

**Financiadora de Estudos e Projetos (Finep)
Central Única dos Trabalhadores (CUT)
Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP)**

Projeto de Pesquisa e Formação Sindical

**“Reestruturação Produtiva, Política Industrial e Contratação Coletiva nos
Anos Noventa: As Propostas dos Trabalhadores”**

***As Desigualdades Reestruturadas:
Um olhar sobre os diferenciais de sexo e raça
no acesso ao trabalho
em setores selecionados da atividade produtiva***

Nadya Araujo Guimarães

Flávia Luciane Consoni

*Relatório para discussão interna no 2º Módulo de Formação do Projeto .
Agradecemos os comentários.*

S.Paulo

Versão 3 - Julho de 2000

As Desigualdades Reestruturadas:
***Um olhar sobre os diferenciais de sexo e raça no acesso
ao trabalho em setores selecionados da atividade
produtiva***

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. AS BARREIRAS DE INGRESSO: DIFERENCIAIS DE SEXO E RAÇA NO ACESSO AOS SETORES DE ATIVIDADE SELECIONADOS	13
1.1 – Reestruturando as Desigualdades: Um Olhar sobre o Conjunto do Mercado de Trabalho e sobre os Trabalhadores Industriais.....	13
1.2 - Permeabilidade dos Setores de Atividade Selecionados: Diferenciais de Acesso segundo Sexo e Raça	18
1.2.1. O Setor de Bens de Capital.....	21
1.2.2. O Setor Têxtil	24
1.2.3 O Setor de Vestuário.....	27
1.2.4 O Setor de Calçados.....	30
1.2.5 O Setor de Couro	32
1.2.6 O Setor de Alimentos	35
1.2.7 O Setor de Informática	37
1.2.8 O Setor de Telecomunicações	40
2 – DIFERENCIAIS DE INCLUSÃO: AS DESIGUALDADES ENTRE GRUPOS DE SEXO E RAÇA NAS CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO E DE REMUNERAÇÃO.....	43
2.1 - Padrões de Desigualdade de Remuneração no Mercado de Trabalho	45
2.2 – As Diferenças de Remuneração entre Grupos de Sexo e Cor Segundo os Setores de Atividade	51
2.2.1. Setor de Bens de Capital	51

2.2.2 - Setor Têxtil.....	53
2.2.3. Setor de Vestuário.....	54
2.2.4. Setor de Calçados.....	55
2.2.5. Setor de Couro.....	56
2.2.6. Setor de Alimentos.....	57
2.2.7. Setor de Informática.....	58
2.2.8. Setor de Telecomunicações.....	59
2.3 – Os Determinantes do Salário e suas Variações no Tempo.....	61
2.4 – Diferenciais de Sexo e Raça na Proteção do Trabalho Contratado	68
3. ILUSTRANDO DESIGUALDADES ENTRE SEXOS NA BUSCA DE UM NOVO EMPREGO: TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS DEMITIDOS DA INDÚSTRIA TÊXTIL (1994-1997)	74

***As Desigualdades Reestruturadas:
Um olhar sobre os diferenciais de sexo e raça no acesso ao trabalho em
setores selecionados da atividade industrial¹***

Nadya Araujo Guimarães²

Flávia Luciane Consoni³

INTRODUÇÃO

Os estudos sobre reestruturação industrial, em sua maioria, pouca atenção têm costumado prestar aos diferenças que se estabelecem, entre grupos sociais - de gênero e, notadamente, de raça -, no acesso e nas formas de inclusão nos ambientes produtivos em processo de transformação tecnológica e/ou organizacional. Nisto não estão muito distantes da forma usual pela qual a sociologia, em especial, e os estudos sociais do trabalho, em geral, costumeiramente construíram as suas análises sobre o processo de trabalho, suas transformações e a negociação coletiva de tais mudanças.

De fato, não seria exagero admitir que foi sob o influxo dos movimentos sociais – feminista e negro – que se começou a produzir a transição do interesse investigativo, passando do foco sobre “a força de trabalho” – categoria genérica, de natureza universalizante, singular, e unicamente definida por sua alteridade/contradição com “o capital” – para “o trabalhador” - categoria referida a um ente plural em sua forma particular de existir, e para cujo entendimento a diferença específica dada pela diversidade da condição subjetiva, pelas

¹ Este texto foi preparado com o objetivo de ser um suplemento às análises do módulo sobre “Mercado de Trabalho e Negociações Coletivas” do Projeto FINEP/CUT “Reestruturação Produtiva, Política Industrial e Contratação Coletiva nos Anos 90: As Propostas dos Trabalhadores”. Ele foi concebido – já com o projeto em andamento – visando introduzir uma abordagem sobre diferenciais de sexo e raça nos setores cujas transformações estariam sendo analisadas. As autoras gostariam de agradecer o apoio recebido de Paulo Henrique da Silva na preparação e processamento dos dados que são utilizados neste texto. Agradecem também a André Gambier Campos e Alexandre Comin pelos comentários a versão preliminarmente discutida no âmbito do DESEP/CUT.

² Doutora em Sociologia. Professora do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e Pesquisadora Sênior Associada ao Cebrap – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. E-mail: nadya@uol.com.br e nadya@usp.br

³ Doutoranda do Departamento de Política Científica e Tecnológica da Universidade Estadual de Campinas. Pesquisadora participante do Programa de Bolsas do Cebrap. E-mail: fconsoni@hotmail.com e fconsoni@ig.com.br

particularidades da vivência individual e coletiva da experiência do trabalho, tornavam-se elementos centrais.

Por isto mesmo, não foi sem razão que, na primeira hora das discussões sobre o desenho metodológico do projeto em que se insere este texto, partiu dos militantes sindicais a crítica ao silêncio que se fazia no estudo (tanto na versão enviada e aprovada pela Finep, quanto na forma pela qual essa fora revista e redesenhada pelos seus coordenadores), no que concerne à abordagem dos diferenciais de sexo e raça no acesso e inclusão de trabalhadores e trabalhadoras, de negros e brancos, nos setores industriais cuja reestruturação se pretendia estudar, a saber: (i) bens de capital, (ii) têxtil, (iii) vestuário, (iv) couro (v) calçados, (vi) telecomunicações, (vii) informática, (viii) agro-indústria. Reivindicavam estes militantes sindicais que “as propostas dos trabalhadores” (alvo final deste estudo) não esquecessem as importantes diferenças internas que caracterizam os assalariados, diferenças estas que resultavam de formas de segmentação no acesso ao emprego (em geral) e aos empregos de qualidade (em especial). Assim, se os ambientes produtivos se reestruturavam, que dizer das desigualdades – entre grupos de raça e de sexo – que os haviam caracterizado, desde longa data, e que passaram a ficar evidentes cada vez que tentávamos introduzir um olhar sobre as diferenças e desigualdades na sociedade industrial brasileira?

Em vista disto, uma “Oficina de Trabalho” sobre o assunto, visando discutir a melhor maneira de reparar tal esquecimento, teve lugar no Cebrap, em 10 de maio de 1999, reunindo membros do movimento sindical atuantes nos grupos temáticos de gênero e raça, pesquisadores do assunto, membros de ONG’s voltadas a questões dos movimentos negro e de mulheres, além de responsáveis pelo Projeto. Dessa Oficina resultaram os delineamentos principais que marcaram o desenvolvimento deste texto.

De fato, os problemas para a construção do mesmo começaram com a própria disponibilidade de dados para o diagnóstico e debate do assunto com vistas a melhor definirmos propostas de ação do movimento sindical com respeito aos setores cuja reestruturação estava em foco. As principais estatísticas usadas

até então no Projeto, aquelas que deram a tônica aos estudos sobre mercado de trabalho, provenientes da RAIS-CAGED, eram “cegas” às diferenças entre grupos de cor, na medida em que sequer registravam a condição racial dos trabalhadores caracterizados.⁴ O estudo simultâneo dos diferenciais de sexo e cor parecia imprescindível, dado o conhecimento que já temos acumulado sobre desigualdades no trabalho no Brasil.

Por outro lado, sendo este um estudo que tinha o Brasil como espaço de referência, as bases de dados que sustentariam as descrições deveriam ter um escopo nacional de definição, além de um desenho amostral tal que nos facultasse operar as desagregações requeridas pelas análises específicas para os setores em estudo do Projeto. A conjunção de tais requisitos - disponibilidade de dados sobre sexo e cor dos trabalhadores; escopo nacional do levantamento; possibilidade de desagregação dos setores, aproximando sua classificação ao máximo daquela utilizada nos outros estudos sócio-econômicos – apontava para a PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, como sendo a fonte mais adequada para sustentar as descrições que se deveria elaborar.

Para fins de avaliarmos possíveis variações no tempo, procuramos comparar pelo menos dois momentos. O ano de 1989, que poderia ser, para dizê-lo de algum modo, a ante-sala das grandes mudanças que transcorrerão nos 90 (reunindo ajuste macroeconômico e reestruturação micro-organizacional) e o ano de 1998 (último para o qual dispúnhamos de dados da PNAD), representando o ponto de chegada mais atual dessas mudanças. Nosso desenho ideal de estudo contemplava ainda a análise de dois outros anos, 1992 (momento de máxima retração da oferta de postos de trabalho) e 1994 (momento de ampliação desta em virtude da conjuntura de crescimento que se segue ao Plano Real). As dificuldades decorrentes da preparação das bases de dados e de montagem da

⁴ Outra vez, foi graças ao movimento social, em sua ação junto ao governo e aos organismos produtores de informações sobre o trabalho, que tal limite começou a ser superado e o quesito “cor” vem sendo tentativamente introduzido, desde muito recentemente, nas estatísticas de admissão e demissão no mercado formal. Entretanto, até o momento não se completaram os procedimentos de coleta e disponibilização da nova variável, de sorte que os dados do sistema Rais-Caged ainda não se prestam a análises conjugadas de diferenciais por sexo e raça, como a que se requer neste trabalho.

equipe de pesquisa terminaram por restringir nossa observação a dois pontos de tempo. Certamente, um desenvolvimento subsequente, ou mesmo a realização de um estudo similar na segunda etapa do Projeto, devem contemplar maior número de pontos no tempo.

Ao lado de comparações transversais entre esses dois momentos de tempo, incluímos ainda um exemplo de análise longitudinal, focalizando trajetórias de mobilidade, no mercado formal de trabalho, dos trabalhadores e trabalhadoras demitidos nesse período. E por que isto? Sabemos que a reestruturação dos anos 90 andou de braços com uma intensa seletividade no trabalho. Redução de efetivos foi, nesse sentido, um procedimento de uso permanente, seja naquelas empresas cujas estratégias de competitividade estiveram baseadas simplesmente no corte de custos, seja para aquelas outras onde uma modernização mais sistêmica (tecnológica e organizacional) refez o ambiente micro-organizacional e alterou posições relativas nas cadeias produtivas. Ademais, os processos de privatização, em particular, tanto quanto as fusões e aquisições, em geral, (intensos no período), também ampliaram o recurso à flexibilidade numérica no uso do trabalho. Como esses movimentos têm lugar numa conjuntura de ajuste econômico, com momentos de significativa retração da dinâmica de crescimento, os resultados desta seletividade no uso do trabalho se potenciaram, fazendo do desemprego um traço marcante desta década, persistente mesmo nos instantes de reanimação, e particularmente grave no âmbito da atividade industrial.

Ora, diante de processo tão seletivo de reestruturação, não é possível focalizar a análise dos seus efeitos indagando apenas o que se passa com aqueles trabalhadores que “sobrevivem” nos novos ambientes produtivos. Torna-se imperioso incluir na pauta da análise – e das políticas do movimento – propostas com relação aos que são atingidos por esta intensificação na flexibilização do uso do trabalho. Isto é particularmente importante quando sabemos que mulheres e negros, notadamente na indústria, estão particularmente mais sujeitos aos riscos da demissão e às dificuldades para o estabelecimento de vínculos (notadamente os mais protegidos) de trabalho. Por outro lado, a análise dos excluídos e das suas trajetórias tentativas de reingresso no trabalho

formalmente registrado, permite documentar que, se a escolaridade se constitui num importante capital neste processo seletivo, sendo, no mais das vezes, uma condição necessária à sobrevivência, ela nem de longe se mostra uma característica suficiente para assegurar a continuidade do vínculo de trabalho, ou mesmo para reduzir as chances de novas demissões (ou de vínculos de mais curta duração); a análise das trajetórias de mulheres nos permite documentar as vicissitudes de trabalhadoras cuja escolarização em média é mais elevada, mas para quem o risco da perda do vínculo e de sucessivas demissões parece ser maior. Estas são algumas das razões pelas quais acreditamos que se impõe a análise dos destinos ocupacionais daqueles que são excluídos no processo de reestruturação das firmas. E somente um estudo longitudinal, sobre trajetórias de reinserção no trabalho, nos permite avaliar (e desenhar propostas que façam face a) tal problema.

Para fazê-lo, devido às limitações de tempo para preparação deste texto, tomamos como ilustração um dos setores incluídos nessa fase do Projeto – o têxtil. Para este setor, analisamos as trajetórias de reinserção de homens e mulheres demitidos em 1994, cujos percursos no mercado formal foram por nós acompanhados até 1997. Infelizmente, tal se pode fazer apenas para uma base experimental de dados, criada pela Datamec a partir da Rais (e, por isto mesmo, a análise é factível somente para grupos de sexo). O esforço não deixa de ser interessante, por um lado, haja visto os achados recentes sobre maior exposição e risco de desemprego a que estão sujeitas as mulheres; por outro lado, por mostrar a importância da disponibilização do quesito “cor”, na base Rais, o que facultaria estender aos grupos raciais o mesmo tipo de estudo, com resultados certamente ainda mais impactantes dado o que sabemos sobre a gravidade do risco do desemprego entre trabalhadores negros.

No desenvolvimento deste texto, algumas dificuldades tiveram que ser superadas.

A primeira delas se refere à compatibilização da definição operacional dos setores escolhidos nessa primeira fase do Projeto. Isto porque, sendo a PNAD (base de dados privilegiada na nossa análise) uma pesquisa amostral de base

domiciliar e a RAIS-CAGED (base que sustentou a maior parte das análises sobre mercado de trabalho nos estudos setoriais da fase inicial do Projeto) um registro administrativo de tipo compulsório colhido junto a estabelecimentos, variam os dados que obtemos a partir de uma ou outra dessas fontes, além de variarem, também, as definições operacionais que estabelecem a abrangência dos setores analisados.

Algumas vezes, essas diferenças de cobertura não deixaram de ser vantajosas. Tal ocorreu com a análise dos setores têxtil, do vestuário, calçados e couro. Em todos esses casos, não tivemos variações de conceituação operacional dos setores. Entretanto, observamos que a PNAD, por ser um inquérito domiciliar, enumera e descreve melhor os ocupados, dado que inclui um *quantum* não desprezível de trabalhadores em atividade fora de estabelecimentos (no chamado “trabalho domiciliar”, especialmente relevante em algumas dessas atividades), dentre os quais as mulheres formam um contingente particularmente importante.

Em outros casos, entretanto - e isto ocorreu nos setores de bens de capital, telecomunicações, informática e alimentos -, observamos diferenças conceituais importantes, de sorte que o escopo do que se abarca sob tais rótulos implica em diferenças significativas que devem ser tomadas em conta sempre que se queira comparar o presente texto com aqueles outros sobre a dinâmica do mercado de trabalho produzidos com base na Rais.⁵

A segunda dificuldade enfrentada no desenvolvimento do presente texto resulta do fato de que, sendo a PNAD um estudo amostral, o tamanho da sua amostra foi definido para suportar níveis de desagregação que nem sempre são compatíveis com o que necessitamos para nossa discussão. Assim, nosso interesse se voltava para atingir dois objetivos (tal como dito acima): por um lado, diagnosticar problemas de acesso ao emprego e, por outro, mapear as desigualdades nas formas de inclusão que estão reservadas àqueles que

⁵ Frente a tais dissonâncias, e para que possamos ter perfeita consciência das diferenças conceituais envolvidas no manejo dessa fonte e de suas conseqüências para as tendências assinaladas e para a comparabilidade entre as várias análises produzidas no Projeto, preparamos num documento, que encaminhamos como anexo a este trabalho, um pequeno estudo metodológico onde se indica precisamente como cada um dos setores aqui tratados foi reconstruído a partir das informações da PNAD.

conseguem aceder ao trabalho nos oito setores escolhidos nessa fase do Projeto. Para tanto, as análises que nos interessavam supunham a desagregação dos dados não apenas a nível de setores (tal como os mesmos foram recompostos, cf. Anexo), mas – dentro de cada setor – controlando as variáveis de descrição (volume do emprego, perfil dos empregados, perfil dos postos) por sexo e raça, de preferência simultaneamente considerados. Ora, a esse nível de detalhe, muitas vezes o tamanho da amostra já não suportava tamanhas desagregações e nos vimos obrigados a prescindir de desenhos de análise que seriam a princípio altamente desejáveis.⁶ Procuramos contornar tais dificuldades, mesmo sabendo dos limites que as mesmas interpõem à precisão das nossas descrições.

Finalmente, um último registro metodológico necessário a esta “Introdução” diz respeito à própria sistemática aqui adotada para recomposição dos grupos raciais. A PNAD, como inquérito governamental que é, utiliza-se da classificação oficial adotada para a coleta do quesito “cor”. Assim, adotam-se as alternativas de cor “preta”, “parda”, “branca”, “amarela” e “indígena”, num quesito de resposta de tipo mutuamente exclusivo. Na PNAD, ademais, a coleta do dado sobre “cor” se baseia não na observação do entrevistador (estratégia seguida em outras pesquisas, como, por exemplo, a PED) mas na auto-declaração de cor daquele que é entrevistado.⁷ Para fins da análise que se segue, cujo interesse primordial era entender as desigualdades dos “negros” no acesso ao trabalho, optamos por operacionalizar tal condição racial pelas alternativas “preta” e “parda” de cor auto-declarada; por exclusão, as demais alternativas - “branco”, “amarelo” e “indígena” - foram somadas numa categoria que denominaremos “brancos” na seqüência deste texto.

⁶ Assim, por exemplo, a análise dos diferenciais nos salários segundo grupos de sexo e cor somente se faria completa se pudéssemos controlar o efeito de variáveis intervenientes tais como escolaridade e natureza da ocupação. Entretanto, tal desagregação extrapola em muito o que pode ser suportado pelo tamanho da amostra. Procuramos contornar tais dificuldades recorrendo a procedimentos estatísticos alternativos, sempre que foi possível; tal foi o caso da análise dos determinantes da variação nos salários usando modelos de regressão por passos.

⁷ Alguns autores têm chamado a atenção para a importância da classificação pelo entrevistador no caso de estudos sobre o mercado de trabalho. Ela seria um bom indicador da forma como o indivíduo é socialmente percebido, e esta seria uma medida mais sensível dos riscos associados à discriminação racial que a identidade racial (medida pela auto-declaração de cor). Entretanto, na PNAD, estamos circunscritos à auto-declaração.

Duas observações se impõem. Em primeiro lugar, sabemos que não são desprezíveis as diferenças entre “pretos” e “pardos”, inclusive em termos de acesso ao trabalho. Entretanto, dadas as dificuldades de tamanho da amostra, maximizadas (como vimos) com as necessárias desagregações, tivemos que analisa-los sempre de modo agregado. Supomos que a heterogeneidade “interna” entre “pretos” e “pardos”, embora existente, é notavelmente menor que a heterogeneidade “externa” dos “negros” (“pretos” + “pardos”) *vis-a-vis* os “brancos”. Uma outra observação: a rigor, o que aqui denominamos “brancos”, talvez pudesse mais precisamente ser referido – dado ser uma categoria obtida por exclusão – como “não-negros”. Isto porque, certamente também há diferenças internas no grupo que constituímos como “brancos”, inclusive no que concerne às condições de inserção no trabalho, notadamente as que apartam “brancos” e “amarelos”, por um lado, e “indígenas”, por outro. Entretanto, pelo reduzido peso relativo dos indígenas, cremos ser possível creditar as tendências observadas no grupo dos assim-chamados “brancos” às duas primeiras categorias de condição racial (“brancos” e “amarelos”). Estas, é certo, também guardam dessemelhanças no trabalho mas, como raciocinamos para “pretos” e “pardos”, podemos supor que, por diferenciação com relação a “negros”, hajam mais traços a aproxima-los que a distingui-los. As marcantes distinções que evidenciaremos em seguida entre “negros” e “brancos” (tal como aqui reclassificados) parecem depor em favor da nossa forma de reclassificá-los, de resto usual na literatura brasileira sobre desigualdades raciais no trabalho.

