

políticas sociales

Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho

Volumen II

Lena Lavinas
Francisco León

Coordinadores



NACIONES UNIDAS



División de Desarrollo Social

Santiago de Chile, septiembre de 2002

El presente documento fue coordinado por Lena Lavinas y Francisco León.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/L.1776/Add.1-P

ISBN: 92-1-322068-5

ISSN: versión impresa: 1564-4162

ISSN: versión electrónica: 1680-8983

Copyright © Naciones Unidas, septiembre de 2002. Todos los derechos reservados

Nº de venta: S.02.II.G.91

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N.Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

| | |
|---|----|
| Resumo | 7 |
| Apresentação | 9 |
| I. Vicissitudes do trabalho no Brasil nos anos 90: mobilidade setorial, diversidades de gênero e acesso ao seguro-desemprego | |
| <i>Alvaro Augusto Comin</i> | |
| <i>Nadya Araujo Guimarães</i> | 11 |
| A. Introdução | 11 |
| B. Mudanças na estrutura do emprego: Brasil na anos 90 | 12 |
| C. Novidades e persistências no emprego femenino..... | 16 |
| D. Trajetórias de trabalhadores demitidos, exclusão e chances de reinserção: diferenciais entre homens e mulheres | 19 |
| E. O seguro-desemprego e a segmentação do mercado de trabalho | 23 |
| F. Considerações finais | 31 |
| II. O trabalho industrial no feminino | |
| <i>Hildete Pereira de Melo</i> | 33 |
| A. Introdução | 33 |
| B. Metodologia..... | 35 |
| C. As Mulheres nas fábricas: Onde elas estão? | 36 |
| D. O perfil das trabalhadoras fabris | 43 |
| E. A Mixidade na indústria de transformação: uma análise pelos grupos ocupacionais..... | 54 |
| F. Considerações Finais | 56 |

III. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização

Alice Rangel de Paiva Andreu

| | |
|---|----|
| <i>Bila Sorj</i> | 59 |
| A. Introdução | 59 |
| B. O Setor Bancário na década de 90 | 60 |
| C. O Ajuste no setor bancário e a questão do emprego | 61 |
| D. Distribuição Regional do Emprego Bancário | 63 |
| E. Reestruturação e Alteração do Perfil de Gênero da Categoria Bancária | 64 |
| F. Distribuição Etária dos Bancários..... | 65 |
| G. Escolaridade no Emprego Bancário | 68 |
| H. O Perfil de Remuneração do Emprego Bancário | 70 |
| I. A Estabilidade do Emprego no Setor Bancário | 72 |
| J. Conclusões | 72 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| Bibliografia | 79 |
| Serie números publicados | 83 |

Índice de figuras

| | | |
|-------------|--|----|
| Figura I | Taxas de desemprego aberto (7 das) – 1991-1998 | 15 |
| Figura II | Taxas de desemprego por gênero (1991-1998) | 16 |
| Figura III | Taxas de atividade – Brasil 1987/95 | 17 |
| Figura IV | Brasil – Total (amostra de 5%) - Coorte de demitidos de 1989 | 20 |
| Figura V | Brasil - homens (amostra de 5%) - coorte de demitidos de 1989..... | 21 |
| Figura VI | Mulheres brasil (amostra de 15%) - coorte de demitidas de 1989 | 21 |
| Figura VII | Seguro-desemprego - participação por sexo, 1993/jun.99 | 27 |
| Figura VIII | Seguro-desemprego, sexo e tempo de emprego | 28 |
| Figura IX | Seguro-desemprego, sexo e faixa salarial | 29 |
| Figura X | Seguro-desemprego, sexo e instrução | 29 |
| Figura XI | Seguro-desemprego, sexo e setores selecionados | 30 |
| Figura XII | Seguro-desemprego, sexo e idade | 30 |

