observadas para a população ocupada.

No tocante à escolaridade, verificou-se que em março de 2006, dentre os trabalhadores domésticos, apenas 7,8% frequentavam escola e 2,7% frequentavam curso

supletivo ou de alfabetização de adultos. Os resultados revelaram também que, entre os trabalhadores domésticos, a proporção de pessoas com menos de 8 anos de estudo, isto é, que não completaram o ensino fundamental, atingiu 64,0% enquanto que para a população ocupada esta parcela correspondia a 29,8%. Portanto, os trabalhadores domésticos têm, em geral ou na média, escolaridade inferior a dos demais trabalhadores. De qualquer forma, a escolaridade média dos trabalhadores domésticos aumentou: entre março de 2002 e março de 2006, para os trabalhadores domésticos, o número médio de anos de estudo passou de 5,4 para 5,9 anos. Neste mesmo período, para a população ocupada total esta estimativa saiu de um patamar de 8,7 anos para 9,2 anos.

Um outro aspecto em relação ao trabalhador doméstico é participação significativa das pessoas pretas ou pardas nesta forma de inserção. Enquanto que os trabalhadores domésticos pretos ou pardos representavam 12,7% da população ocupada preta ou parda, a parcela de trabalhadores domésticos brancos correspondia a apenas 5,5% da população ocupada branca.

Uma outra questão pertinente que envolve também as relações de trabalho é a situação do trabalhador doméstico no domicílio em que vive. A pesquisa apurou que em março de 2006, de um contingente de 1.620 mil trabalhadores domésticos, apenas 3,4% moravam no domicílio onde trabalhavam, o que corresponde a 55 mil pessoas.

É relevante, no entanto, a compreensão de que, por razões metodológicas, a pessoa que dormia no domicílio onde trabalhava durante a semana e retornava ao seu domicílio nos finais de semana não era identificada como moradora no domicílio onde trabalhava, uma vez que é captada sua condição no domicílio onde residia nos dias de folga e finais de semana, seu domicílio permanente.

O serviço doméstico remunerado é uma das atividades em que se observa os mais baixos níveis de formalização (apenas 34,4% tinham carteira de trabalho assinada nas seis principais regiões metropolitanas do país), o que pode estar relacionado às particularidades das relações de trabalho ao ter um vínculo com um empregador que consiste em uma pessoa física e estar diretamente voltada para os cuidados da família e dos afazeres domésticos, mas também indica a exclusão social e a discriminação de gênero e raça na sociedade brasileira. A fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas para esta categoria profissional, pelas instituições competentes, é bastante dificultada por se tratar de uma atividade realizada em um domicílio em atendimento a uma ou mais pessoas.

O baixo grau de formalização pode estar exercendo influência no tempo de permanência no trabalho principal. Os trabalhadores domésticos apresentavam uma distribuição cuja representatividade daqueles com permanência de 2 anos ou mais é inferior ao da população ocupada para o total das seis regiões metropolitanas.

Dentre as formas de inserção no mercado de trabalho, a que se refere ao trabalho doméstico remunerado é uma das mais precárias também pelos baixos rendimentos auferidos pelos trabalhadores. O rendimento médio recebido pelos trabalhadores domésticos equivalia a aproximadamente 35,0% do estimado para a população ocupada no agregado das seis regiões metropolitanas. Esta mesma análise para o rendimento hora revela que a razão entre o rendimento de trabalhadores domésticos e população ocupada é de 40,0%.

Ao desagregar os rendimentos habitualmente recebidos por classes de salário mínimo, os resultados mostram que quase um terço dos trabalhadores domésticos recebe menos de um salário mínimo e para aqueles sem carteira de trabalho assinada essa parcela chega a 40,4%. A formalização do contrato de trabalho para os trabalhadores domésticos denota uma demarcação do piso salarial vigente, que em algumas regiões metropolitanas é um pouco superior ao salário mínimo nacional, de

forma que 79,9% dos trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada registraram rendimento entre um salário mínimo e menos de dois salários mínimos e apenas 17,4% recebem mais que dois salários mínimos.

Ademais, o serviço doméstico remunerado é, ainda, considerado uma das formas de inserção no mercado de trabalho mais precárias pelos baixos índices de formalização e reduzidos níveis de rendimentos. O estudo mostra, também, que a jornada de trabalho desempenhada pelos trabalhadores domésticos (37,6 horas) é inferior à observada para a média da população (41,9 horas). Além disso, constatou-se que as pessoas com até 17 anos de idade representavam apenas 1,9% dos trabalhadores domésticos nas seis regiões metropolitanas investigadas.

#### **IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A história da evolução da proteção social ao trabalho doméstico no Brasil deixa claro que desde o início da legislação trabalhista com a Consolidação das Leis do Trabalho, em meados da década de 40, até os dias atuais, os trabalhadores domésticos, em sua maioria mulheres pretas de baixa renda e escolaridade, predominantemente informais, têm sido sistematicamente excluídos de importantes direitos trabalhistas que são comuns as demais categorias profissionais e aos demais trabalhadores. A CLT deixava explícito que, via de regra, os direitos constansubstanciados pela referida legislação não eram atribuíveis aos trabalhadores domésticos. Apenas na década de 70, foi feita a inclusão previdenciária dos trabalhadores domésticos e, mesmo assim, apenas para aqueles com carteira de trabalho assinada que respondem apenas por cerca de ¼ do total.