Postas essas preliminares, o presente documento se desdobra em três grandes partes.

Na primeira, avaliamos as chances e diversidades de inclusão de homens e mulheres, negros e brancos em cada um dos setores. A pergunta aqui se orienta para diagnosticar a eventual existência de barreiras de ingresso para grupos de sexo e/ou raça. Existindo tais barreiras, qualifica-las, segundo outras variáveis como idade e escolaridade, em especial.

Na segunda parte, buscamos evidenciar eventuais desigualdades nos modos de incorporação daqueles que logram aceder a estes setores. Para tanto,

inquirimos sobre diferenças em termos de posição social na ocupação, tipo de vínculo e rendimentos auferidos pelos trabalhadores incluídos, sempre analisados segundo grupos de sexo e de raça.

Finalmente, na terceira parte, buscamos evidenciar as desigualdades entre sexos na busca de um novo emprego formalmente registrado e protegido. Trajetórias longitudinais de trabalhadores e trabalhadoras demitidos são analisadas, a partir de um exercício, para o setor têxtil, de utilização da base Rais-Migra, acompanhando a coorte dos demitidos em 1994 até o ano de 1997.

Esta versão do texto fica a dever uma seção específica, onde estivessem sistematizadas sugestões que viessem a escudar eventuais propostas dos trabalhadores com respeito às formas de inclusão dos grupos de sexo e raça, visando ações que ultrapassassem os diversos tipos de barreiras diagnosticadas. Entretanto, ao longo do texto, e à medida em que os fatos são alinhados, comentários e indicações são formulados. Espera-se que a discussão da presente versão possa servir a validar o diagnóstico e a amadurecer, de maneira coletiva, uma agenda de sugestões de políticas.

1. AS BARREIRAS DE INGRESSO: DIFERENCIAIS DE SEXO E RAÇA NO ACESSO AOS SETORES DE ATIVIDADE SELECIONADOS

1.1 – Reestruturando as Desigualdades: Um Olhar sobre o Conjunto do Mercado de Trabalho e sobre os Trabalhadores Industriais

Nos quase dez anos compreendidos entre 1989 e 1998, mudanças importantes tiveram lugar nos padrões de acesso ao mercado de trabalho brasileiro e, igualmente, no acesso ao trabalho industrial. Aquela que talvez mais tenha chamado a atenção diz respeito à entrada massiva de mulheres na força de trabalho⁸. Há, por assim dizer, um importante movimento de aproximação entre homens e mulheres pelo qual estas elevam a sua participação de 35 a 42%, enquanto aqueles reduzem-na de 65 para 58%; disso resulta que, em 1998, de cada 10 indivíduos no mercado de trabalho no Brasil, 4 já eram mulheres e 6 eram homens.

Entretanto, se observarmos o que se passa na indústria de transformação, tal tendência à transformação na divisão sexual do trabalho não se verifica; ao contrário, há mesmo uma muito leve troca de posições em sentido inverso: uma suave redução da participação feminina na ocupação e um igualmente leve incremento do peso dos homens no trabalho industrial. O significativo movimento de ingresso de mulheres no mercado parece não se expressar no âmbito da indústria brasileira, vista como um conjunto. Estaremos diante da velha prevalência de barreiras de ingresso? Veremos melhor esta tendência no curso deste texto, ao analisarmos as possibilidades de inclusão e exclusão a que estão sujeitos diferentes grupos de mulheres em diferentes setores da atividade industrial.

⁸ Mesmo à custa de uma ampliação significativa do risco de desemprego a que passaram a se sujeitar as mulheres a partir dos anos 80.

Tabela 1

Composição por sexo da população ativa e dos ocupados na indústria, em 1989 e 1998

	PEA		IND. TRANSFORMAÇÃO	
	1989	1998	1989	1998
Mulheres	35.2	42.2	28.3	28.2
Homens	64.8	57.8	71.7	71.8

FONTE: PNAD/ IBGE

O que se passa quando observamos estes dois âmbitos tendo em mente os diferenciais entre negros e brancos? Nesse caso, uma tendência distinta parece estar em curso. Vistos a partir da sua participação na força de trabalho como um conjunto, parece que o padrão de composição racial se mantém praticamente inalterado: de cada 10 trabalhadores no mercado, 6 eram brancos e 4 eram negros, tanto em 1989 como em 1998. Se insistíssemos em anotar suaves mudanças, poderíamos dizer que há um muito leve aumento do peso dos brancos, que se compensa com uma igualmente ligeira redução da presença dos negros na força de trabalho.

A tendência, entretanto, parece ser distinta quando observamos o trabalho industrial. Aqui, os negros tendem a aumentar levemente a sua participação (de 36 a 37%, enquanto os brancos reduzem-na (de 64 a 63%). O suave “branqueamento” que se poderia notar no conjunto da PEA não tem lugar na indústria.

Tabela 2

Composição racial da população ativa e dos ocupados na indústria, em 1989 e 1998

	PEA		IND. TRANSFORMAÇÃO	
	1989	1998	1989	1998
Negros	42.9	42.7	35.9	36.7
Branco	57.1	57.3	64.1	63.3

FONTE: PNAD/ IBGE

Até aqui, os dados parecem flagrar dois fenômenos em curso: (i) a maior permeabilidade do mercado de trabalho ao acesso de mulheres, que não se compensa com a mudança no padrão de domínio masculino dos postos de trabalho na indústria, e (ii) a maior permeabilidade da indústria ao acesso de

negros, mesmo num contexto em que estes permanecem com as suas fatias anteriores de participação no mercado de trabalho.

Arriscaríamos antecipar duas vias de explicação. O ingresso feminino no mercado de trabalho tem significado a acolhida de mulheres tanto nos postos de trabalho (formais ou informais, de qualidade ou precários, conforme a condição social dessas mulheres), mas tem tido também como contrapartida uma ampliação significativa do desemprego a que elas estão sujeitas. Já as transformações na composição racial da indústria talvez pudessem ser explicadas pelo importante movimento de re-espacialização que tem lugar nesse período, criando oportunidades de trabalho em regiões com maior presença da população negra.

Mas o que se passa se analisamos simultaneamente as mudanças na composição de sexo e raça? Quem são as mulheres que afluem tão significativamente ao mercado de trabalho e a que tipo de trabalhador negro parece ser a indústria brasileira mais permeável?

Tabela 3

Distribuição dos indivíduos em atividade no mercado de trabalho brasileiro, segundo gênero e raça, em 1989 e 1998

	PEA	
	1989	1998
Mulher Negra	14.6	18.7
Mulher Branca	20.6	23.5
Total Mulheres	35.2	42.2
Homem Negro	28.3	26.6
Homem Branco	36.6	31.1
Total Homens	64.8	57.8

FORNTE: PNAD/ IBGE

Observamos que se as mulheres crescem de modo ponderável sua participação no mercado de trabalho, tal crescimento é ainda maior entre as negras. A par disto, a redução do peso dos homens na PEA é sustentada mais fortemente por um movimento de saída à inatividade de homens brancos.

Já se observarmos o que se passa no trabalho industrial, as tendências não parecem ser exatamente as mesmas. A aparente estabilidade na composição por sexo dos ocupados na indústria contém importantes diferenças entre grupos de

cor ao interior de cada grupo de gênero. A ligeira redução que antes observáramos no peso das mulheres se deve a um embranquecimento da população feminina ocupada na indústria. Já no lado masculino, o suave aumento da sua participação se deve à maior inclusão de homens negros.

Tabela 4

Distribuição da força de trabalho na Indústria de Transformação, segundo gênero e raça, em 1989 e 1998

	IND. TRANSFORMAÇÃO	
	1989	1998
Mulher Negra	10.1	9.6
Mulher Branca	18.2	18.6
Total Mulheres	28.3	28.2
Homem Negro	25.9	27.1
Homem Branco	45.9	44.7
Total Homens	71.7	71.8

FONTE: PNAD/ IBGE

Assim, talvez pudéssemos arriscar a hipótese de que a indústria continua, em média, como um espaço masculino de trabalho e que o significativo afluxo de mulheres na PEA não altera de modo igualmente importante a relativa impermeabilidade da indústria à inclusão de mulheres, especialmente as negras. Aqui, barreiras de sexo e de cor parecem continuar incidindo de maneira ainda poderosa sobre as condições de acesso de mulheres, especialmente de mulheres negras, ao trabalho industrial. O Gráfico 1 mostra como as fatias de participação de homens brancos, num extremo, e mulheres negras, no outro, são radicalmente distintas.

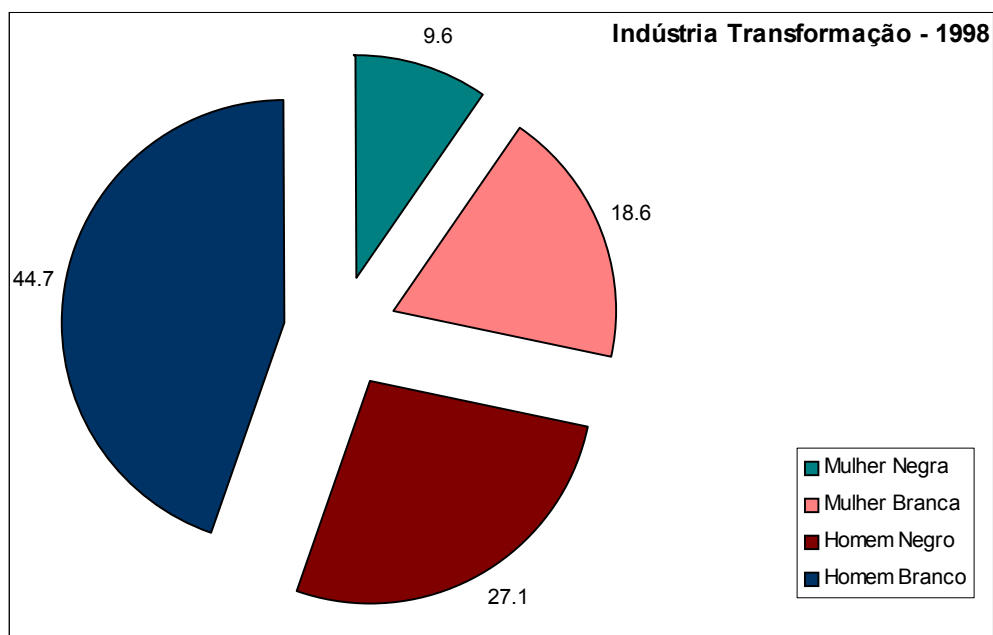
Mas sabemos que há diferentes tipos de barreiras. Há aquelas que, sendo geradas fora do mercado de trabalho, nele se expressam por seus efeitos; tal é o caso dos diferenciais de acesso à escolaridade, que distinguem claramente oportunidades de brancos e negros. Mas há outras tantas que refletem condições de desigualdade que são produzidas ao interior do mundo do trabalho (como diferenciais importantes de salário pago àqueles em igualdade de condições de trabalho e de capacitação, que afetam particularmente as mulheres), na medida em que apontam para mecanismos de discriminação gerados dentro das

empresas (notadamente nos seus critérios de mobilidade e de remuneração); certamente, eles são reveladores dos preconceitos (de cunho racista e/ou sexista) socialmente reproduzidos, mas a ação coletiva pode certamente barrar, inibindo, as formas que os mesmos adquirem e os mecanismos particulares pelos quais se perpetuam no espaço do trabalho.

Poderíamos qualificar melhor esta realidade (vista até aqui como um conjunto) se a especificamos para cada um dos 8 setores de atividade tomados para análise nesse Projeto? Os dados que apresentaremos em seguida parecem sugerir que há diferenças que não são desprezíveis e que podem (e devem) marcar as propostas de trabalhadores no que concerne ao acesso e às condições de inclusão de homens e mulheres, negros e brancos no trabalho.

Gráfico 1

Composição por sexo e raça dos trabalhadores na indústria de transformação brasileira em 1998



1.2 - Permeabilidade dos Setores de Atividade Selecionados: Diferenciais de Acesso segundo Sexo e Raça

A participação da força de trabalho branca tem sido majoritária nos oito setores econômicos analisados. Entretanto, ela não é uniforme entre setores. Em dez anos de análise, a participação de negros tem girado em torno de 20% a 40%, sem apresentar grandes alterações no período, tomado ponto a ponto, mas refletindo padrões que não deixam de ser distintos se comparados entre setores de atividade.

Os setores com maior permeabilidade à inserção de negros têm sido o de alimentos, com mais de 40% de participação no período, seguido pelo setor de couro (38% em 1998) e de telecomunicações (37.7% em 1998). Em contrapartida, a menor inserção de negros ocorre no setor de informática, com participação em torno de 20%.

Comparando os anos de 1989 e 1998 temos observado que a presença de negros tem decrescido em setores como têxtil, vestuário, alimentos e informática, e aumentado nos demais (bens de capital, calçados, couro e telecomunicações). Aliás, chama a atenção o aumento na participação de negros em setores como de couro, que foi de 86% no intervalo de 10 anos e de telecomunicações, com aumento de 23% entre 1989 e 1998.

TABELA 5
Participação percentual de negros e brancos em setores de atividade econômica selecionados
Brasil: 1989 e 1998

SETORES DE ATIVIDADE	1989			1998		
	BRANCOS	NEGROS	TOTAL	BRANCOS	NEGROS	TOTAL
Bens de Capital	70.6	29.4	100	66.1	33.9	100
Têxtil	62.8	37.2	100	67.8	32.2	100
Vestuário	62.4	37.6	100	66.1	33.9	100
Calçados	77.9	22.1	100	70.0	30.0	100
Couro	79.5	20.5	100	61.7	38.3	100
Alimentos	57.7	42.3	100	59.7	40.3	100
Informática	78.5	21.5	100	80.5	19.5	100
Telecomunicações	69.5	30.5	100	62.3	37.7	100

FONTE: PNAD/ IBGE

Analisando a permeabilidade ao trabalho de mulheres, verificamos que, no intervalo de dez anos, setores como vestuário, têxtil e calçados ainda se

apresentam como o grande *locus* do emprego feminino, com participação superior a 45% no decorrer de todo o período. Aliás, tais setores industriais são tradicionalmente conhecidos como grandes receptores do trabalho de mulheres, independentemente da sua localização geográfica. Dentre eles, o setor de vestuário tem sido o único em que a participação percentual das mulheres superou a dos homens na década de 80, conservando esse percentual no decorrer dos anos 90, com taxa superior a 75% do total do emprego. Nos demais ramos industriais, a participação feminina oscila, sendo que a menor taxa do emprego feminino ocorre no setor de bens de capital, com menos de 15%. Nos demais setores, a participação tem girado entre 30% a 40%.

TABELA 6
Participação percentual de negros e brancos, por sexo, em setores de atividade econômica selecionados entre os anos de 1989 e 1998

	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
Bens de Capital	3.9	10.8	14.8	25.5	59.7	85.2
Têxtil	20.4	32.1	52.5	16.7	30.7	47.5
Vestuário	29.9	48.4	78.3	7.7	14.0	21.7
Calçados	7.9	38.4	46.3	14.2	39.6	53.7
Couro	4.4	27.1	31.5	16.1	52.4	68.5
Alimentos	12.0	16.0	28.5	29.8	41.7	71.5
Informática	6.0	28.6	34.8	15.3	49.9	65.2
Telecomunicações	9.9	27.2	37.1	20.6	42.3	62.9
1998						
Bens de Capital	3.8	9.8	13.6	30.1	56.3	86.4
Têxtil	18.9	27.9	46.8	13.3	39.9	53.2
Vestuário	25.9	50.2	76.1	8.0	15.8	23.9
Calçados	13.8	33.4	47.2	16.2	36.6	52.8
Couro	5.9	12.0	17.9	32.4	49.7	82.1
Alimentos	11.6	19.8	31.4	28.7	39.9	68.6
Informática	6.7	24.1	30.8	12.8	56.4	69.2
Telecomunicações	13.6	20.6	34.2	24.1	41.7	65.8

FONTE: PNAD/ IBGE

Em relação às variações na permeabilidade ao trabalho masculino, observadas entre 1989 a 1998, observamos que a presença dos homens tem se elevado em praticamente todos os setores econômicos analisados, com exceção de couro e alimentos, ainda que, nesses casos, a queda percentual tenha sido pouco expressiva. Disso resulta que tal participação tem sido superior a 50% em praticamente todos os setores de atividade (à exceção do vestuário), com destaque para bens de capital, com mais de 85% de participação masculina, caracterizando-se como um setor muito pouco permeável ao trabalho de mulheres.

Quando analisados os diferenciais de acesso ao trabalho segundo os distintos grupos raciais, nota-se que, na maioria desses setores, os negros estão relativamente menos presentes que na média da indústria, o que sugere a maior permeabilidade setorial ao trabalho não somente de homens, mas também de brancos.

Entretanto, observando as mudanças ocorridas entre grupos de sexo e de cor, notamos traços específicos que são importantes. Assim, a participação das negras tem se ampliado, entre 89 e 98, nas áreas de informática, telecomunicações, couro e, em maior intensidade, em calçados. Já a participação percentual das trabalhadoras brancas apresenta um sensível aumento apenas em vestuário e alimentos. Uma primeira reflexão sobre esses dados nos levaria a pensar que as mulheres negras estão elevando seu acesso no mercado de trabalho desses setores em maiores proporções do que ocorre com a mulher branca. Tal conclusão, no entanto, requer melhor qualificação, de sorte que se identifique em quais ocupações e sob quais condições de emprego as mulheres negras estão acedendo mais ao trabalho nas atividades aqui analisadas; vale dizer, se notamos que barreiras de acesso (embora ainda importantes) começam a se diluir, há que avaliar se outras barreiras – relativas às condições diferenciais de inclusão – não estariam se reproduzindo, reestruturando/deslocando as formas de expressão da discriminação de caráter racista e/ou sexista.

O que se passa quando observamos, no grupo dos homens, a diversidade de acesso de homens negros e brancos? Tendência similar à acima indicada para as mulheres se aplica aos homens negros. Nota-se que a participação destes tem se elevado em setores como bens de capital, vestuário, calçados, telecomunicações e, principalmente, em couro, onde dobrou no período; entre os homens brancos, a participação aumenta nos ramos têxtil, vestuário, couro, informática e telecomunicações, sem no entanto serem notadas grandes alterações percentuais. Apenas refletem a queda na participação feminina.

Em suma, as tabelas precedentes mostram que homens e mulheres, negros e brancos, estão distribuídos de forma diferenciada nos diversos setores econômicos. Ainda que a presença percentual de homens e mulheres brancos

seja mais acentuada, indicando preferências no recrutamento e sugerindo a persistência de barreiras de acesso, tais informações são ainda insuficientes para traçarmos considerações sobre as condições de sua inclusão na estrutura do emprego.