Índice de tabelas

| | | |
|---------------|--|----|
| Tabela 1 (I) | Trabalhadores demitidos sem justa causa, benefícios do seguro-desemprego e taxa de atendimento - Brasil 1993-1997 | 27 |
| Tabela 1 (II) | Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Distribuição percentual do pessoal ocupado segundo o sexo | 36 |
| Tabela 2 (II) | Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Distribuição percentual do pessoal ocupado por sexo segundo os setores | 38 |
| Tabela 3 (II) | Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Percentual de variação do pessoal ocupado segundo o sexo | 40 |
| Tabela 4 (II) | Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Pessoal ocupado segundo o sexo | 44 |
| Tabela 5 (II) | Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Variação absoluta no período do pessoal ocupado segundo o sexo | 45 |
| Tabela 6 (II) | Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Percentual de variação no período do pessoal ocupado segundo o sexo | 46 |

| | |
|---|----|
| Tabela 7 (II) Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 | |
| Distribuição percentual do pessoal ocupado feminino segundo a faixa etária | 48 |
| Tabela 8 (II) Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Distribuição percentual | |
| do pessoal ocupado feminino segundo a posição na família | 49 |
| Tabela 9 (II) Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Distribuição percentual | |
| do pessoal ocupado feminino segundo a escolaridade | 50 |
| Tabela 10 (II) Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Distribuição | |
| Percentual do Pessoal Ocupado Feminino segundo a Posição na Ocupação | 52 |
| Tabela 11 (II) Brasil – indústria de transformação – 1985/93/97 Renda Média | |
| por Hora Trabalhada do Pessoal Ocupado por Setor segundo o Sexo | 53 |
| Tabela 12 (II) Brasil – Indústria De Transformação – 1985/93/97 Distribuição Percentual | |
| do Pessoal Ocupado Feminino segundo a Faixa de Renda | 55 |
| Tabela 13 (II) Brasil – Indústria De Transformação – 1985/93/97 Ocupações Seleccionadas | 57 |
| | |
| Tabela 1 (III) Número estimado de empregados no setor financeiro no Brasil..... | 62 |
| Tabela 2 (III) Distribuição dos funcionários por sexo e faixa etária | 66 |
| Tabela 3 (III) Distribuição dos funcionários por sexo e faixa etária | 66 |
| Tabela 4 (III) Distribuição dos funcionários por sexo e estado civil..... | 67 |
| Tabela 5 (III) Distribuição dos funcionários por sexo e estado civil | 67 |
| Tabela 6 (III) Distribuição dos funcionários por sexo e escolaridade | 68 |
| Tabela 7 (III) Distribuição dos funcionários por sexo e escolaridade | 69 |
| Tabela 8 (III) Distribuição dos funcionários por sexo e nível funcional | 69 |
| Tabela 9 (III) Bancários – Total por grupo ocupacional, segundo sexo..... | 73 |
| Tabela 10 (III) Evolução do tempo de permanência no banco..... | 77 |
| Tabela 11(III) Faixas de idade 1995-1996 | 77 |
| Tabela 12(III) Evolução de idade média dos bancários Brasil 1994-96 | 77 |

Índice de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1(II) Brasil - indústria de transformação - 1985/93/97 | |
| Evolução da participação do pessoal ocupado feminino (%)..... | 37 |
| Gráfico 2a (II) Brasil - indústria de transformação - 1985 | |
| Distribuição do pessoal feminino segundo os Setores (%) | 38 |
| Gráfico 2b (II) Brasil - indústria de transformação - 1997 | |
| Distribuição do pessoal ocupado feminino segundo os setores (%) | 39 |
| Gráfico 3a (II) Brasil indústria de transformação, Taxa de variação | |
| do pessoal ocupado por sexo no período 1985-93 (%)..... | 40 |
| Gráfico 3b(II) Brasil - industria de transformação taxa devariação | |
| do pessoal ocupado por sexo no período 1993-1997 (%)..... | 41 |
| Gráfico 3c(II) Taxa de variação feminina no período 1985-1993 e pessoal feminino | |
| ocupado em 1993 nos setores industriais | 42 |
| Gráfico 3d(II) Taxa de variação feminina no período 1993-1997 e pessoal feminino | |
| ocupado em 1997 nos setores industriais | 42 |

Resumo

Os trabalhos incluídos nestes dois volumes da serie mostram os resultados da investigação desde a perspectiva da influência da empregabilidade sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Francisco León coordenou o estudo sobre a América Latina e Lena Lavinás o caso do Brasil que é usado para situar esta experiência nacional no quadro regional. O primeiro volume agrupa os trabalhos de alcance global, incluindo o impacto na distribuição da renda, e o segundo as análises das vicissitudes da participação laboral e dos setores bancário e industrial.