Mais recentemente houve a possibilidade de inclusão facultativa dos trabalhadores domésticos no FGTS, mas a referida inclusão tem sido extremamente insignificante. A própria concessão do seguro-desemprego a referida categoria acabou não sendo um grande avanço na medida em que está vinculada a contribuição facultativa do FGTS e, desta forma, acaba sendo um benefício que vale, na prática, para um número extremamente limitado de trabalhadores domésticos. Aparentemente, a concessão do seguro-desemprego condicionada a contribuição do FGTS parece ter sido uma forma premeditada de restringir de forma expressiva o acesso dos trabalhadores domésticos a este importante benefício do sistema de seguridade social. Embora mais recentemente tenham ocorridos avanços como a estabilidade da gestante para trabalhadoras domésticas, cabe destacar também que foi vetado o caráter compulsivo do FGTS. O projeto de Lei que instituía o caráter compulsório do FGTS, sem a multa de 40%, que foi apresentado em meados de 2006, não foi votado até hoje e a urgência constitucional do referido projeto foi retirada, que parece indicar que o mesmo não deve ser colocado na pauta de discussões do Congresso Nacional tão brevemente, assim como parece não ser uma prioridade do executivo no presente momento.

A principal razão, sempre alegada para breçar ampliação dos direitos trabalhistas aos trabalhadores domésticos, mesmo em casos onde se trata de mera equiparação com as demais categoriais profissionais, é sempre que tal processo pode elevar os custos de formalização para os empregadores domésticos e, desta forma, pode acabar resultando em aumento da informalidade. Isto acabaria resultando em diminuição dos direitos trabalhistas e não em ampliação.

Mesmo reconhecendo que deve haver preocupação com medidas que possam aumentar a informalidade nessa categoria profissional já marcada por elevada informalidade, é preciso notar que se torna necessário buscar um equilíbrio entre proteção social e eficiência /formalização, assim como as limitações da visão que

enxerga direito trabalhista apenas como custo. Ademais, os empregadores tendem a ajustar a remuneração que pagam de acordo com os encargos trabalhistas, de tal forma que reduções de encargos sociais são pouco efetivas em elevar o emprego, assim como, ampliações de direitos trabalhistas podem ocorrer sem aumento da informalidade, mas ao contrário, como mecanismo para melhorar a inclusão social, o bem estar da sociedade e propiciar avanços na distribuição de renda. Portanto, é preciso cuidado com visões que sejam contra a ampliação dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos sob o argumento da informalidade.

Estas visões conservadoras, na verdade, se coadunam com a realidade de uma sociedade marcada pela discriminação e exclusão social de gênero e raça de determinados grupos. A forte dificuldade de avanço e sistemática restrição a importantes direitos trabalhistas imposta a expressiva categoria profissional dos trabalhadores domésticos no Brasil é uma triste história que denota a forte discriminação de gênero e raça no nosso país, em especial para as mulheres negras que constituem a maioria dos trabalhadores domésticos.

Do ponto de vista pragmático e concreto das políticas públicas são recomendadas as seguintes ações:

a) Embora seja perfeitamente compreensível que em um contexto de obrigatoriedade do FGTS, a comprovação do pagamento seja um requisito para o acesso ao seguro-desemprego. Contudo, como até o presente momento o projeto de Lei que instituía a obrigatoriedade do FGTS não foi votado, seria recomendável até que o mesmo fosse votado analisar a possibilidade de tirar a condicionalidade de pagamento do FGTS para acesso ao seguro-desemprego. Ademais, em um contexto onde prevaleça a obrigatoriedade do FGTS existe o problema de que o trabalhador não pode ser punido pela inadimplência do empregador doméstico;

b) Retomar, de forma concreta, o processo de votação da obrigatoriedade de votação do FGTS, mesmo sem a multa de 40%, analisando a possibilidade de dedução dos pagamentos do FGTS na declaração de imposto de renda da pessoa física do empregador doméstico, de forma a combinar estímulo para formalização com ampliação da proteção social para esta importante categoria profissional. Seria uma medida semelhante a que foi feita para a contribuição previdenciária.

De modo geral, é fundamental que ocorra um processo de ampliação dos direitos trabalhistas e da proteção social dos trabalhadores domésticos, não só pela importância desta categoria profissional, como também como medida que amenize os efeitos perversos da discriminação estrutural e histórica de gênero e raça neste país.

## **REFERÊNCIAS**

- Decreto nº 71.885 de 9 de março de 1973.
- IBGE 2006. “Perfil dos Trabalhadores Domésticos nas Seis Regiões Metropolitanas Investigadas Pela Pesquisa Mensal de Emprego”.
- Lei .5859 de 11 dezembro de 1.972.
- Medida Provisória 284 de 6 de março de 2006.
- Ministério do Trabalho e Emprego. Trabalho Doméstico. Direitos e Deveres.
- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio – PNAD 2004. Inclusive microdados.
- Projeto de Lei nº 7.363/2006.