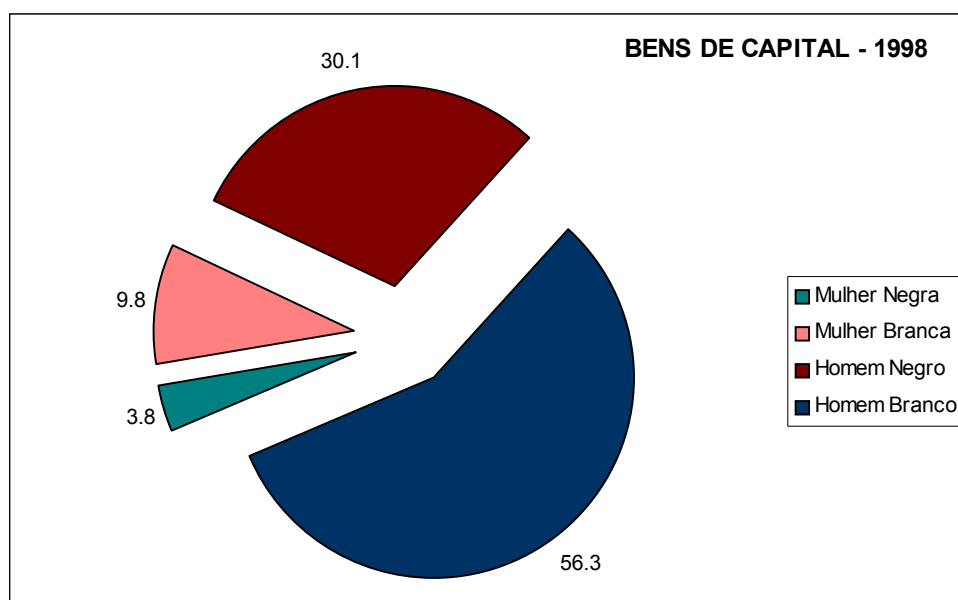
Para melhor entendermos a dinâmica do mercado de trabalho industrial no que diz respeito à vigência, ou não, de condições desiguais de emprego entre homens e mulheres e entre negros e brancos, no sentido de uma inserção diferenciada, análises específicas serão desenvolvidas nos itens subseqüentes, incorporando informações sobre tipo de vínculo no emprego, escolaridade e remuneração. Em linhas gerais, procuramos investigar em que medida as características adscritivas da força de trabalho, como sexo e cor, são determinantes no sentido de definir as condições de emprego, remuneração e de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Nosso primeiro passo nessa direção será uma discussão mais detalhada, para cada um dos oito setores de atividade econômica estudados, das condições de acesso dos grupos de sexo e cor. Nessa perspectiva, as seções seguintes discutem, separadamente, os setores de bens de capital (1.2.1), têxtil (1.2.2), vestuário (1.2.3), calçados (1.2.4), couro (1.2.5), alimentos (1.2.6), informática (1.2.7) e telecomunicações (1.2.8).

1.2.1. O Setor de Bens de Capital

Como discutido anteriormente, este setor é, majoritariamente, ocupado por homens, brancos na sua maioria, sendo caracterizado pela baixa inserção feminina, conforme ilustra o Gráfico 2, referente ao ano de 1998.

GRÁFICO 2
Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor de bens de capital em 1998



FONTE: PNAD/ IBGE

A intensa redução no nível do emprego total que ocorreu entre as empresas desse ramo de atividade no decorrer da década de 90, resultante da abertura indiscriminada do mercado e da desaceleração da produção industrial, não modificou a participação percentual de mulheres, brancas e negras, a qual se manteve praticamente constante. Aparentemente, apenas os homens negros ganharam mais espaço, ampliando em 18% sua participação entre 1989 e 1998.

Ou seja, este parece ser um setor onde ainda há lugar para reivindicações que permitam diluir barreiras de acesso à inclusão de mulheres, que parecem ser, ali, as barreiras mais graves a diferenciar os trabalhadores. Entretanto, se qualificarmos melhor a análise, veremos que algumas especificidades importantes devem ser levadas em conta na forma de inclusão das mulheres, mesmo sendo ela tão reduzida.

Assim, analisando o tipo de vínculo estabelecido no emprego, notamos logo de imediato uma redução na participação da força de trabalho na categoria de

empregados. Entretanto, notamos igualmente, com relação às trabalhadoras, que tem aumentado a participação das mulheres brancas empregadoras; já com relação ao homens, aumentaram as iniciativas de trabalho por conta própria.⁹

Ao que parece, o período recessivo da década de 90 tem reduzido o percentual de trabalho remunerado no setor de bens de capital, refletindo no aumento do trabalho por conta própria, o que em parte reflete o processo de tercerização que tem ocorrido.

TABELA 7
Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo no setor de Bens de Capital

BENS DE CAPITAL	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Conta Própria	0.4	0.6	4.0	2.3
Empregador	0.4	1.9	2.6	3.6
Empregado	98.4	96.1	92.8	93.7
Não Remunerado	0.8	1.4	0.6	0.4
1998				
Conta Própria	1.0	-	7.7	4.3
Empregador	0.2	5.3	1.8	5.7
Empregado	97.3	91.3	89.3	89.0
Não Remunerado	1.5	3.4	1.2	1.1

FONTE: PNAD/ IBGE

Já a composição do emprego, por escolaridade, tem mostrado que a mulheres no setor de bens de capital são mais escolarizadas que seus parceiros homens, vista a sua menor participação percentual nas faixas de menor escolaridade, com concentração mais elevada naquelas que indicam segundo grau ou mais (Tabela 8).

Tal constatação, no entanto, não se mantém quando observamos as tendências dos indivíduos ocupados segundo raça. Nota-se que as mulheres brancas constituem parcela de força de trabalho com maior nível educacional, acompanhada pelos homens brancos, mulheres negras e, por último, os homens negros. É, portanto, a força de trabalho não negra aquela que apresenta os maiores níveis de educação formal, sendo mais de 10% com curso superior. Entre os negros, chama a atenção os 55.9% dos homens que ainda não possuem

⁹ As tendências de mudanças nos grupos dos “empregadores” e “conta-própria” devem ser tomadas com precaução dado o reduzido número de casos nessas categorias, que torna

primeiro grau de escolaridade completo, sendo menos de 2% aqueles que possuem curso superior.

TABELA 8
Distribuição da faixas de escolaridade no setor de bens de capital, por sexo e cor, em 1998

BENS DE CAPITAL	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	45.7	24.8	30.6	55.9	37.2	43.7
Primeiro Grau Completo	18.6	22.8	21.6	25.4	24.5	24.8
Segundo Grau Completo	29.1	41.1	37.8	17.1	27.6	23.9
Superior	6.7	11.3	10.0	1.6	10.6	7.5
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

1.2.2. O Setor Têxtil

Desde meados da década de 80, tem-se assistido a uma queda constante do nível do emprego no setor têxtil, movimento em parte atribuído à retração da atividade fabril. Esta queda tem atingido, de forma mais que proporcional, o emprego das mulheres, brancas e negras, sinalizando para uma provável mudança no padrão de seletividade desse setor econômico o qual, tradicionalmente, vinha concentrando parcela considerável da força de trabalho feminina. Deve-se destacar que a saída das trabalhadoras das fabricas têxteis tem ocorrido, cada vez mais, por iniciativa dos empregadores, com redução dos casos em que os desligamentos são atribuídos à iniciativa do próprio trabalhador.

Além das mulheres, também os homens negros estão perdendo seus empregos no setor têxtil, de forma que apenas os homens brancos estão conseguindo manter e ampliar sua participação percentual no setor, de 30,7% em 1989 para 39,9% em 1998.

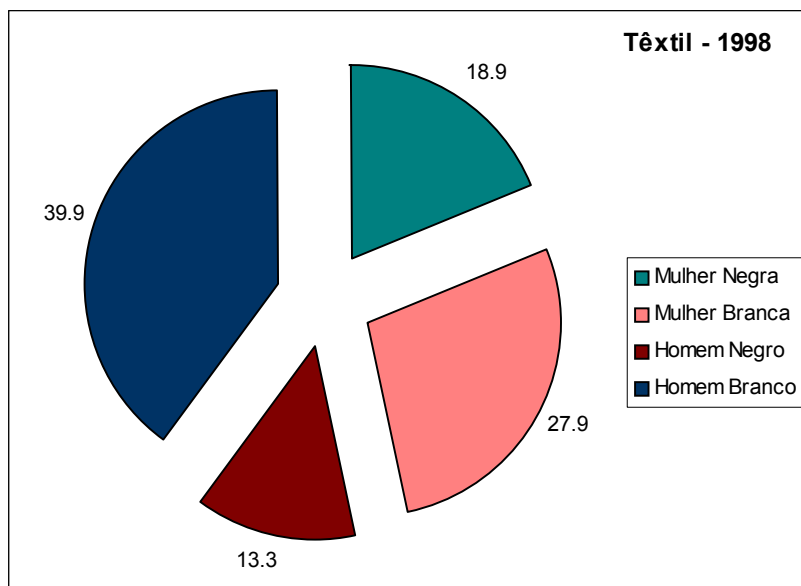
Um retrato recente da composição da força de trabalho no setor têxtil (Gráfico 3) revela que os homens brancos são maioria, com 39.9% de participação, seguido pelas mulheres brancas (27,9%), mulheres negras (18,9%) e homens negros (13.3%). Assim, se em 1989 as mulheres representavam mais de 50% da força de trabalho total do setor, em 1998 essa participação se reduz para 46,8%. Tendência importante de reversão da divisão social do trabalho, num setor

arriscadas desagregações simultâneas por setor, sexo e cor. Este alerta vale tanto para este como para os demais setores.

que fora um dos nichos do emprego feminino na indústria; mas, observe-se, tal tendência parece estar caminhando de braços com uma seletividade racial, pela qual os negros (mesmo se homens) parecem estar sendo preteridos. Homens brancos crescem em 1/3 o seu peso somente no curto espaço de 9 anos.

GRÁFICO 3

Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor têxtil em 1998



A redução no volume do emprego têxtil não tem alterado substancialmente o tipo de vínculo em que se inclui a força de trabalho masculina; entre 1989 e 1998, mais de 90% dos homens continuam como empregados, tendo havido uma pequeno aumento na participação daqueles que trabalham por conta própria.

TABELA 9
Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo com o setor Têxtil

TÊXTIL	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Não Remunerado	6.3	2.4	2.7	0.3
Empregado	57.9	74.5	92.0	94.3
Conta Própria	35.8	20.5	4.5	2.0
Empregador	0.0	2.6	0.8	3.4
1998				
Não Remunerado	7.7	3.8	1.1	-
Empregado	52.1	78.3	90.7	91.8
Conta Própria	40.2	13.2	7.7	3.4
Empregador	0.0	4.7	0.4	4.8

FONTE: PNAD/ IBGE

Entre as trabalhadoras, entretanto, mais fortemente atingidas pela contração no nível do emprego, apenas as mulheres brancas têm aumentado a participação como empregadas. Entre as negras, cresce a participação entre aquelas que trabalham por conta própria, correspondendo já a cerca de 40% em 1998.

O estudo sobre o setor têxtil tem mostrado que a incidência dos desligamentos, entre as décadas de 80 e 90, está atingindo, com maior intensidade, a força de trabalho menos escolarizada. Tal movimento tem resultado em uma redução, mais que proporcional, das menores faixas de escolaridade na composição do emprego do setor. Não obstante essa tendência em curso, a análise dos dados de escolaridade para o ano de 1998 revela ainda a acentuada participação de trabalhadores sem o primeiro grau concluído.

Responde pelos menores níveis de escolaridade a força de trabalho negra, em especial as mulheres, visto que mais de 75% delas ainda não concluíram o primeiro grau. Em seguida estão os homens negros, com praticamente 60% de concentração nesta mesma faixa de escolaridade.

A escolaridade de homens e mulheres brancos é equivalente, exceto na categoria de nível superior, em que os homens brancos são maioria.

TABELA 10
Distribuição da faixas de escolaridade no setor têxtil, por sexo e cor, em 1998

TÊXTIL	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	77.6	49.5	60.9	59.9	47.7	50.7
Primeiro Grau Completo	14.1	26.3	21.3	19.8	26.7	24.9
Segundo Grau Completo	7.0	22.2	16.0	19.2	18.5	18.7
Superior	1.3	2.0	1.7	1.1	7.2	5.6
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

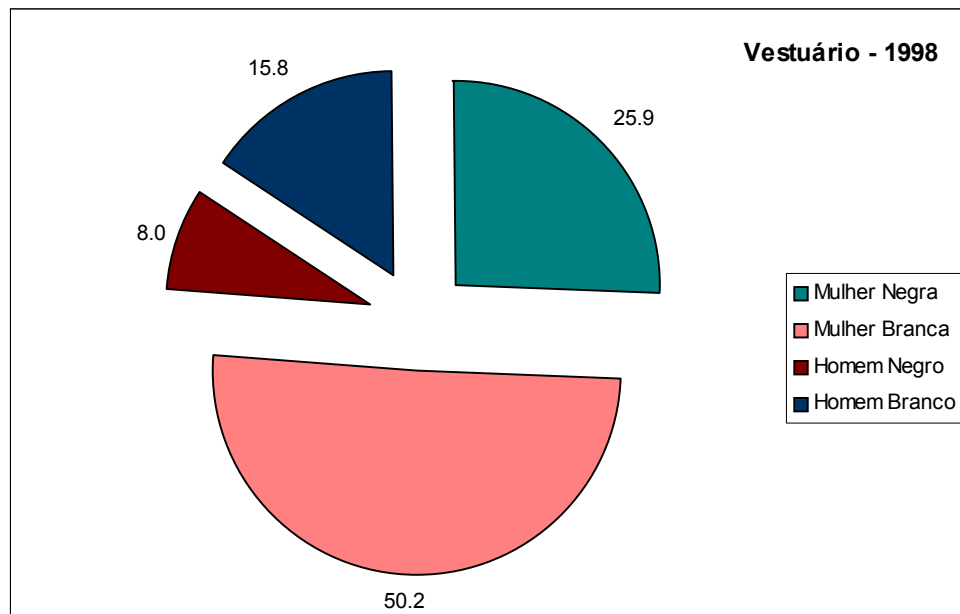
Tendência a um maior equilíbrio dos grupos de sexo (com aumento do peso dos homens, que invadem um nicho antes feminino), mas propensão a reproduzir desigualdades de raça (notadamente pelas diferenças de escolaridade, em especial entre as mulheres) talvez sejam as características mais marcantes desse segmento da atividade. Secundariamente, delineia-se um movimento no sentido de uma reorganização da divisão social do trabalho no setor, com contração do assalariamento e crescimento do emprego por conta própria, que devem ser cuidadosamente observadas pelo movimento sindical na medida em que estão afetando desigualmente os grupos de sexo e cor (atingindo mais as mulheres e negros).

1.2.3 O Setor de Vestuário

Podemos identificar uma série de características em comum entre a indústria têxtil e a indústria do vestuário. Entre as mais relevantes para a questão do emprego, destacamos o fato de ambas serem descritas como setores tradicionais, pouco expressivas no uso de automação microeletrônica, intensivas em mão de obra pouco qualificada, de baixo custo, submetidas a regimes de alta rotatividade, com vínculos trabalhistas precários e participação elevada de mulheres na composição do emprego.

Em termos da sua composição racial, as demissões que ocorreram no setor de vestuário alteraram a participação percentual apenas das mulheres negras, as quais apresentam queda de 13% na sua taxa de participação no período.

GRÁFICO 4
Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor de vestuário em 1998



Apesar da pequena queda no emprego dessas, o Gráfico 4 deixa explícita a importância da indústria de vestuário como empregadora de mulheres, colocando-a em primeiro lugar em termos de concentração feminina entre os oito setores econômicos que estamos analisando.

Quanto ao tipo de vínculo estabelecido com o setor, apesar da menor inserção da força de trabalho masculina no segmento, notamos a maior incidência de homens, brancos e negros, atuando como empregadores ou trabalhando por conta própria. O número daqueles que trabalham por conta própria tem aumentado nos últimos anos; saindo de um patamar zero, em 1989, temos, em 1998, cerca de 4,6% dos homens negros nessa condição; entre os homens brancos o percentual é similar, alcançando 4,4%.

Entre as mulheres negras, a maior parte mantém vínculo com o setor enquanto empregadas; já entre as mulheres brancas, quase 10% são classificadas como empregadoras. Em linhas gerais, a Tabela 11 mostra que a força de trabalho branca tem ocupado em maiores proporções os cargos de chefia no setor de vestuário, em que se sobressaem os homens brancos.

TABELA 11
Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo no setor de vestuário

VESTUÁRIO	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Empregado	95.8	90.3	87.5	74.2
Conta Própria	1.3	1.4	-	-
Empregador	1.5	7.1	11.4	24.6
Não Remunerado	1.4	1.1	1.1	1.2
1998				
Empregado	94.7	86.1	87.7	71.9
Conta Própria	1.5	1.7	4.6	4.4
Empregador	2.0	9.5	4.3	21.1
Não Remunerado	1.9	2.8	3.3	2.6

FONTE: PNAD/ IBGE

Vale dizer, mesmo num setor tão fortemente marcado pela presença feminina, desigualdades no acesso ao poder parecem ter lugar, pela concentração das posições de mando em mãos masculinas. Convém analisar se tais desigualdades refletem mecanismos de discriminação nas regras de encarecimento e nos mecanismos de acesso a postos de chefia internamente gerados ou se, ao contrário, elas refletem desigualdades prévias, no acesso diferencial à escolaridade.

O nível médio de escolaridade do setor de vestuário tem se mantido pouco acima do observado em relação ao setor têxtil, visto a menor concentração de trabalhadores nas faixas que indicam menor escolaridade. Respondem pela menor escolaridade formal os negros, homens e mulheres, cujos percentuais são bastante próximos. Uma exceção ocorre entre os que possuem nível superior, onde a participação de homens negros é de 4,4%, uma das maiores entre os oito segmentos analisados, ficando atrás apenas da escolaridade de negros no setor de informática (14.5%) e de telecomunicações (5.8%).

Também aqui os homens brancos têm sido os mais escolarizados, com menos de 40% da força de trabalho com primeiro grau incompleto; entre os demais, essa participação supera 50%.

TABELA 12

Distribuição da faixas de escolaridade no setor de bens de vestuário, por sexo e cor, em 1998

VESTUÁRIO	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	54.2	51.2	52.2	55.8	38.6	44.4
Primeiro Grau Completo	31.0	26.5	28.0	28.3	23.3	25.0
Segundo Grau Completo	14.5	18.4	17.1	11.5	30.4	24.0
Superior	0.3	3.9	2.7	4.4	7.6	6.5
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

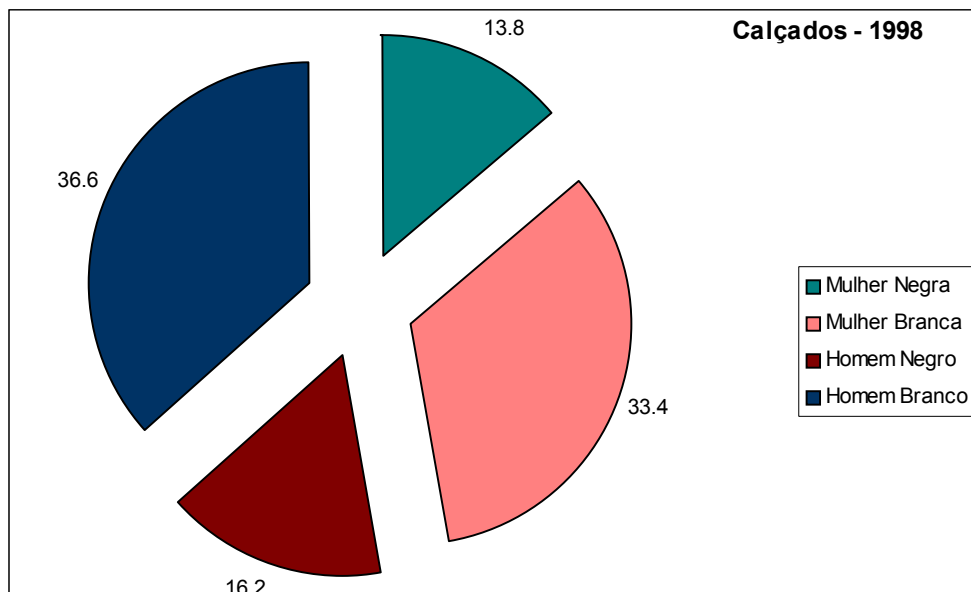
1.2.4 O Setor de Calçados

Assim como têxtil e vestuário, também é possível identificar características bastante semelhantes entre as indústrias de calçados e de couro. Em ambos os setores, o nível do emprego vem caindo no decorrer da década de 80 e 90 em paralelo a um aumento da produção, o que pode ser atribuído ao processo de introdução de novas tecnologias e formas de organizar o trabalho, garantindo a elevação da produtividade dos setores. Não obstante, trata-se de setores tradicionais, com largo emprego de trabalhadores com baixa qualificação. Em especial no setor de calçados, a concorrência ainda se estrutura em torno dos preços dos produtos, fator que impulsiona a busca por mão de obra barata. Temos, no entanto, identificado um perfil de emprego diferenciado, com dinâmica particular.