Na primeira contribuição a este segundo volume, Alvaro Comin e Nadya Araújo Guimarães, procuram caracterizar e analisar as tendências mais gerais do mercado de trabalho brasileiro nesta última década com um olhar de gênero que permite avaliar melhor os limites de políticas de proteção ao trabalhador, especialmente àqueles mais vulneráveis às transições no mercado de trabalho, decisivas num contexto de retração dos empregos de qualidade. Os autores avaliam a adequação de uma política pública específica, o programa do seguro-desemprego, de particular interesse por ser provavelmente o de maior alcance neste terreno, tendo beneficiado cerca de 4,5 milhões de trabalhadores demitidos por ano na segunda metade da década.

Na segunda contribuição, a feminização do emprego no setor financeiro é para Alice Rangel Paiva Abreu e Bila Sorj uma oportunidade única para examinar uma dinâmica que aparentemente contradiz a estabilidade da tipificação sexual de cargos, ocupações e indústrias e que contribui para reduzir os níveis de segregação sexual no emprego na década de noventa. Quando se observa um considerável aumento do desemprego no setor bancário afetando ambos os sexos, o desemprego feminino tem sido menor do que o masculino, contradizendo a tendência dominante na indústria. Seu objetivo foi entender os mecanismos responsáveis pelo tipo de feminização presente no mercado de trabalho

bancário que apresenta tendência a uma mistura progressiva e não-segregacionista nas empresas bancárias. O estudo contribui para uma compreensão mais abrangente das complexidades envolvidas na mudança da composição sexual da força de trabalho na atualidade.

Finalmente, Hildete Pereira fez um diagnóstico dos processos de crise, ajuste e reestruturação produtiva que impõem transformações, possibilidades e perspectivas para o emprego industrial feminino e provocou, entre 1989 e 1994, uma redução de 24,6% no número médio de empregados por estabelecimento industrial. Ela analisa, do ponto de vista de gênero, como se processou no interior da indústria de transformação a criação e a destruição dos postos de trabalho, quais as indústrias mais afetadas e se o desempenho no mercado de trabalho depende de melhores qualificações da mão-de-obra, dado que as novas oportunidades de emprego, num contexto de rápida difusão de novas tecnologias, têm requisitos de formação educacional e profissional que os homens não possuem.

Apresentação

Nas últimas três décadas, tanto no Brasil como no resto dos países latino-americanos, a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado, acompanhando o crescimento, as recessões e, ainda, em meio às crises econômicas. Os estudos que agora se apresentam abordam este processo a partir de uma perspectiva que concentra a atenção sobre as pessoas, mais do que sobre os postos de trabalho, e possibilita associar as qualidades requeridas do indivíduo e as formas de cooperação intersubjetivas, características dos novos modelos produtivos. Eles foram realizados no marco do projeto “Requisitos institucionais de estruturas voltadas para o mercado da América Latina”, implementado pela CEPAL e pela Sociedade Alemã de Cooperação Técnica (GTZ), com apoio do Governo da República Federal da Alemanha.

Ampliando o conceito de competição profissional os autores introduzem o de empregabilidade, que enfatiza ao mesmo tempo: as características individuais do trabalhador que possibilita sua participação no mercado de trabalho e condições de escapar do desemprego, mantendo sua capacidade de obter um emprego; a valorização do trabalho das mulheres e a disposição de contratá-las pelos demandantes de trabalhadores. No entanto, as características mobilizadas na empregabilidade são relativamente distintas daquelas que constroem a noção de competição, pois acionam aspectos normativos -educação, habilidades, experiência- que podem ser adquiridos através da formação profissional. A dimensão subjetiva aqui é, assim, menos enfática e estruturante do que na noção de competição. O divisor de águas entre trabalhadores empregáveis ou não empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho.