Em termos da participação percentual no emprego, o forte ajuste recessivo no setor de calçados tem atingido homens e mulheres de forma praticamente semelhante, não alterando significativamente a distribuição percentual do emprego no intervalo de dez anos. O Gráfico 5 apresenta essa distribuição para o ano de 1998, segundo sexo e raça dos empregados.

GRÁFICO 5

Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor de calçados em 1998



Nota-se, a partir do Gráfico 5, que o setor de calçados tem favorecido o emprego feminino, o qual foi de 47,2% em 1998; em 1989, o percentual era de 46,3%. As mulheres brancas respondem pela maior parte dessa distribuição. Também os homens brancos têm sido maioria nas indústrias de calçados.

Ainda que a redução do nível do emprego não tenha alterado a distribuição da força de trabalho por sexo, temos notado um sensível aumento na participação percentual de negros no setor de calçados nos últimos dez anos. Entre as mulheres, o aumento foi de 74%, visto que salta de 7,9% em 1989 para 13,8% em 1998; entre os homens, representou 14%.

Quanto ao vínculo no emprego, poucas mudanças foram identificadas no período. As mulheres negras se mantêm como maioria sob o vínculo de empregados, enquanto os homens brancos são maioria entre os empregadores, sendo que, entre 4% e 5% da força de trabalho, negra e não negra, trabalham por conta própria.

TABELA 13

Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo no setor de calçados

CALÇADOS	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Empregado	94.0	87.1	89.4	88.4
Conta Própria	5.3	8.6	5.1	2.6
Empregador	0.7	2.9	4.3	7.2
Não Remunerado	0.0	1.5	1.2	1.8
1998				
Empregado	94.9	87.6	90.0	88.0
Conta Própria	4.3	5.1	5.3	4.8
Empregador	0.9	3.7	2.4	6.4
Não Remunerado	0.0	3.6	2.3	0.8

FONTE: PNAD/ IBGE

Em termos de escolaridade, cerca de 60% dos trabalhadores ainda não completaram o primeiro grau enquanto que a participação daqueles com curso universitário não supera 3%. Nessa última faixa, dos possuidores de nível superior, os homens brancos são mais representativos, seguidos pelas mulheres brancas e pelos homens negros. Não foi identificada participação de mulheres negras com curso superior, o que indica que, se as mulheres negras estão aumentando seu acesso ao setor de calçados, tais oportunidades não estão relacionadas às ocupações que requerem maior grau de escolarização formal. Mesmo na faixa que indica segundo grau completo, a participação percentual das mulheres negras tem sido a menor dentre o conjunto da força de trabalho.

TABELA 14

Distribuição das faixas de escolaridade no setor de calçados, por sexo e cor, em 1998

CALÇADOS	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	59.0	63.6	62.2	60.4	61.0	60.8
Primeiro Grau Completo	31.1	19.8	23.1	27.3	20.8	22.8
Segundo Grau Completo	9.9	14.9	13.5	11.6	15.2	14.0
Superior	0.0	1.7	1.2	0.8	3.0	2.3
Total	100	100	100	100	100	100

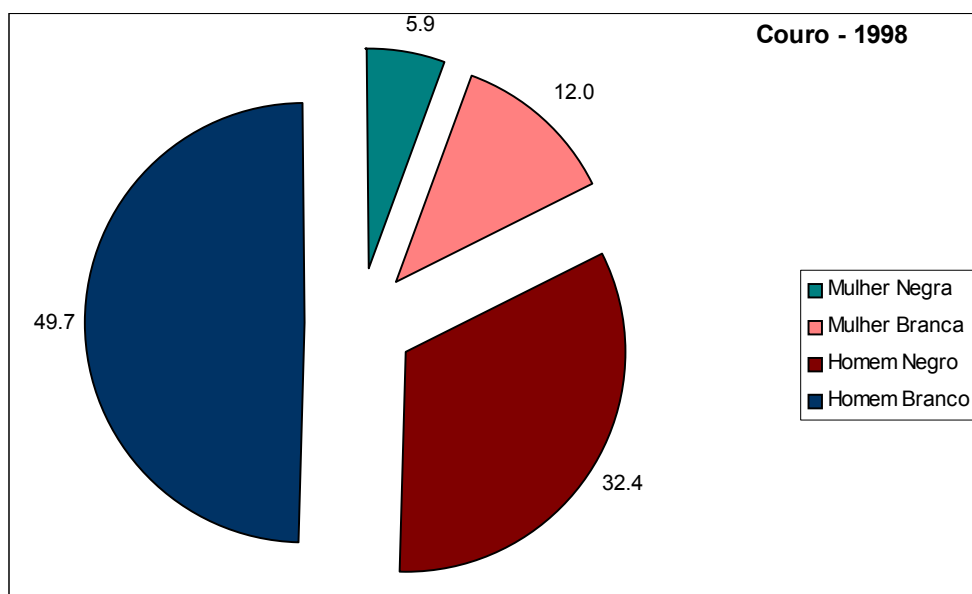
FONTE: PNAD/ IBGE

1.2.5 O Setor de Couro

Como discutido anteriormente, também entre as indústrias de couro tem havido uma queda acentuada no volume do emprego, a qual teve início na segunda metade dos anos 80. Mas, ao contrário do que ocorreu com o setor de calçados, no setor de couro a participação percentual de homens e mulheres,

negros e não negros, tem se alterado significativamente entre os anos de 1989 e 1998. As mulheres foram as mais atingidas pelo movimento de contração do emprego, tendo sua participação reduzida de 31,5% em 1989 para 17,9% em 1998. Entre elas, as brancas foram as que mais perderam espaço no setor, caindo de 27,1% para 12%; em contrapartida, as mulheres negras registraram um aumento na sua participação, de 4,4% para 5,9%, ainda que esse percentual se mantenha bem inferior ao dos demais trabalhadores. Os mais beneficiados no emprego do setor de couro foram os homens negros, cuja participação percentual praticamente dobrou na última década.

GRÁFICO 5
Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor de couro em 1998



As mudanças no nível do emprego no setor de couros tem alterado as formas de inclusão dos grupos de sexo e cor. Entre as mulheres, há uma evidente redução no percentual dos empregados, que se reflete em aumento nos demais tipos de vínculo. Entre as negras, assiste-se a um deslocamento para o trabalho não remunerado, superior a 20% do total do emprego, o que nos leva a concluir que, embora seu percentual de participação tenha sido mantido, podemos estar assistindo a um movimento de precarização do emprego das mulheres negras no

setor de couro.¹⁰ Entre as trabalhadoras brancas, decresce a participação daquelas inseridas como empregadas, tendo sido ampliada a inserção no trabalho por conta própria, tanto num extremo, como empregadoras, como no outro, enquanto incluídas em formas de trabalho não remunerado.

Em linhas gerais, o setor de couro não apenas está expulsando a força de trabalho feminina, como também tem contribuído para a precarização dos seus vínculos empregatícios desta. Os homens, por outro lado, estão sendo preservados no setor como empregados remunerados, principalmente os brancos; entre os negros, amplia-se em 25% o percentual daqueles que trabalham por conta própria.

TABELA 15
Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo no setor de Couro

COURO	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Empregado	100.0	81.4	97.5	88.7
Conta Própria	0.0	6.2	2.5	5.4
Empregador	0.0	1.4	0.0	5.9
Não Remunerado	0.0	11.0	0.0	0.0
1998				
Empregado	77.8	64.8	74.0	88.9
Conta Própria	0.0	13.1	26.0	2.1
Empregador	0.0	7.9	0.0	4.4
Não Remunerado	22.2	14.2	0.0	4.6

FONTE: PNAD/ IBGE

Apesar da evidência de condições menos favoráveis com relação aos vínculos de emprego para as mulheres, no setor de couro, a análise dos dados por níveis de escolaridade mostra que a força de trabalho feminina registra o menor percentual de trabalhadoras com o primeiro grau incompleto em relação aos homens. Destacam-se aqui as trabalhadoras negras, que registram mais de 40% de participação nas faixas que incluem segundo grau completo. Os homens

¹⁰ Chamamos a atenção para o cuidado com que deve ser tomada tal conclusão, apenas indicativa de possíveis tendências, posto que mudanças conceituais no que a PNAD define como “não remunerado” tiveram lugar entre 1989 e 1998.

destacam-se pela muito baixa participação daqueles com curso superior, cerca de 3% do total.¹¹

TABELA 16
Distribuição da faixas de escolaridade no setor de couro, por sexo e cor, em 1998

COURO	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	38.9	62.6	54.8	68.5	74.1	71.9
Primeiro Grau Completo	18.2	26.5	23.8	11.8	7.1	9.0
Segundo Grau Completo	42.9	10.9	21.4	16.6	15.2	15.8
Superior	0.0	0.0		3.0	3.5	3.3
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

1.2.6 O Setor de Alimentos¹²

Uma característica importante do setor de alimentos é sua diversidade. O setor é composto por um grande número de empresas, bastante heterogêneas e com processos produtivos bastante diferenciados, os quais incluem beneficiamento e moagem de cereais, fabricação de doces, farinhas diversas (trigo, mandioca, milho, centeio), usinas de açúcar, laticínios, abate de animais, preparação de carnes, entre outros. Estamos falando de um conjunto heterogêneo de empresas, muitas das quais se utilizam de mão de obra pouco qualificada e sujeita a relações precárias de trabalho. Tal heterogeneidade do universo de empresas no setor de alimentos tende a dificultar as análises agregadas sobre o perfil do emprego.

Informações coletadas a partir dos dados da PNAD/IBGE indicam que o setor de alimentos tem mantido seu nível de emprego no período de 1989 e 1998. Em relação às variações percentuais da força de trabalho na composição do

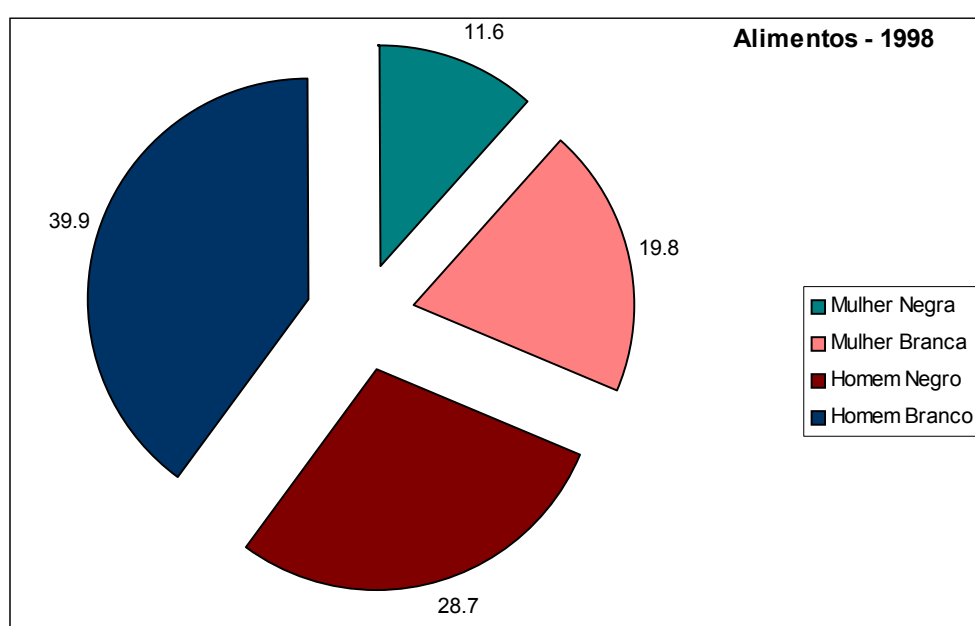
¹¹ A quantidade elevada de valores extremos (algumas vezes 100%, outras vezes zero) em células das tabelas produzidas para o setor de couros pode sugerir que o tamanho da amostra da PNAD não suporte o nível de desagregação (por sexo, cor e uma terceira variável de controle), dada a quantidade de casos colhidos para este setor. Isto nos sugere que tomemos com cuidado as conclusões aqui sugeridas, até mesmo tendo em conta que elas discrepam em muito do que em geral se observa para os outros setores.

¹² Convém destacar os problemas de comparabilidade entre o que aqui se denomina como “Setor de Alimentos” e o que fora analisado nos relatórios setoriais, com base na Rais. Vide “Introdução” e Anexo.

emprego do setor, as mudanças mais acentuadas ocorreram no emprego das mulheres brancas, as quais contaram com um aumento de 24% no período.

É importante ressaltar que a maior concentração de trabalhadores negros ocorre nas indústrias de alimentos, em torno de 40%, sendo que os homens respondem pela maior parte deste percentual. O Gráfico 7 apresenta esta distribuição para o ano de 1998.

GRÁFICO 7
Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor de alimentos em 1998



A participação dos trabalhadores negros tem sido mais elevada entre aqueles que se inserem na condição de empregados, ao passo que são os homens brancos, seguido das mulheres brancas, os grandes empregadores do setor. Reitera-se o achado da barreira de acesso a posições sociais elevadas para os indivíduos negros.

Nota-se que mais de 5% das mulheres, brancas e negras, trabalham por conta própria em 1998. A heterogeneidade do segmento, em que se sobressaem grandes grupos multinacionais em paralelo a um grande número de pequenas e micro empresas de processamento de alimentos, tem possibilitado a permanência e o crescimento de iniciativas deste tipo entre as mulheres.

TABELA 17
Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo no setor de Alimentos

ALIMENTOS	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Empregado	84.2	87.3	92.9	88.2
Conta Própria	3.6	2.2	2.1	1.3
Empregador	0.6	5.1	3.4	9.0
Não Remunerado	11.5	5.4	1.6	1.5
1998				
Empregado	84.6	79.3	93.6	86.7
Conta Própria	5.8	6.4	2.0	2.6
Empregador	1.5	6.4	2.6	8.2
Não Remunerado	8.1	7.9	1.8	2.5

FONTE: PNAD/ IBGE

A heterogeneidade do setor de alimentos, com emprego de mão de obra pouco qualificada, se reflete, ademais, no grau de escolaridade que predomina no setor. Mais de 50% do conjunto da força de trabalho ainda não concluiu o primeiro grau; os homens negros, seguidos das mulheres negras, respondem pelo maior percentual de concentração nas faixas que indicam menor escolaridade, sendo que a força de trabalho negra com curso superior não chega a 1% do total.

TABELA 18
Distribuição das faixas de escolaridade no setor de alimentos, por sexo e cor, em 1998

ALIMENTOS	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	63.8	53.2	57.1	74.4	56.8	64.2
Primeiro Grau Completo	18.8	20.9	20.3	15.7	18.7	17.5
Segundo Grau Completo	16.8	21.7	19.9	9.3	20.3	15.7
Superior	0.6	4.1	2.8	0.6	4.1	2.6
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

1.2.7 O Setor de Informática¹³

Os setores de informática e de telecomunicações, também conhecidos como indústrias fornecedoras de produtos e serviços de informação, constituem

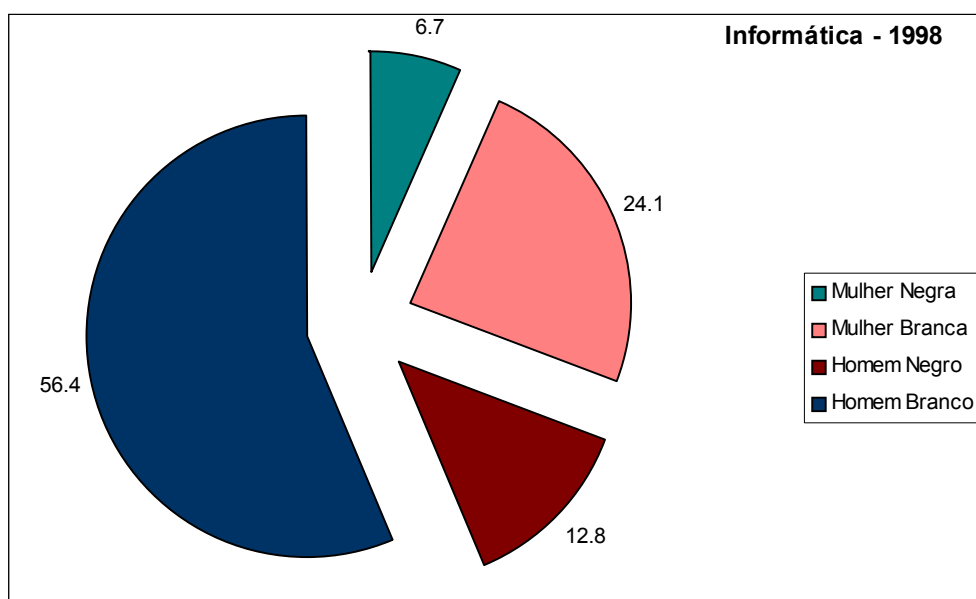
¹³ Queremos novamente chamar a atenção para os problemas de comparabilidade entre os dados sobre o setor de informática, tanto em relação ao que apresenta o relatório sobre dinâmica econômica setorial como em relação aos anos que estamos analisando (1989 e 1998) da PNAD/ IBGE. Isso se deve à falta de uma clara definição acerca do que vem a ser o setor de informática. Para uma descrição dos dados que estamos trabalhando, ver "Introdução" e Anexo.

casos particulares no conjunto dos 8 setores econômicos que estamos estudando. A dinâmica do emprego e o perfil da força de trabalho predominante nos setores de informática e telecomunicação são notadamente distintos do que identificamos na grande maioria dos setores até aqui analisados, muitos dos quais classificados como setores tradicionais, com predominância da atividade fabril, em que se sobressai o emprego de trabalhadores pouco qualificados e a baixa utilização de equipamentos de alta tecnologia.

Nos setores de informática e telecomunicações, o emprego de alta tecnologia tem ocorrido em maior escala do que ocorre entre os demais setores econômicos aqui estudados. Conseqüentemente, o perfil de força de trabalho que se requer é outro, sendo maior a demanda por trabalhadores mais qualificados e preparados. Isto marca – distinguindo-os face a outros setores – a forma de inclusão dos grupos negros.

Em termos da composição do emprego do setor de informática, tem predominado a força de trabalho masculina, a qual responde por 70% do volume total do emprego. Entre os homens, a maioria é branca (56,4%), enquanto que os negros contam com apenas 12,8% de participação. Também entre as mulheres, é branca a parcela mais significativa, com 24,1%. A incidência de mulheres negras é minoritária no setor, com 6,7% de participação em 1998 (Gráfico 8).

GRÁFICO 8
Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor de informática em 1998



Com relação ao tipo de vínculo, foi no setor de informática que identificamos a maior participação percentual dos trabalhadores por conta própria em relação a todos os demais setores. Se notamos um aumento, entre 1989 e 1998, do trabalho por conta própria, esse tipo de vínculo com o setor de informática tem aumentado sobretudo entre os trabalhadores negros, que saíram de um patamar de 0.9% para 26,9% em 1998. Ao que parece, as oportunidades de trabalho por conta própria são maiores nesse setor, que se mostra favorável para homens negros e mulheres brancas. Entre as mulheres negras, tais iniciativas parecem ser menos relevantes.

TABELA 19
Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo no setor de Informática

INFORMÁTICA	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Empregado	85.2	90.4	97.0	78.3
Conta Própria	13.5	7.1	0.9	11.2
Empregador	0.0	2.4	0.8	10.5
Não Remunerado	1.3	0.0	1.3	0.0
1998				
Empregado	90.7	71.6	68.9	55.0
Conta Própria	7.9	21.1	26.9	34.3
Empregador	0.0	5.0	4.2	10.4
Não Remunerado	1.4	2.4	0.0	0.4

FONTE: PNAD/ IBGE

A predominância de um maior percentual de trabalho qualificado no setor de informática, quando comparada aos demais setores de estudo, se reflete nas faixas de escolaridade, com a mais elevada concentração do emprego naquelas faixas que indicam maiores níveis de educação formal. A Tabela 20 mostra que – diferentemente dos demais - o setor de informática apresenta um reduzido percentual de força de trabalho com o primeiro grau completo, sendo 5,9% para os homens e 4,2% para as mulheres, valores que contrastam com os registrados nos demais setores industriais, cuja participação nessa faixa supera 40% (à exceção de telecomunicações). De fato, mais de 80% da força de trabalho do setor de informática possui segundo grau completo ou superior, refletindo uma exigência dos postos de trabalho por profissionais com maior escolaridade.

Entre os mais escolarizados do setor, destacam-se os homens brancos, seguidos pelas mulheres, também brancas, pelas mulheres negras e, por fim, pelos homens negros. A força de trabalho negra, que é minoria no setor, também apresenta, ali, os menores níveis de escolaridade formal.

TABELA 20
Distribuição da faixas de escolaridade no setor de informática, por sexo e cor, em 1998

INFORMÁTICA	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	7.7	5.3	5.9	12.7	2.2	4.2
Primeiro Grau Completo	10.4	7.0	7.7	12.2	11.4	11.5
Segundo Grau Completo	57.6	53.6	54.5	60.6	42.2	45.6
Superior	24.3	34.1	31.9	14.5	44.2	38.7
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

1.2.8 O Setor de Telecomunicações¹⁴

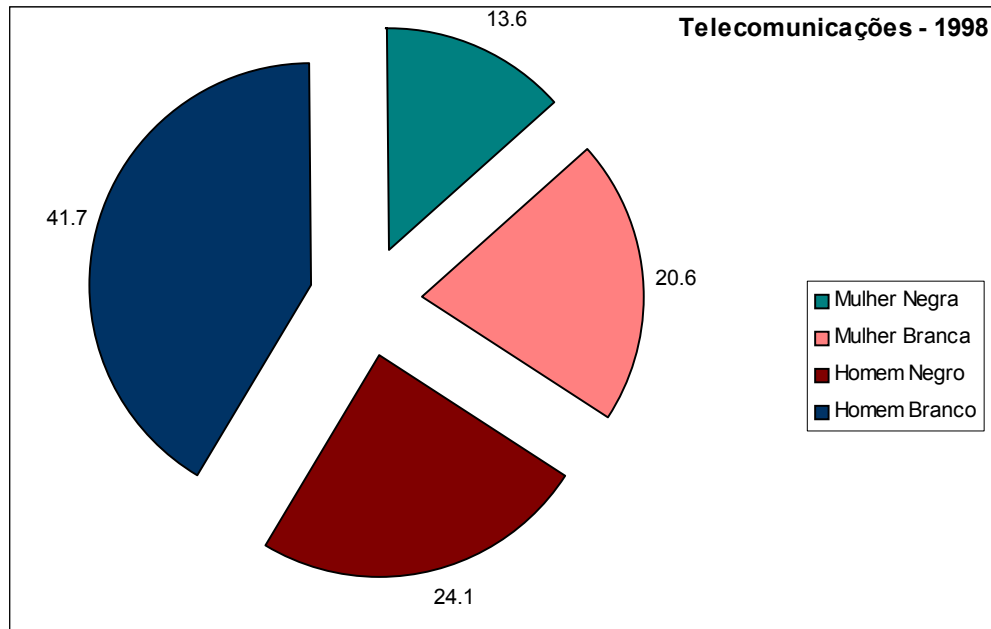
A alteração na participação percentual dos trabalhadores em telecomunicações, entre 1989 e 1998, tem favorecido o emprego de negros, homens e mulheres; em contrapartida, as mulheres brancas foram as que mais perderam espaço no setor, contando com uma redução de 24% da sua participação no emprego. Em termos da distribuição do emprego por sexo, em telecomunicações, assim como identificamos em informática, a população masculina predomina e este predomínio parece tender a se ampliar; assim, entre os anos de 1989 com 1998, notamos um aumento na participação percentual dos homens no setor, que salta de 62,9% para 65,8%.

O Gráfico 9 apresenta uma distribuição do emprego em 1998, em que os homens brancos representam a ampla maioria, seguidos pelos homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Reitera-se a imagem de um setor tão fortemente masculino, que cabe investigar e atuar sobre os mecanismos que podem explicar tais barreiras de acesso às mulheres.

¹⁴ As informações aqui referidas resumem-se ao segmento das atividades de operação de telefonia.

GRÁFICO 8

Participação percentual de negros e brancos, por sexo, no setor de telecomunicações em 1998



Quanto ao vínculo estabelecido, há certa regularidade no período.¹⁵ Os empregados são a grande maioria, sendo que os homens brancos são os que se destacam enquanto empregadores. É reduzido o trabalho por conta própria, o que se atribui à maior homogeneidade do setor de telecomunicações, notadamente no caso das informações que estamos trabalhando, relativas às operadoras de telefonia.

¹⁵ Novamente aqui, a grande incidência de células vazias nos dados apresentados a este nível de desagregação (onde controlam-se simultaneamente sexo, cor e uma terceira variável) parece sugerir que o tamanho da amostra da PNAD não suporta tal nível de detalhe na especificação das características dos indivíduos ocupados no setor.

TABELA 21
Distribuição da força de trabalho, por cor e sexo, segundo tipo de vínculo no setor de Telecomunicações

TELECOMUNICAÇÕES	MULHERES		HOMENS	
	NEGRAS	BRANCAS	NEGROS	BRANCOS
1989				
Empregado	100.0	97.5	98.9	98.1
Conta Própria	0.0	0.0	0.0	0.0
Empregador	0.0	2.5	1.1	1.9
Não Remunerado	0.0	0.0	0.0	0.0
1998				
Empregado	97.6	98.8	96.8	94.8
Conta Própria	0.0	0.4	1.3	1.7
Empregador	0.0	0.8	1.0	3.5
Não Remunerado	2.4	0.0	0.8	0.0

FONTE: PNAD/ IBGE

Outra semelhança com o setor de informática é a predominância da força de trabalho com melhor escolaridade, também característica do setor de telecomunicações. Aliás, tal escolaridade é inferior apenas em relação ao setor de informática, mais uma vez reforçando a presença de um perfil de emprego diferenciado nesse segmento, mais escolarizado e qualificado.

Nota-se que a escolaridade das mulheres tem sido mais elevada do que a dos homens, mostrando-se inferior apenas entre aqueles (notadamente brancos) com diploma de nível superior.

TABELA 22
Distribuição da faixas de escolaridade no setor de telecomunicações, por sexo e cor, em 1998

TELECOMUNICAÇÕES	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	22.7	4.8	11.8	32.4	14.4	20.8
Primeiro Grau Completo	18.4	17.2	17.6	19.0	13.4	15.4
Segundo Grau Completo	50.5	59.0	55.6	42.8	47.0	45.5
Superior	8.4	19.1	14.9	5.8	25.3	18.3
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

2 – DIFERENCIAIS DE INCLUSÃO: AS DESIGUALDADES ENTRE GRUPOS DE SEXO E RAÇA NAS CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO E DE REMUNERAÇÃO

Terão as características de sexo e cor um efeito importante nas condições pelas quais diferentes indivíduos encontram-se inseridos no trabalho? Esta forma de perguntar nos permite qualificar um outro tipo de barreiras – as barreiras de inclusão, as quais têm modos de expressão (e, nesse sentido, conseqüências, em termos de políticas) diferentes das barreiras de acesso, das quais tratamos até aqui. As barreiras (ou diferenciais) que se expressam nas formas de inclusão serão, assim, o objeto desta segunda parte do texto. Nela procuraremos qualificar as desigualdades que se expressam na forma como são incorporados os indivíduos, permitindo inquirir sobre diferenciais que podem estar sustentados em discriminações fundadas em formas socialmente distintas de valorizar (ou desvalorizar) atributos individuais, como o sexo ou a cor, que nos interessam aqui mais de perto.

Dois tipos de diferenciais (que podem se tornar barreiras ao modo de incluir) serão tratados neste texto: os relativos às condições de remuneração do trabalho e/ou os relativos às condições contratuais, isto é, à natureza do vínculo de trabalho que se estabelece (e, por extensão, às condições de acesso à proteção ao trabalho). Dedicaremos as três primeiras seções deste capítulo à análise dos diferenciais de rendimento e a quarta ao estudo dos diferenciais nas condições contratuais.

Temos consciência de que a análise das condições de remuneração necessita ter em mente as diferenças – constituídas fora do mercado de trabalho, e produzidas por um quadro de desigualdades macro-sociais – em termos de escolaridade, por exemplo. Bem assim, elas devem ter em conta que outros traços fazem igualmente variar os salários (e não só o sexo e a cor), como são, por exemplo, a idade (também uma característica adscrita, que independe da

qualidade do desempenho do indivíduo) e o tempo de emprego (uma condição adquirida, ligada ao desempenho do indivíduo).

Dois limites se colocaram para a nossa análise. Em primeiro lugar, novamente aqui, o tamanho da amostra da PNAD (como vimos na sessão anterior), muitas vezes não suporta a desagregação dos dados para o controle simultâneo de muitas variáveis num ensaio de análise de tabulação cruzada. Tentamos contornar esta dificuldade, desagregando até onde possível as tabelas e associando uma análise desse tipo a uma análise de regressão por passos, numa forma alternativa para contornar o problema e visibilizar os efeitos líquidos das diversas variáveis independentes aqui consideradas: por um lado, tempo de emprego, grau e série freqüentados (características de tipo aquisitivo, e, por isto mesmo, ligadas ao desempenho); por outro lado, idade, sexo e cor (características de tipo atributivo).

Um segundo limite referiu-se à disponibilidade de dados. A natureza da ocupação (importante variável interveniente numa análise de salários) não está apresentada na versão atual desse relatório, devido às dificuldades para construirmos categorias sócio-ocupacionais comparáveis no curto tempo que nos foi dado para produzir o presente texto.

Nas três primeiras seções que se seguem (2.1, 2.2 e 2.3) procuraremos descrever, para um intervalo de 10 anos, como o rendimento direto auferido na ocupação principal parece refletir condições diferenciadas de emprego, as quais são especialmente desiguais se tomados em conta o sexo e a cor dos indivíduos ocupados. Faremos isto para cada um dos oito setores de atividade selecionados pelo Projeto (bens de capital, têxtil, vestuário, calçados, couro, alimentos, informática e telecomunicações).

Para melhor relativizarmos os dados, iniciamos a análise com uma breve caracterização do que se passa com o conjunto dos ocupados no setor de transformação (2.1), seguindo com um estudo mais detido de cada setor (2.2 e 2.3).

Finalizaremos esta seção ampliando a análise para o tipo de vínculo e indagando sobre chances diferenciadas de obtenção de um emprego protegido tomando em conta homens e mulheres, negros e brancos.

2.1 - Padrões de Desigualdade de Remuneração no Mercado de Trabalho

Comparando a remuneração média no setor de transformação entre os anos de 1989 e 1998, notamos a vigência de dois movimentos distintos quando olhamos os dados da perspectiva de gênero e de raça.¹⁶

Por um lado, a Tabela 22 aponta para uma queda nos diferenciais de salário por sexo no período. Se em 1989 a razão entre os salários dos homens era de 1,9 em relação ao das mulheres empregadas, em 1998 essa diferencial caiu para cerca de 1,7. Por outro lado, os diferenciais por raça se mantêm inalterados no período, com razão de 1,9 para os brancos.

TABELA 22
Diferenciais de salário, por sexo e raça, na Indústria de Transformação entre 1989 e 1998

	GÊNERO			RAÇA		
	MULHERES	HOMENS	H/M	NEGROS	BRANCOS	B/N
1989	667.2	1296.5	1.9	698.1	1355.9	1.9
1998	379.2	641.0	1.7	360.0	686.5	1.9

FONTE: PNAD/ IBGE

Nota-se, assim, que os diferenciais de salário têm diminuído mais que proporcionalmente por sexo do que por raça. Os diferenciais de salário por grupos de cor parecem não refletir as demais mudanças em curso. Entre 1989 e 1998 eles se mantiveram no mesmo patamar e, em média, a força de trabalho branca recebe quase o dobro do que percebe a força de trabalho negra.

Complementar a esses dados, a Tabela 23 mostra que os diferenciais de salário são menores entre as mulheres, brancas e negras, e vêm apresentando

¹⁶ Ao logo deste texto, para maior simplicidade no tratamento dos dados, dada a exigüidade do tempo, trabalhamos apenas com a remuneração direta. É certo que, em alguns setores, as formas de remuneração indireta não são desprezíveis e dariam maiores possibilidades de precisão nas diferenças encontradas.

tendência decrescente no período. Entre os homens, brancos e negros, a razão se mantém estável e mais elevada no período.

TABELA 23
Diferenciais de salário, por sexo segundo a cor, na Indústria de Transformação entre 1989 e 1998

	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	B/N	NEGROS	BRANCOS	B/N
1989	417.5	801.8	1.9	803.5	1571.7	2.0
1998	263.9	438.1	1.7	393.9	790.3	2.0

FONTE: PNAD/ IBGE

Assiste-se, portanto, a um quadro em que predomina certa hierarquia entre o conjunto da força de trabalho, que se expressa em três situações. Primeiro, no topo da hierarquia, estão os homens brancos, invariavelmente respondendo pelos mais altos salários. Dividindo posição intermediária estão os homens negros e as mulheres brancas, com faixas salariais equivalentes, sendo que em certos momentos os homens negros respondem pelos mais altos salários e em outros as mulheres brancas são menor remuneradas. Por fim, abaixo na hierarquia, vêm as mulheres negras, com salários significativamente menores.

Cabe considerar que, não obstante estejamos assistindo a uma redução nos diferenciais de remuneração por sexo, a diferença entre os salários das mulheres e dos homens na indústria de transformação ainda se mantém elevada: em 1989, o salário médio das mulheres era 52% do salário dos homens, aumentando para 59.2% em 1998. Isto está a indicar que ainda há ainda muito espaço para ações e propostas que visem a menor desigualdade de ganhos e a maior equidade na incorporação no trabalho de homens e mulheres.

Notadamente porque as mulheres brancas são, em média, mais escolarizadas que os homens; bem assim, as mulheres negras são mais escolarizadas que os homens negros. Contudo, elas não respondem pelos maiores salários (Tabela 24).

É certo que os trabalhadores negros são menos instruídos do que os não-negros – evidência de uma desigualdade social criada fora da operação do mercado de trabalho mas com efeitos decisivos dentro deste - , sendo este um elemento que tende a reforçar a inserção da população negra em ocupações

menos qualificadas e com menores salários, mesclando desigualdades sociais e desigualdades raciais no trabalho (Tabela 25).

TABELA 24
Distribuição do emprego na Indústria de Transformação, por faixas de escolaridade, segundo sexo e raça, em 1998

	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
Primeiro Grau Incompleto	59.7	43.5	49.0	66.6	47.8	54.9
Primeiro Grau Completo	21.4	22.6	22.2	18.9	21.4	20.4
Segundo Grau Completo	17.1	26.5	23.3	13.2	23.1	19.4
Superior	1.8	7.4	5.5	1.4	7.7	5.3
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

TABELA 25
Distribuição do emprego na Indústria de Transformação, por faixas de escolaridade, segundo sexo e raça, em 1998

	GÊNERO			RAÇA		
	MULHERES	HOMENS	H/M	NEGROS	BRANCOS	B/N
Primeiro Grau Incompleto	49.0	54.9	1.1	64.8	46.5	0.7
Primeiro Grau Completo	22.2	20.4	0.9	19.5	21.7	1.1
Segundo Grau Completo	23.3	19.4	0.8	14.2	24.1	1.7
Superior	5.5	5.3	1.0	1.5	7.6	5.1
Total	100	100	1.0	100	100	1.0

FONTE: PNAD/ IBGE

Especial destaque cabe ser feito para o ponto de inflexão, ou seja, para o momento onde a barreira social no acesso à escolaridade mais cerceia a incorporação dos negros: é no acesso ao nível superior onde reside o maior diferencial na escolaridade entre brancos e negros. O efeito desta barreira social sobre a forma de inclusão no trabalho faz-se, então, claro: são os cargos de nível superior os que detêm as funções de mando. Dessa forma, restringe-se o acesso de negros aos cargos de maior poder na organização, ao topo das hierarquias funcionais, assim como o seu acesso às ocupações técnicas de nível superior, como de engenharia e afins.

Tais tendências, evidenciadas no setor de transformação, se refletem entre os oito setores que estamos estudando, ainda que as dinâmicas identificadas entre eles sejam bastante diferenciadas. Notamos, ademais, que os diferenciais de salário se mantêm em todos os setores analisados.

TABELA 26
Distribuição da remuneração média, em valores absolutos, por sexo e raça, entre os anos de 1989 e 1998

1989	GÊNERO			RAÇA		
	MULHERES	HOMENS	H/M	NEGROS	BRANCOS	B/N
Bens de Capital	1014.6	1630.4	1.6	1017.38	1756.86	1.7
Têxtil	458.67	1146.11	2.5	527.61	940.29	1.8
Vestuário	561.94	1969.36	3.5	476.96	1105.59	2.3
Calçados	564.7	878.87	1.6	490.85	802.68	1.6
Couro	695.62	785.4	1.1	465.95	837.44	1.8
Alimentos	574.97	967.25	1.7	549.7	1084.41	2.0
Informática	1463.52	3816.29	2.6	1109.81	3511.39	3.2
Telecomunicações	1245.5	2094.8	1.7	1132.59	2064.45	1.8
1998						
Bens de Capital	600.14	832.59	1.4	484.21	959.93	2.0
Têxtil	277.59	601.75	2.2	237.01	550.05	2.3
Vestuário	322.67	591.8	1.8	250.51	455.66	1.8
Calçados	232.82	403.35	1.7	242.8	357.71	1.5
Couro	378.78	356.38	0.9	269.77	416.6	1.5
Alimentos	289.03	491.81	1.7	295.77	516.85	1.7
Informática	906.35	1794.65	2.0	775.11	1704.33	2.2
Telecomunicações	613.07	1064.26	1.7	647.04	1074.44	1.7

FONTE: PNAD/ IBGE

A Tabela 26 é ilustrativa ao apontar para a vigência dos diferenciais de salário por sexo e por raça. Não obstante, a maior desigualdade ocorre entre os grupos raciais antes que entre os grupos de gênero, refletindo tendência já evidenciada para o conjunto da indústria de transformação. Nota-se que, entre 1989 e 1998, a razão entre os diferenciais de salário por gênero têm decrescido em praticamente todos os setores de atividade econômica, permanecendo estável apenas em alimentos e telecomunicações.

Cabe considerar que não obstante estejamos assistindo a uma queda nos diferenciais salariais entre homens e mulheres, ele ainda se mantém elevado em diversos setores. Os maiores diferenciais por gênero têm ocorrido entre os setores têxtil, de informática e, em especial, nas indústrias de vestuário, ainda que a queda tenha sido bastante significativa no período (de 3,5 para 1,8). Em posições intermediárias estão os setores de bens de capital, calçados, alimentos e telecomunicações. Os dados mais otimistas nessa análise ocorrem em relação ao setor de couro, onde identificamos os menores diferenciais de remuneração entre homens e mulheres. Contudo, neste setor o movimento de contração no emprego tem atingido mais as mulheres do que os homens empregados, as quais tiveram

sua participação reduzida de 31,5% em 1989 para 17,9% em 1998, ao passo que os homens negros praticamente dobraram sua participação no setor. Provavelmente o que ocorreu no setor de couros foi uma substituição do emprego das mulheres, em especial aquelas com menores salários, pelo emprego dos homens negros. Mesmo assistindo a uma queda nos diferenciais de gênero, se tomarmos para comparação a média identificada na indústria de transformação (que foi de 1,7 em 1998), notamos que apenas os setores de bens de capital e de couro apresentam valores abaixo dessa média, indicando menor disparidade salarial.

Já os mais altos diferenciais de remuneração ocorrem entre negros e brancos. A análise por raça mostra que, em 1989, os brancos chegavam a receber em média três vezes mais que os negros, vide o caso do setor de informática. Dez anos depois registramos uma queda neste percentual em praticamente todos os setores analisados, cuja magnitude não foi suficiente para alterar a natureza da desigualdade entre grupos de cor. Com relação à média que identificamos no setor de transformação - que foi de 1,9 -, os setores de bens de capital, têxtil e informática são aqueles em que os diferenciais entre brancos e negros são mais acentuados. Nos setores de vestuário, couro e alimentos houve uma queda nos diferenciais entre os anos de 1989 e 1998 que manteve os valores abaixo da média do setor de transformação; já nos setores de calçados e telecomunicações a queda foi bem mais gradual, embora os valores se conservem abaixo da média.

A Tabela 27 tende a reforçar tais achados ao comparar os diferenciais de remuneração entre as mulheres e os homens, segundo a cor.

TABELA 27
Distribuição da remuneração média, em valores absolutos, por sexo e raça, entre os anos de 1989 e 1998

1989	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	B/N	NEGROS	BRANCOS	B/N
Bens de Capital	755.04	1109.31	1.5	1057.88	1873.07	1.8
Têxtil	326.36	538.89	1.7	762.53	1348.9	1.8
Vestuário	393.24	665.89	1.7	798.35	2614.29	3.3
Calçados	362.19	607.16	1.7	563.51	992.56	1.8
Couro	445.1	740.97	1.7	471.59	881.79	1.9
Alimentos	373.49	722.38	1.9	616.23	1217.67	2.0
Informática	1001.95	1562.25	1.6	1153.18	4626.83	4.0
Telecomunicações	747.82	1426.58	1.9	1316.99	2473.42	1.9
1998						
Bens de Capital	398.4	675.31	1.7	494.96	1010.32	2.0
Têxtil	148.72	365.94	2.5	367.03	677.24	1.8
Vestuário	237.5	365.36	1.5	291.18	747.55	2.6
Calçados	204.02	244.69	1.2	275.44	461.03	1.7
Couro	283.84	425.55	1.5	267.21	414.44	1.6
Alimentos	214.34	332.78	1.6	328.79	608.47	1.9
Informática	546.55	1005.63	1.8	891.36	2006.71	2.3
Telecomunicações	370.27	774.14	2.1	798.79	1221.04	1.5

FONTE: PNAD/ IBGE

Nota-se que o maior diferencial ocorre intra homens (brancos e negros), o que vem a corroborar a importância de se considerar simultaneamente as desigualdades de sexo e de raça nos estudos sobre mercado de trabalho. Em contrapartida, o menor diferencial ocorre intra mulheres, especialmente em 1998, mas essa diferença tende a se ampliar, especialmente em setores como bens de capital, têxtil e telecomunicações.

A análise sobre os setores de atividade também corrobora a mesma hierarquia evidenciada para o setor de transformação. Também aqui os homens brancos recebem invariavelmente os maiores salários. Em posição intermediária, estão as mulheres brancas e os homens negros, com médias salariais aproximadas e, por fim, as mulheres negras. Exceção ocorre no setor de couro, em que a média salarial é maior para as mulheres brancas, seguidas pelos homens brancos, mulheres negras e homens negros. É provável que o movimento recessivo tenha expulsado do setor as mulheres com menores salários de forma que os homens, por estarem equitativamente melhor distribuídos em todas as ocupações, desde aquelas com altos salários até aquelas com baixa remuneração, registram médias salariais menos elevadas.

A partir deste quadro, percebemos que os diferenciais de raça e gênero se combinam no mercado de trabalho, definindo uma lógica hierárquica que tende a atribuir papéis específicos para a força de trabalho, orientados por suas características adscritivas. As mulheres negras, com as piores remunerações identificadas até então, combinam ambos os elementos discriminatórios: são mulheres, sujeitas a uma inferiorização em relação aos homens, e são negras, sujeitas a posição que as faz inferiorizadas em relação aos brancos. Elas formam o segmento de mulheres com os menores níveis de escolaridade, a sugerir que aqui as desigualdades sociais geradas fora do mercado se mantêm elevadas e se expressam nele com força; sabemos que embora a escolaridade não garanta o acesso às melhores ocupações e aos melhores salários, ela tem sido uma variável importante para ampliar as chances de acesso ao emprego. O oposto ocorre entre os homens brancos, com melhores salários e, provavelmente, melhores condições de acesso ao emprego e às ocupações.

Na próxima seção, vamos analisar os oito setores econômicos individualmente em termos de remuneração, combinando tais informações com indicadores de escolaridade e formas de inserção, a fim de identificar dinâmicas particulares entre eles¹⁷.

2.2 – As Diferenças de Remuneração entre Grupos de Sexo e Cor Segundo os Setores de Atividade

2.2.1. Setor de Bens de Capital

Observando a Tabela 28, notamos que tem havido uma redução na participação percentual da força de trabalho que recebe até um salário mínimo (SM). Entre a população não-negra, temos em torno de 2% do total da força de trabalho com remuneração equivalente em 1998. Entre a população negra, tal

¹⁷ O ideal seria podermos controlar as variáveis de remuneração segundo escolaridade; no entanto, a amostra da PNAD não suporta desagregação em nível de setor, o que implica resultados distorcidos e pouco confiáveis.

queda foi menos intensa, registrando em 1998 10,5% dos trabalhadores com renda inferior a um SM; em 1998, cerca de 65% das mulheres negras no setor de bens de capital ainda recebe menos de três salários mínimos, enquanto que quase a metade dos homens negros do setor está nessa faixa salarial.

Interessante notar que, em um setor masculino como é o de bens de capital, foram as mulheres brancas as que mais ganharam em termos salariais, tendo aumentado a participação percentual daquelas que recebem mais de dez SM. De fato, tínhamos identificado uma queda nos diferenciais de gênero no setor de bens de capital; em contrapartida, houve ampliação dos diferenciais de raça entre 1989 e 1998.

Combinando tais achados com os indicadores de escolaridade, notamos que são exatamente as mulheres brancas que respondem pelos mais altos níveis de escolaridade em 1998 (14,8% contra 8% em 1989), o que poderia indicar que as mulheres estão ocupando funções específicas no setor de bens de capital, muitas das quais com mais altos salários.

TABELA 28

Distribuição das faixas de remuneração¹⁸, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998

BENS DE CAPITAL	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
até 1 SM	8.6	7.0	7.4	11.5	4.1	6.4
de 1 a 3 SM	63.1	43.5	48.7	37.6	27.4	30.4
de 3 a 5 SM	16.9	26.9	24.2	23.4	24.2	24.0
de 5 a 10 SM	8.0	13.1	11.8	19.5	23.2	22.1
mais de 10 SM	2.7	8.0	6.6	7.4	20.7	16.7
Sem rendimentos	0.8	1.4	1.2	0.6	0.4	0.4
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
até 1 SM	6.1	0.9	2.4	4.4	1.3	2.4
de 1 a 3 SM	58.4	44.8	48.6	44.2	25.1	31.7
de 3 a 5 SM	24.6	21.9	22.6	28.1	27.5	27.7
De 5 a 10 SM	7.9	17.6	14.9	18.7	26.6	23.9
De 10 a 20 SM	3.0	12.1	9.6	4.0	12.4	9.5
Acima de 20 SM	-	2.7	1.9	0.7	7.2	4.9
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

¹⁸ As diferenças entre as faixas de remuneração entre os anos de 1989 e 1998 procuram ser uma forma de melhor visualizar a distribuição da força de trabalho segundo salários, à medida em que seguimos as formas de apresentação da base de dados PNAD/ IBGE.

2.2.2 - Setor Têxtil

Dentre os oito setores que estamos analisando, é no setor têxtil que temos identificado um dos maiores diferenciais de remuneração, por sexo e por raça, em 1998. O deslocamento do emprego têxtil para regiões do Nordeste (cf. registro no Relatório Setorial Têxtil), onde a predominância de força de trabalho negra é maior, não tem diminuído os diferenciais de remuneração segundo a cor; ao contrário, eles têm se ampliado entre 1989 e 1998, de 1,8 para 2,3 (Tabela 29). Contudo, os maiores diferenciais no setor ainda ocorrem entre homens e mulheres empregados; apesar das mulheres representarem quase 50% da força de trabalho no setor, o salário médio dos homens ainda é, em média, o dobro do das mulheres.

De fato, a queda constante no nível do emprego do setor têxtil nos últimos anos, principalmente entre as mulheres, não parece estar eliminando aquelas com os mais baixos salários. A concentração feminina nas faixas com até 3 SM foi alta em 1989 e se mantém elevada em 1998.

Em contrapartida, são os homens os que recebem os mais altos salários no setor têxtil, sendo que, em 1998, 9,3% deles recebiam mais de 10 SM, enquanto que a participação feminina nessa faixa salarial, significativamente menor, era de 2,3%. Cabe chamar a atenção para que, não obstante tenhamos uma concentração menor de mulheres nas faixas que indicam os maiores salários, entre as mulheres brancas essa participação tem se elevado mais que proporcionalmente no período, transitando de 0,4% em 1989 para 3,9% em 1998.

Nota-se que o aumento das iniciativas de trabalho por conta própria entre as mulheres, especialmente entre as negras, não foi acompanhado por um aumento dos seus níveis salariais, reforçando a hipótese de que teríamos no setor têxtil a maior intensidade dos desligamentos entre as mulheres empregadas, seguido por uma precarização dos seus vínculos com o setor.

TABELA 29
Distribuição das faixas de remuneração, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998
TÊXTIL

	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
Até 1 SM	47.9	25.6	34.3	24.5	5.8	12.4
De 1 a 3 SM	39.5	50.3	46.1	56.7	39.6	45.6
De 3 a 5 SM	3.6	14.1	10	11.3	25.5	20.5
De 5 a 10 SM	1.7	7.1	5	3.6	17.5	12.6
Mais de 10 SM	0.7	0.4	0.5	1.2	11.3	7.8
Sem rendimentos	6.6	2.4	4.1	2.7	0.3	1.2
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Até 1 SM	47.2	12.6	26.4	9.6	1.5	3.4
De 1 a 3 SM	46	60.4	54.7	60.5	42.7	47
De 3 a 5 SM	3.2	14.9	10.3	19.2	26.2	24.5
De 5 a 10 SM	3.6	8.2	6.4	8.3	18.2	15.8
De 10 a 20 SM	-	3.9	2.3	2.5	10	8.2
Acima de 20 SM	-	-	-	-	1.4	1.1
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

2.2.3. Setor de Vestuário

Não obstante os setores têxtil e do vestuário serem tidos como tradicionais e com dinâmicas de atuação próximas, a estrutura do emprego em termos dos diferenciais de remuneração é bastante distinta entre elas. Ao contrário do que ocorre com o setor têxtil, no setor de vestuário há uma grande redução nos diferenciais de salário entre 1989 e 1998 segundo gênero (de 3,5 para 1,8) e raça (de 2,3 para 1,8), conforme mostrou a Tabela 26, indicando que, neste setor, as condições de desigualdade de remuneração têm melhorado, embora ainda distem muito da almejada equidade salarial entre os trabalhadores.

Vide, por exemplo, os dados da Tabela 30. Ali onde fica clara a diferença salarial entre os homens brancos e os negros, tanto quanto entre os homens brancos e as mulheres em geral. Cabe lembrar que, no setor de vestuário, identificamos o maior percentual de mulheres na condição de empregadas, superando 70% de participação. São, contudo, ocupações de baixa remuneração, visto que praticamente 100% das mulheres negras recebem menos de 5 SM em 1998, enquanto que, entre as brancas, a concentração chega a 90%, o que mostra

que a diferença na remuneração das mulheres pobres, negras e brancas, não é tão marcante.

Em contrapartida, apesar dos homens brancos terem baixa inserção no setor do vestuário, é significativa a sua presença entre os empregadores, o que explicaria seus mais elevados níveis de ganhos.

TABELA 30
Distribuição das faixas de remuneração, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998

VESTUÁRIO	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
Até 1 SM	37.70	23.40	28.80	17.90	11.90	14.00
De 1 a 3 SM	54.90	56.20	55.70	53.70	32.50	40.00
De 3 a 5 SM	4.90	9.10	7.50	15.50	16.40	16.10
De 5 a 10 SM	0.80	5.40	3.60	5.40	9.90	8.30
Mais de 10 SM	0.50	4.80	3.10	6.30	28.10	20.40
Sem rendimentos	1.40	1.10	1.20	1.10	1.20	1.20
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1998						
Até 1 SM	7.30	4.60	5.50	12.40	3.50	6.50
De 1 a 3 SM	80.40	71.90	74.80	64.30	39.30	47.80
De 3 a 5 SM	10.50	13.40	12.50	14.50	28.30	23.60
De 5 a 10 SM	1.50	6.30	4.70	7.40	14.10	11.80
De 10 a 20 SM	0.30	2.90	2.10	1.40	9.50	6.80
Acima de 20 SM	-	0.80	0.60	-	5.30	3.50
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FONTE: PNAD/ IBGE

2.2.4. Setor de Calçados

É no setor de calçados que os diferenciais entre os salários das mulheres brancas e negras apresentam menor amplitude em 1998. Isto talvez se explique pelo fato de que tivemos um aumento no emprego das mulheres negras em cerca de 70% no período; em termos salariais, também foi identificado um aumento na participação de negros com rendimentos superiores a 5 SM, enquanto que essa participação decresce entre as mulheres brancas.

A maior inserção de mulheres negras no setor de calçados, com salários equivalentes ao das mulheres brancas, têm contribuído para a redução dos diferenciais entre grupos raciais, uma vez que os diferenciais entre homens brancos e negros se mantêm altos, principalmente nas faixas que indicam mais de 10 SM.

TABELA 31
Distribuição das faixas de remuneração, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998

CALÇADOS	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
Até 1 SM	36.60	21.90	24.40	29.70	11.20	16.10
De 1 a 3 SM	56.70	60.00	59.50	42.10	51.50	49.00
De 3 a 5 SM	6.60	10.50	9.80	18.40	17.90	18.00
De 5 a 10 SM	-	4.00	3.30	7.40	8.30	8.10
Mais de 10 SM	-	2.00	1.70	1.20	9.30	7.20
Sem rendimentos	-	1.50	1.20	1.20	1.80	1.60
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1998						
Até 1 SM	11.70	7.70	8.90	5.00	2.90	3.60
De 1 a 3 SM	81.40	81.70	81.60	78.50	67.70	71.00
De 3 a 5 SM	4.30	4.70	4.60	11.20	13.60	12.90
De 5 a 10 SM	2.10	5.90	4.80	4.10	8.40	7.10
De 10 a 20 SM	0.50	-	0.10	1.20	5.30	4.00
Acima de 20 SM	-	-	-	-	2.10	1.40
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FONTE: PNAD/ IBGE

2.2.5. Setor de Couro

Ao observarmos os diferenciais de remuneração no setor de couro, por gênero e raça, notamos que a média salarial tem sido maior entre as mulheres brancas, seguida pelos homens brancos, mulheres negras e homens negros (Tabela 31). Analisando os dados por faixas de remuneração, notamos que o movimento recessivo que ocorre no setor de couro atingiu mais que proporcionalmente o emprego das mulheres brancas, eliminando aquelas com ocupações intermediárias, cujos salários variavam entre 3 a 20 SM, e preservando tanto as mulheres mais qualificadas como aquelas com os mais baixos salários. Desta forma, temos, em 1998, as mulheres brancas ocupando os extremos no setor de couro: respondem pelo maior percentual nas faixas que indicam mais de 20 SM, em contrapartida mais de 90% delas recebem até 3 SM. Nota-se que as formas de inserção têm se alterado no setor, com aumento da participação de mulheres brancas como empregadoras.

Os homens negros, por sua vez, são os que mais conservaram e ampliaram sua participação neste setor. Contudo, a totalidade dos mesmos, nas indústrias de

couro, recebe até 5 SM; o aumento dos que trabalham por conta própria entre os homens negros não tem ampliado suas faixas de remuneração.¹⁹

Apenas os homens brancos encontram-se melhor distribuídos em todas as faixas de remuneração.

TABELA 32

Distribuição das faixas de remuneração, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998

COURO	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
Até 1 SM	28.40	4.20	7.50	30.60	22.80	24.50
De 1 a 3 SM	54.20	55.10	55.00	62.40	54.30	56.30
De 3 a 5 SM	17.50	13.30	13.80	4.40	11.70	10.00
De 5 a 10 SM	-	11.90	10.20	-	5.30	4.10
Mais de 10 SM	-	4.60	4.00	2.50	5.90	5.10
Sem rendimentos	-	11.00	9.50	-	-	-
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1998						
Até 1 SM	-	3.60	2.50	13.90	3.00	7.40
De 1 a 3 SM	65.70	87.10	80.50	62.90	63.70	63.40
De 3 a 5 SM	34.30	-	10.60	23.20	19.90	21.20
De 5 a 10 SM	-	-	-	-	9.90	5.90
De 10 a 20 SM	-	-	-	-	1.30	0.80
Acima de 20 SM	-	9.30	6.40	-	2.30	1.30
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FONTE: PNAD/ IBGE

2.2.6. Setor de Alimentos

É no setor de alimentos onde a participação percentual de negros tem sido mais significativa, alcançando cerca de 40% do total do emprego. Ainda que o setor não tenha sofrido grandes alterações em termos de volume de emprego, os diferenciais de salário segundo raça têm se reduzido no período (de 2,0 para 1,7), ao passo que os diferenciais de gênero se mantêm (1,7). Todavia, o elevado valor ainda prevalecente (1,7), está a sugerir que as indústrias de alimentos continuam remunerando de forma acentuadamente desigual sua força de trabalho.

Os homens brancos continuam recebendo praticamente o dobro do que recebem os homens negros, enquanto que as mulheres brancas também recebem sensivelmente mais que as negras. Contudo, observando a distribuição de salários

¹⁹ Observa-se, na Tabela 32, que a totalidade das mulheres negras recebe até 5 SM, ocupando basicamente as faixas de 1 a 5 SM. Uma vez mais, a concentração excessiva de valores em algumas células da tabela parece sugerir a dificuldade do tamanho da amostra para suportar,

entre as mulheres, as negras passaram a ocupar em maior proporção as faixas que indicam mais de 10 SM; em 1989, elas representavam apenas 0,4 %; em 1998, já são 1,3%. Em contrapartida, a concentração percentual das mulheres brancas tem decrescido nesta mesma faixa salarial, de 4,6% para 2,5% no período. Tais dados corroboram o que já havíamos identificado anteriormente, quando registramos, no período, uma redução nos diferenciais de salário entre as mulheres (de 1,9 para 1,6).

TABELA 33
Distribuição das faixas de remuneração, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998

ALIMENTOS	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
até 1 SM	49.20	28.80	37.80	36.00	12.50	22.20
de 1 a 3 SM	32.40	45.90	40.00	45.00	44.50	44.70
de 3 a 5 SM	5.60	11.20	8.70	11.30	18.40	15.50
de 5 a 10 SM	0.70	4.10	2.60	4.30	13.10	9.40
mais de 10 SM	0.40	4.60	2.80	1.90	10.00	6.60
Sem rendimentos	11.50	5.40	8.10	1.60	1.50	1.50
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1998						
até 1 SM	20.40	10.40	14.10	9.50	5.20	7.00
de 1 a 3 SM	69.80	62.70	65.40	64.40	44.30	52.70
de 3 a 5 SM	7.20	17.40	13.60	15.70	24.60	20.90
de 5 a 10 SM	1.40	7.00	4.90	8.60	16.40	13.10
de 10 a 20 SM	1.10	1.80	1.60	1.50	7.00	4.70
acima de 20 SM	0.20	0.70	0.50	0.40	2.60	1.60
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FONTE: PNAD/ IBGE

2.2.7. Setor de Informática

O setor de informática, que em 1989 havia registrado um dos maiores diferenciais de remuneração por gênero e raça, parece ter passado por mudanças na sua forma de inclusão desses grupos de trabalhadores, o que provavelmente estaria contribuindo para alterar o perfil dessa diferenciação. Dentre as mais significativas está o aumento do trabalho por conta própria entre as mulheres brancas e os homens em geral, e a maior participação de homens negros e mulheres brancas como empregadores.

aqui, o nível de desagregação. Parece haver um problema em especial no setor de couros com o número de mulheres negras incluídas na amostra.

Tais mudanças na forma de incorporação da força de trabalho no setor de informática têm alterado o perfil de remuneração no setor, registrando uma queda, entre 1989 e 1998, nos diferenciais de salário por raça (3,2 para 2,2) e por gênero (2,6 para 2,2). Contudo, as mudanças mais significativas ocorrem intra grupo dos homens: o diferencial que era de 4,0 e cai para 2,3.

A Tabela 34 aponta para essas mudanças, principalmente em relação à concentração de homens negros com mais de 10 SM, mas também mostra que os diferenciais entre homens e mulheres, e entre negros e brancos, ainda se mantêm elevados e que ainda há muito o que ser melhorado.

É necessário considerar que o setor de informática ocupa uma posição singular entre os demais setores analisado (bens de capital, têxtil, vestuário, calçados, couro e alimentos) uma vez que emprega uma força de trabalho mais escolarizada e melhor qualificada. Nesse caso, a menor escolaridade da força de trabalho negra no conjunto da PEA é um dos grandes obstáculos para condições mais igualitárias de emprego no setor de informática.

TABELA 34
Distribuição das faixas de remuneração, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998

INFORMÁTICA	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
Até 1 SM	15.30	5.90	7.50	3.60	1.40	1.90
De 1 a 3 SM	41.80	38.30	38.90	33.80	9.00	14.80
De 3 a 5 SM	13.20	15.20	14.80	29.80	15.50	18.90
De 5 a 10 SM	11.20	21.40	19.60	21.20	21.70	21.60
Mais de 10 SM	17.40	19.40	19.00	10.30	52.40	42.50
Sem rendimentos	1.30	-	0.20	1.30	-	0.30
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1998						
Até 1 SM	7.40	3.20	4.10	8.10	0.70	2.10
De 1 a 3 SM	40.30	29.60	32.00	37.00	14.60	18.90
De 3 a 5 SM	18.10	27.40	25.40	21.60	12.60	14.30
De 5 a 10 SM	31.20	14.20	18.00	17.90	20.30	19.80
De 10 a 20 SM	3.10	15.70	12.90	10.20	25.80	22.80
Acima de 20 SM	-	9.80	7.60	5.20	26.00	22.10
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FONTE: PNAD/ IBGE

2.2.8. Setor de Telecomunicações

Temos presenciado a maior inserção de mulheres negras no setor de telecomunicações, em detrimento do emprego das mulheres brancas. No entanto,

esse movimento não tem resultado em condições salariais mais igualitárias entre elas; ao contrário, o diferencial de salário entre as mulheres tem ampliado de 1,9 para 2,1 entre 1989 e 1998. É provável que os desligamentos tenham atingido principalmente as mulheres brancas com menor qualificação, as quais têm sido substituídas pelas mulheres negras.

Entre os homens, o diferencial de remuneração tem caído no período o que pode ser constatado a partir da concentração nas faixas que indicam até 1 SM e naquelas acima de 10 SM, visto comparação entre os anos de 1989 e 1998.

TABELA 35

Distribuição das faixas de remuneração, em salário mínimo (SM), por gênero e raça, entre os anos de 1989 e 1998

TELECOMUNICAÇÕES	MULHERES			HOMENS		
	Negra	Branca	Total	Negro	Branco	Total
1989						
Até 1 SM	28.20	6.60	12.40	13.90	4.00	7.20
De 1 a 3 SM	45.70	23.90	29.70	26.80	23.50	24.60
De 3 a 5 SM	7.70	20.10	16.80	29.50	15.10	19.80
De 5 a 10 SM	12.40	32.00	26.80	17.40	25.00	22.50
Mais de 10 SM	6.10	17.40	14.40	12.40	32.40	25.80
Sem rendimentos	-	-	-	-	-	-
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1998						
Até 1 SM	12.60	5.50	8.30	1.70	1.80	1.80
De 1 a 3 SM	49.80	26.80	35.80	27.50	17.50	21.20
De 3 a 5 SM	22.70	25.10	24.10	21.30	19.10	19.90
De 5 a 10 SM	10.30	24.50	18.90	32.10	31.50	31.70
De 10 a 20 SM	4.60	14.20	10.50	15.40	21.70	19.40
Acima de 20 SM		3.90	2.30	2.10	8.40	6.10
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FONTE: PNAD/ IBGE

2.3 – Os Determinantes do Salário e suas Variações no Tempo

É correto avaliar que as variações no salário, tal como indicadas no item anterior, tendem a sofrer uma forte influência de atributos outros do trabalhador, que não apenas o sexo e cor. Para melhor identificarmos o peso relativos destas características, *vis-a-vis* outras que poderiam ser igualmente explicativas, fazemos neste item um pequeno exercício de análise de regressão por passos, no qual buscamos determinar, para os vários setores analisados nesta fase do Projeto, quais são as principais determinantes da variação nos rendimentos (medido pela renda mensal oriunda da ocupação principal).

Consideraremos dois grupos de variáveis independentes. Por um lado, o tempo de trabalho (na ocupação principal) e a escolaridade (medida como grau e série freqüentadas), variáveis que expressam características aquisitivas, ligadas ao desempenho individual e fortemente valorizadas no discurso gerencial sobre os “capitais de inclusão” requeridos pelos ambientes reestruturados. Por outro lado, a idade, o sexo e a cor, todas elas variáveis que expressam atributos pessoais, infensas, por isto mesmo, ao desempenho individual e, ao contrário, reflexo das formas sociais (preconceitos, estereótipos...) de valorizar (ou desvalorizar) tais características.

Nossas indagações principais seriam: em primeiro lugar, qual o peso de características que podem ser adquiridas (como a escolaridade ou o tempo de emprego) face a outras que são atributos (como idade, sexo e cor), frente aos quais nada pode fazer o desempenho do indivíduo? Em segundo lugar, é possível verificar estatisticamente que o sexo ou a cor do indivíduo determinam (de maneira líquida, sem interagir com outros fatores) a sua remuneração, configurando não apenas uma mera desigualdade entre grupos de sexo ou de cor, mas formas de discriminação, creditáveis ao racismo ou ao sexismo de quem estabelece a remuneração?

Analisando sete setores²⁰ nos dois momentos de tempo (1989 e 1998), sempre com base nos dados da PNAD, encontramos resultados efetivamente interessantes.

Em primeiro lugar, o conjunto de variáveis escolhidas provê explicações mais robustas (R múltiplos maiores) para a maioria dos setores, como sejam: têxtil, calçados, bens de capital e, em menor medida, informática, telecomunicações e agro-indústria.²¹ Já para o setor de vestuário, explicamos relativamente pouco da variação dos rendimentos quando conhecemos estas variáveis; mesmo assim, elas apresentam algum poder explanatório.

²⁰ Tivemos que excluir o setor de couros por problemas técnicos, uma vez que justamente a variável “cor” não podia ser incluída na análise de regressão.

²¹ R múltiplos ajustados ao redor de .30.

Em segundo lugar, observando-se os resultados para os dois momentos de tempo, a idade parece ser aquela variável que mais recorrentemente aparece com papel significativo na determinação do rendimento, sendo a mais importante, em 1989 em nada menos que quatro dos setores (bens de capital, têxtil, informática e alimentos) e persistindo nesta posição, em 1998 em apenas um setor (informática), muito embora seja o segundo fator explicativo do rendimento em todos os demais setores (bens de capital, têxtil, vestuário, informática, telecomunicações, calçados). Como neste exercício isolamos o tempo de emprego, haveria que observar o desempenho desta última variável, dado que nitidamente a idade parece estar significando mais que um referente biológico, mas atuando como um registro de senioridade, um *proxy* para a maior experiência ocupacional. Efetivamente, no ano de 1989, o tempo de emprego aparece como a variável mais importante na determinação do rendimento apenas em dois setores: calçados e telecomunicações. Nos demais, sua participação é residual, sendo a última (bens de capital) ou penúltima (vestuário e alimentos) em poder explicativo. Como entende-lo? Talvez, pela rotação importante que sempre caracterizou a indústria brasileira (notadamente após o instituto do FGTS), o tempo de emprego na ocupação principal discrimine pouco e afete menos o salário que a idade, medida (mesmo indireta) de senioridade numa dada área de trabalho profissional. De qualquer sorte, é destacável que seja uma variável de atributo (idade) e não de performance (como tempo no emprego) aquela que tenha tido o papel explicativo mais importante sobre o rendimento auferido no trabalho principal no ano de 1989, ano que destacamos por ser a ante-sala das mais intensas mudanças ligadas ao processo de reestruturação industrial no Brasil.

Mas, e em terceiro lugar – e esta é uma conclusão notável – há uma mudança particularmente significativa, verificada no transcurso entre 1989 e 1998: o estatuto da escolaridade torna-se absolutamente saliente; vale dizer, aumenta o peso desse critério aquisitivo na determinação do rendimento. Dos 7 setores para os quais foi possível fazermos esta análise, nada menos que 6 passaram a ter na escolaridade o principal fator a explicar o rendimento auferido. E aquele setor (informática) que não a tem como o fator número 1, encontra na escolaridade o fator número 2 para explicar os ganhos diretos dos seus trabalhadores. É certo que em 1989 ela era relativamente importante, sendo segundo determinante do rendimento em 3 dos setores (bens de capital, telecomunicações e agro-indústria); mas era residual seu impacto sobre ganhos de trabalhadores nas indústrias têxtil e decalcados e no setor de informática, por exemplo.

Uma observação na margem deste achado, mas de todo importante para nosso estudo, diz respeito ao fato de que, tendo se tornado tão ponderável a escolaridade no que concerne à explicação do rendimento auferido, parece igualmente significativo que uma característica externa à dinâmica do mercado de trabalho – a aquisição de graus escolares e o acúmulo de anos de estudos – passe a ter um papel determinante no funcionamento deste. Uma indagação se impõe de imediato: como negros e mulheres estão acedendo à escola? Se parece claro que estas apresentam ganhos persistentes de escolarização, a barreira escolar – notadamente no acesso à escolarização de nível superior – ainda é notável para os negros (o que implica barreiras de acesso a posições de mando no trabalho, via de regra privativas dos que têm credenciais universitárias). Portanto, mesmo considerando que podemos estar transitando de um modelo onde a remuneração se explicava mais preponderantemente por características de tipo atributivo (como idade) para outro em que parecem ser características aquisitivas (ligadas ao desempenho) que adquirem relevo, convém também salientar que, no caso dos negros, o acesso à escola, em especial à escola de qualidade e, notadamente, aos graus mais elevados de escolarização parece ainda ser uma barreira para a melhor inclusão no mercado de trabalho, notadamente nos momentos que se seguem aos processos de intensa reestruturação.

Uma observação final – e também de enorme importância para nossa análise – se faz necessária. Apesar de registrarmos que, entre 89 e 98, cresce a importância de critérios aquisitivos, há que reconhecer que critérios nítida e exclusivamente atributivos (e, como tal, independentes do desempenho individual e dependentes das representações/imagens sociais de gênero e raça) – como sexo e cor – seguem tendo ainda algum poder de determinar o nível de rendimentos dos trabalhadores, em todos os setores. Ou seja, em todos os casos há uma parcela da remuneração – minoritária, é certo, mas nem por isto ausente – que resulta exclusivamente da condição de sexo ou racial do indivíduo trabalhador. Onde e quando o peso da discriminação racial ou de sexo se mostram presentes ou mais importantes?

Vejamos o que se passa com o peso da condição de sexo. Na indústria do vestuário, este era o principal determinante do salário (dentre os cinco determinantes analisados: idade, sexo, cor, escolaridade e tempo de emprego) no ano de 1989; cai ao terceiro posto em 1998, ultrapassado por critérios mais ligados ao desempenho (como a escolaridade), mas mesmo assim persiste tendo alguma capacidade explicativa. No setor de informática, ele é o segundo em importância, tanto em 89 e cai para terceiro determinante em ordem de importância no ano de 1998. Em telecomunicações, sua importância residual registrada em 1989 transforma-se e o discriminante de gênero se torna o terceiro fator explicativo do rendimento em 1998. Nos setores têxtil e de calçados ele também ocupa o terceiro lugar, e tem papel residual no segmento de bens de capital.

E com respeito à condição racial? Seu papel é sempre residual conquanto presente, em alguma medida, em todos os setores para os quais foi possível efetuar a análise. Mais ainda, parece perder importância em alguns setores, como o têxtil e calçados, em que passa, respectivamente de segundo, ou terceiro, determinante de peso (em 89) para o último (em 98). De maneira geral, no ponto de chegada do processo de reestruturação, poderíamos dizer que, embora presente como um possível determinante das variações nos rendimentos, a condição racial tem um peso absolutamente residual em todos os setores, sendo o menos importante dos determinantes para 5 deles (bens de capital, têxtil, calçados, vestuário e alimentos) e o penúltimo em ordem de importância para dois deles (informática e telecomunicações).

O que nos parece sugerir este exercício? Que, se o racismo e o sexismo não estão, no Brasil, institucionalizados como modos de conduta sistematicamente explícitos e formalmente aceitáveis nos procedimentos gerenciais²², eles se fazem presente sempre, em alguma medida, e – diríamos - de modo pervasivo, nos ambientes de trabalho, afetando as chances de remuneração dos indivíduos.

²² Se mais não fosse pela inexistência de um “racismo ou sexismo de estado” no Brasil e, com isto, por existir legislação que coíbe a discriminação, além de um efeito persuasivo da ação dos movimentos crescentemente visíveis na esfera pública

No caso dos negros, fica patente que as condições de sua incorporação estão marcadas tanto por barreiras sociais (geradas fora do ambiente do trabalho, mas expressando-se diretamente nele) – como os diferenciais de escolaridade que lhes desfavorecem –, como por barreiras construídas no trabalho, e somente explicáveis pela discriminação racial que faz com que, mesmo isoladas as demais variáveis (idade, sexo, tempo de emprego e escolarização, como vimos), persista existindo – mesmo que de forma residual – um potencial explicativo da pura e simples condição racial sobre a remuneração que lhes é ofertada.

No caso das mulheres, mesmo sabendo que elas se constituem no grupo que maiores ganhos de escolarização tem registrado, e mesmo sendo este um contexto em que as estratégias de gestão fazem o elogio da mais elevada escolarização como passaporte para a inclusão virtuosa e conferem vantagens aos mais escolarizados (como o rendimento, tal como acabamos de ver), segue em ação o efeito da discriminação de sexo, visível tanto na análise de tabulações cruzadas, anteriormente apresentada, quanto no estudo dos determinantes dos diferenciais de rendimentos. Assim, quando a análise de regressões isola o efeito líquido da condição de sexo sobre os rendimentos auferidos o que estamos medindo é o poder de fogo, ainda persistente, da discriminação de sexo no âmbito do trabalho. E esta é – como assinalamos acima – mais ponderável para explicar a variação dos níveis de salário que a discriminação racial.

Nesses casos, é patente que se abre um campo de ação aos movimentos de modo a alterar as imagens de gênero e de raça que prevalecem como parte do repertório simbólico de quem avalia o desempenho e atribui remuneração a trabalhadores e trabalhadoras, negros e brancos, nos setores analisados. Se critérios aquisitivos, como a escolaridade, parecem ganhar força, resta ainda o espaço da adscrição que carece ser combatido, no âmbito do trabalho, pelos movimentos organizados, sindical, de negros e de mulheres. No âmbito das lutas sociais mais amplas, os avanços em escolarização de negros e carentes parecem ser condição igualmente importante para que barreiras de exclusão social (como acesso precário a escolas e a escolas de boa qualidade) não sedimente barreiras no trabalho à melhor inserção de negros.

2.4 – Diferenciais de Sexo e Raça na Proteção do Trabalho Contratado

As Tabelas 36 a 44 apresentadas neste item nos permitem explorar uma nova dimensão das desigualdades nas formas de inclusão de homens e mulheres, negros e brancos na atividade industrial no Brasil. Nelas tomamos a existência do vínculo formalmente assumido de trabalho, expresso na carteira assinada, como indicador de vulnerabilidade na inclusão. É certo que, em alguns casos, os trabalhadores autônomos podem auferir rendimentos mais elevados que os registrados. É igualmente verdadeiro que novas formas de relação de trabalho podem estar contidas no universo dos “sem carteira”; mas é igualmente verdadeiro que, para a maioria dos trabalhadores, a carteira assinada, o trabalho formalmente registrado, ainda representa a via de acesso única a direitos formalmente adquiridos ao longo das últimas décadas. Por isto mesmo, ainda que sabendo do risco das situações excepcionais, tomamos esta diferença de condição de vínculo como uma medida da desigualdade nas formas de incorporação ao trabalho, indagando, através deste indicador, se existiriam barreiras específicas para mulheres e negros no que concerne ao acesso ao trabalho formalmente registrado e, nessa medida, minimamente protegido.

Tabela 36
Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor

INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
1989						
Com Carteira	76,0	83,5	81,0	76,2	88,4	84,0
Sem Carteira	24,0	16,5	19,0	23,8	11,6	16,0
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	70,8	78,3	75,8	72,4	81,9	78,3
Sem Carteira	29,2	21,7	24,2	27,6	18,1	21,7
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

Quando observamos o que se passa no conjunto da indústria, a PNAD ecoa, nos dados da Tabela 36, o que tem sido fartamente assinalado: embora a indústria seja ainda um reduto importante do trabalho protegido (sendo significativa a maioria dos que trabalham com carteira assinada) é, também ali, crescente a precarização dos vínculos de trabalho, patente na passagem dos anos 80 para os 90. Entretanto, para os fins do nosso texto, é especialmente importante o efeito da condição racial no risco do trabalho desprotegido. Ou seja, quando se ampliam os vínculos de trabalho sem registro, tal ampliação é particularmente significativa entre os trabalhadores negros e, dentre eles, especialmente mais nítida no que afeta às mulheres negras. Se as mulheres brancas têm mais elevada precarização que os homens brancos, sua condição racial parece protegê-las, fazendo com que estejam mais amparadas que alguns dos homens, se estes forem negros. Vale dizer, a condição racial parece ter se tornado, nos anos 90, um fator que potencializa o risco da desproteção, estando os trabalhadores negros ocupados na indústria brasileira – sejam eles homens ou mulheres – muito mais arriscados à perda da proteção formal aos direitos.

Como esta situação se configura nos setores que nos interessa analisar nesta fase do Projeto?²³ De maneira sensivelmente diferenciada. Senão vejamos.

Há setores em que a elevada intensificação da perda de contrato de trabalho registrado, ocorrida entre 1989 e 1998, acaba por gerar um novo padrão de desigualdade. Este é o caso das indústrias de bens de capital e têxtil. Vemos nas tabelas 37e 38 o que nelas se verifica.

²³ Mais uma vez ficaremos impossibilitados de analisar o que se passa no setor de couro, dada a insuficiência da amostra para desagregar por sexo e cor.

Tabela 37**Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor**

BENS DE CAPITAL	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
1989						
Com Carteira	94.1	94.7	94.6	89.0	95.0	93.2
Sem Carteira	5.9	5.3	5.4	11.0	5.0	6.8
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	79.0	88.1	85.5	81.8	87.2	85.3
Sem Carteira	21.0	11.9	14.5	18.2	12.8	14.7
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

Na indústria de bens de capital, a alta intensidade com que se precariza o trabalho acaba por gerar um novo padrão para homens e para mulheres. No caso das mulheres, que apresentavam padrão similar no final dos 80, passa-se a observar uma sensível diferença no final dos 90, em detrimento das negras. No caso dos homens, ao contrário, a precarização acaba por colocar numa vala comum negros e brancos, posto que ela parece atingir a estes últimos com particular intensidade.

No caso dos ocupados nas indústrias têxteis (Tabela 38) o padrão se mostra similar. A intensificação da precariedade é geral, mas são as mulheres negras as mais claramente afetadas. No que concerne aos homens, ambos os grupos raciais se precarizam mas, a partir de bases muito desiguais, sendo os negros, no ponto de partida, sensivelmente mais vulneráveis que os brancos.

Tabela 38**Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor**

TÊXTIL	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
1989						
Com Carteira	81.0	86.8	84.9	87.2	95.7	92.7
Sem Carteira	19.0	13.2	15.1	12.8	4.3	7.3
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	71.1	86.5	81.7	76.1	91.8	87.9
Sem Carteira	28.9	13.5	18.3	23.9	8.2	12.1
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

Já a indústria do vestuário parece representar um outro percurso. Diferenciam-se homens e mulheres. Dentre aqueles, a intensificação do fenômeno acarreta uma maior vulnerabilidade dos homens negros. Já no que respeita às mulheres, mantém-se o padrão para o conjunto delas, muito embora observe-se o inusitado incremento do peso das trabalhadoras negras com carteira, que haveria que elucidar melhor.

Tabela 39
Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor

VESTUÁRIO	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL
1989						
Com Carteira	67.1	73.5	70.9	78.4	81.9	80.5
Sem Carteira	32.9	26.5	29.1	21.6	18.1	19.5
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	71.3	70.1	70.5	60.4	72.8	68.1
Sem Carteira	28.7	29.9	29.5	39.6	27.2	31.9
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

Movimento ainda mais claramente divergente é o que ocorre nos padrões de precarização por sexo na indústria de calçados (Tabela 40). Ali, enquanto, para os homens aumenta a participação dos trabalhadores protegidos, para as mulheres ocorre o contrário, com prejuízo especial para as trabalhadoras negras.

Tabela 40
Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor

CALÇADOS	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
1989						
Com Carteira	78.5	80.9	80.5	69.1	81.0	77.8
Sem Carteira	21.5	19.1	19.5	30.9	19.0	22.2
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	68.5	78.3	75.2	72.6	85.0	81.2
Sem Carteira	31.5	21.7	24.8	27.4	15.0	18.8
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

A indústria de alimentos parece exprimir um outro tipo de movimento: aumento ligeiro do trabalho desprotegido, que apenas acentua o padrão existente no final dos anos 80: negros mais vulneráveis que brancos; mulheres mais vulneráveis que homens.

Tabela 42**Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor**

ALIMENTOS	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
1989						
Com Carteira	66.9	78.0	73.2	69.2	83.2	77.2
Sem Carteira	33.1	22.0	26.8	30.8	16.8	22.8
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	63.1	72.9	69.2	71.0	77.9	74.9
Sem Carteira	36.9	27.1	30.8	29.0	22.1	25.1
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

Finalmente, no caso dos setores de informática e de telecomunicações, a intensificação do trabalho precário, ocorrida nos anos 90, institui, como nos primeiros setores analisados, um novo padrão. Entretanto, à diferença dos mesmos, é um padrão que parece aproximar os gêneros, antes que distingui-los.

No caso da informática, é como se estivéssemos observando uma universalização da precariedade no setor. A notar apenas a maior intensidade com que, entre as mulheres, o fenômeno atinge às negras.

Tabela 43**Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor**

INFORMÁTICA	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
1989						
Com Carteira	94.6	90.2	91.0	85.4	89.3	88.2
Sem Carteira	5.4	9.8	9.0	14.6	10.7	11.8
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	66.7	79.4	76.0	65.7	67.8	67.4
Sem Carteira	33.3	20.6	24.0	34.3	32.2	32.6
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

No caso dos trabalhadores em operadoras de telefonia, cresce muito a diferença inicial entre trabalho sem carteira entre mulheres negras e brancas, que já era marcante e desfavorável às primeiras. No caso dos homens, o padrão parece se alterar, com uma tendência à aproximação, dado que os brancos tendem a migrar mais intensamente para o trabalho não-registrado e, dentre os negros, cresce o emprego com carteira. Este parece ser um caso a sugerir que, talvez, a mudança na relação de trabalho possa ter um sentido diverso dos demais. Idealmente, deveríamos tratar de controlar a natureza da ocupação e o rendimento a ela associados, o que não é, entretanto, possível, dados os limites de tamanho da amostra.

Tabela 44**Distribuição da força de trabalho, por gênero e raça, segundo o tipo de vínculo com o setor**

TELECOMUNICAÇÕES	MULHERES			HOMENS		
	NEGRAS	BRANCAS	TOTAL	NEGROS	BRANCOS	TOTAL
1989						
Com Carteira	83.5	98.7	94.6	83.1	94.1	90.5
Sem Carteira	16.5	1.3	5.4	16.9	5.9	9.5
Total	100	100	100	100	100	100
1998						
Com Carteira	66.2	87.6	79.4	86.5	87.9	87.4
Sem Carteira	33.8	12.4	20.6	13.5	12.1	12.6
Total	100	100	100	100	100	100

FONTE: PNAD/ IBGE

3. ILUSTRANDO DESIGUALDADES ENTRE SEXOS NA BUSCA DE UM NOVO EMPREGO: TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS DEMITIDOS DA INDÚSTRIA TÊXTIL (1994-1997)

Finalizando este conjunto de análises, gostaríamos de trazer à discussão um último aspecto: o das chances e riscos ligados à discriminação na obtenção de um novo posto de trabalho registrado e protegido nos setores em estudo.

Por que este interesse? Sabemos por farta documentação da literatura recente de estudos sobre o mercado de trabalho que o forte incremento nas taxas de participação das mulheres tem andado de braços com um descolamento entre os padrões de crescimento do desemprego masculino e feminino. As mulheres, desde meados dos 90, parecem ter ultrapassado os homens no ritmo de crescimento das suas taxas de desemprego. Isso abre para nós uma outra indagação importante. Como desempenham estes setores em termos da sua permeabilidade ao reingresso de mulheres. Há obstáculos à sua reinserção, se tomarmos em conta que elas estão sujeitas mais que os homens ao desemprego?

Ideal mente deveríamos poder fazer a mesma indagação para os negros. E ela não seria ociosa. Isto porque, se as taxas de participação de negros sempre foram altas, e muito mais altas que as de brancos – a mostrar que, entre eles, a compulsão a ofertar a força de trabalho no mercado opera com mais intensidade – também para os negros as taxas de desemprego são mais elevadas. Entretanto, somente um registro de dados nos permite, hoje, no Brasil, acompanhar trajetórias no mercado de trabalho. Trata-se da base experimental Rais-Migra, desenvolvida pela Datamec, a partir dos registros da Rais-Caged. E como os dados atualmente disponibilizados ainda são cegos à condição racial, nada é possível dizer sobre as vicissitudes dos negros na busca de um novo emprego protegido nestes setores.

Para mostrar o interesse desta base, e a importância estratégica deirmos também a visibilizar, através dela, o movimento de reinserção de negros, faremos um exercício final, produzindo (por um procedimento de análise fatorial de correspondência e análise de clusters) trajetórias agregadas de reinserção no emprego formal, de homens e mulheres demitidos num mesmo ano, 1994, acompanhados em seus eventos de reingresso até 1997.²⁴ Pela complexidade e tempo de duração dos procedimentos, e pelo sentido mais propriamente ilustrativo deste, vamos fazer um experimento tomando um setor, o têxtil, especialmente importante pelo que nele destacamos antes sobre desigualdades de gênero, até por ser um segmento fortemente permeável às mulheres.²⁵

Que resultados nos oferece este exercício? Os dois conjuntos de gráficos e quadros seguintes ilustram as dificuldades e vicissitudes das mulheres, mais sujeitas ao risco de não se reinserirem no trabalho protegido que os homens.

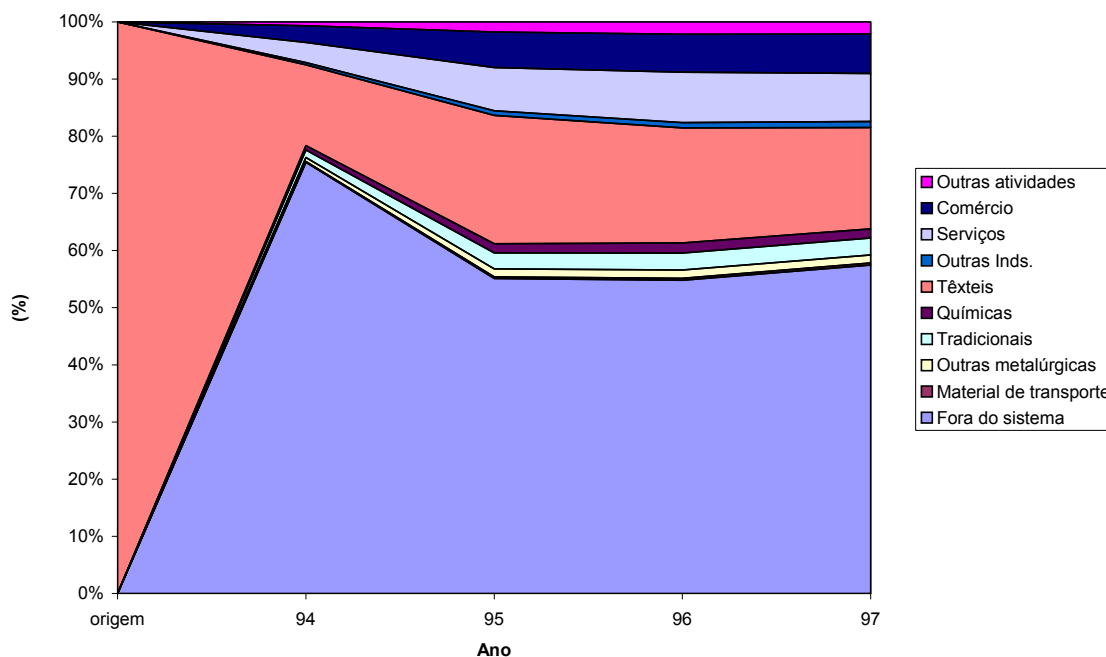
Observamos que, para homens e mulheres demitidos, apenas uma minoria logra ser readmitida em empresa do setor têxtil, preservando o capital de qualificação que acumulou na atividade precedente. Apenas 2 em cada 10 homens ou mulheres logra a reinserção nessa circunstância. E o que se passa com os demais?

²⁴ Por que 1994? Permite acompanhar de perto o que se passa com os demitidos após o plano de estabilização econômica, que os leva a competir numa nova conjuntura do mercado de trabalho, onde momentaneamente se ampliam as oportunidades ocupacionais. Como se exclui, quem se exclui, mesmo em momentos como este?

²⁵ Observe-se que, como usamos a base Rais, apenas os trabalhadores registrados, informados pelo estabelecimento, estão incluídos neste exercício. Nada do trabalho domiciliar, que é alcançado pela PNAD, e que pudemos analisar anteriormente, fica incluído nestas trajetórias.

O destino mais recorrente depois que perdem o emprego no setor é o de não mais restabelecerem outro vínculo formal de trabalho, em qualquer outra parte do mercado, até o final do período. Este risco, entretanto, é muito maior entre as mulheres que entre os homens. Assim, uma média de pouco mais 5 em cada 10 mulheres jamais volta a ter um trabalho protegido (54,3% das mulheres perfazem uma trajetória de exclusão depois de demitidas do setor). Também entre os homens, a redundância é o horizonte principal, mas não se constitui na maioria dos casos, como entre as mulheres – dos homens quase 4 em cada 10 ficam excluídos do mercado dos empregos formalmente registrados e protegidos.

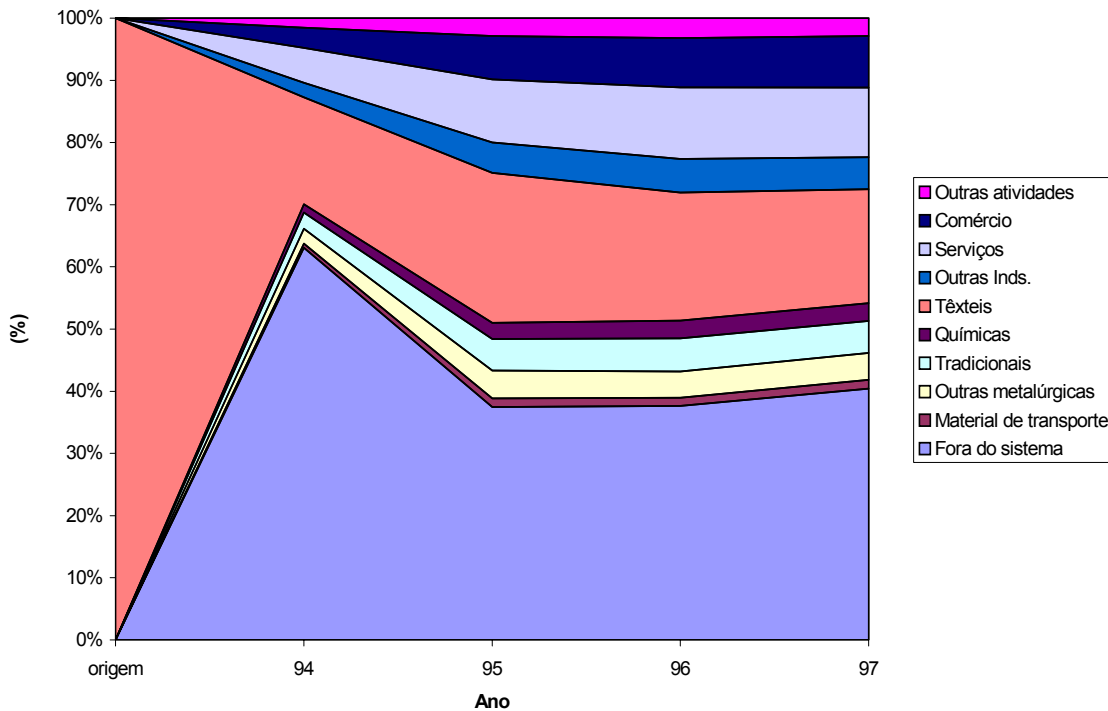
Mulheres Têxtil Brasil 94-97



Classes	Frequência	(%)	Acumulado
Fora do Sistema	22.661	54,3%	54,3%
Têxteis	9.060	21,7%	76,0%
Serviços	3.564	8,5%	84,5%
Comércio	2.830	6,8%	91,3%
Tradicionais	1.973	4,7%	96,1%
Outras Atividades	1.647	3,9%	100,0%
Total	41.735	100,0%	

Entre as mulheres, 25% logram reinserir-se, mas com desvantagens pois provavelmente perdem o capital de qualificação que haviam acumulado. Migram, seja para outros setores da indústria, seja, caso predominante, para fora da atividade industrial.

Homens Têxtil Brasil 94-97



Classes	Freqüência	(%)	Acumulado
Fora do Sistema	29.724	38,9%	38,9%
Têxteis	16.915	22,1%	61,1%
Serviços	8.687	11,4%	72,4%
Comércio	5.783	7,6%	80,0%
Tradicionais	4.016	5,3%	85,3%
Outras Inds.	3.754	4,9%	90,2%
Outras Metalúrgicas	3.401	4,5%	94,6%
Outras Atividades	2.111	2,8%	97,4%
Química	2.001	2,6%	100,0%
Total	76.392	100,0%	

Já no caso dos homens, cerca de 40% deles logram a reinserção com migração inter-setorial. Vemos que, à diferença das mulheres, para os homens, a perda do trabalho na indústria têxtil importa mais propriamente na necessidade da reciclagem para adaptar-se a um novo emprego formal que na exclusão do circuito do trabalho protegido, que é a trajetória dominante entre as mulheres.

Destinos assim diversos devem condicionar programas de capacitação e de reciclagem, de modo a proteger os trabalhadores atingidos pelo intenso processo de reestruturação. Bem assim, rotas tão distintas de expulsão, muito mais intensas para as mulheres, devem chamar a atenção dos gestores de instrumentos de políticas sociais, seja para o ajuste dos instrumentos de política de proteção do desempregado (no caso, pouco afeitos a atender mulheres que perdem vínculos pouco duradouros no mercado formal e tardam em produzir novos, contribuindo por curto tempo e inabilitando-se aos benefícios), seja para políticas de estimulação das gerências e empresas no sentido da reabsorção de mulheres.

Aos produtores de estatísticas e registros administrativos, fica o desafio para a necessidade de ampliar a cobertura dos dados, visibilizando as diferenças entre grupos raciais, pela inclusão do quesito “cor” na base de dados divulgados pelo sistema Rais-Caged.

Em qualquer caso, diante de processo tão seletivo de reestruturação, este exercício com o qual finalizamos o presente texto parece confirmar nossa expectativa de que não é possível construir a análise dos efeitos da reestruturação da atividade produtiva no Brasil indagando apenas sobre o que se passa com aqueles trabalhadores que “sobrevivem” nos novos ambientes produtivos. Torna-se imperioso incluir na pauta da análise – e das políticas do movimento – propostas com relação aos que são atingidos por esta intensificação na flexibilização do uso do trabalho. Isto é particularmente importante quando sabemos que mulheres e negros, notadamente na indústria, estão particularmente mais sujeitos aos riscos da demissão e às dificuldades para o estabelecimento de vínculos (notadamente os mais protegidos) de trabalho.

Nesse sentido, a análise dos excluídos e das suas trajetórias tentativas de reingresso no trabalho formalmente registrado, permite documentar que, se a

escolaridade se constitui num importante capital neste processo seletivo, sendo, no mais das vezes, uma condição necessária à sobrevivência, ela nem de longe se mostra uma característica suficiente para assegurar a continuidade do vínculo de trabalho, ou mesmo para reduzir as chances de novas demissões (ou de vínculos de mais curta duração). Nosso estudo ilustrativo acerca das trajetórias de mulheres nos permite documentar as vicissitudes de trabalhadoras cuja escolarização em média é mais elevada, mas para quem o risco da perda do vínculo e de sucessivas demissões parece ser maior. Estas são algumas das razões pelas quais acreditamos que se impõe a análise dos destinos ocupacionais daqueles que são excluídos no processo de reestruturação das firmas. E somente um estudo longitudinal, sobre trajetórias de reinserção no trabalho, nos permite avaliar (e desenhar propostas que façam face a) tal problema.