A questão mais comum que norteia os trabalhos é a que busca identificar se a feminização do emprego em tempos de crise e expansão econômica, transformação e supressão de postos de trabalho, nos anos recentes, se deve ao aumento do grau de empregabilidade das mulheres.

Como as mulheres aumentaram suas vantagens competitivas *vis a vis* os homens no mercado de trabalho, cabe saber se isso é consequência de uma mudança no perfil da força de trabalho feminina ou se é resultado de mudanças nos postos de trabalho criados por essa nova dinâmica de acumulação produtiva. Dois dos trabalhos tratam de responder globalmente a essa pergunta analisando um conjunto de países latino-americanos (F. León) e o Brasil (L. Lavinás); enquanto que em outros dois a opção recaiu sobre o setor bancário (A. R. de Paiva Abreu e B. Sorj) e industrial (H. Pereira), atingidos por uma redução drástica do número de postos de trabalho durante a década passada.

O interesse por determinar o impacto das políticas públicas na maior empregabilidade feminina e seus impactos na igualdade está presente em dois textos. No primeiro R. Paes de Barros, C.H. Corseuil e D. dos Santos tratam de provar que, embora estejam relacionados, os impactos da inserção feminina no mercado de trabalho sobre a distribuição de bem-estar e sobre a distribuição da capacidade de geração de renda podem ser bastante distintos. Como em geral homens e mulheres tendem a conviver em famílias, o tratamento desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho, que tanto impacto tem sobre a distribuição da capacidade de geração de renda, pode ter pouco impacto sobre a distribuição de bem-estar. No segundo, A. Comin e N. A. Guimarães, avaliam a adequação de uma política pública específica, o programa do seguro-desemprego, de particular interesse por ser, provavelmente, o de maior alcance neste terreno, tendo beneficiado cerca de 4,5 milhões de trabalhadores demitidos por ano na segunda metade da década.

Os resultados dessas pesquisas apontam ao gênero como elemento relevante na configuração da empregabilidade feminina. E indicam ser preciso avançar na interpretação dos diversos mecanismos de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, destacando as especificidades desse fenômeno segundo a conjuntura econômica. As perspectivas são promissoras: aumenta a igualdade de oportunidades entre os sexos no mercado de trabalho latino-americano e brasileiro não por conta da degradação do emprego em geral, senão por força da competição que oferecem as mulheres à expansão dos novos sistemas produtivos.

I. Vicissitudes do trabalho no Brasil nos anos 90: mobilidade setorial, diversidades de gênero e acesso ao seguro-desemprego¹

*Alvaro Augusto Comin²
Nadya Araujo Guimarães³*

A. Introdução

A dinâmica do mercado de trabalho brasileiro sofreu importante reorientação nos anos 90, mesclando tendências já herdadas de décadas anteriores (como o aumento na participação feminina na força de trabalho) a novas e aceleradas mudanças (como a expansão da informalidade, a reestruturação das formas de organização do trabalho e o crescimento do desemprego). O propósito de fazer frente a estes “subprodutos indesejados” dos processos de liberalização e de redefinição do modelo de inserção internacional da economia brasileira vem motivando um número

¹ Este texto foi especialmente preparado por solicitação da CEPAL, como parte do projeto sobre “Mujer y Trabajo em las Reformas Estructurales Latinoamericanas: 1980’s y 1990’s”. Agradecemos ao Dr. Francisco León, coordenador desse projeto, pelo convite e estímulos a revisitarmos a discussão de aspectos desenvolvidos em trabalhos anteriores. Agradecemos, também, ao Ministério do Trabalho e à Datamec pelo acesso a dois importantes acervos de dados que usaremos, secundando nossos argumentos: a base de dados longitudinais sobre mobilidade no mercado formal de trabalho dos demitidos da indústria brasileira entre 1989 e 1997 (a Rais-Migra) e aos dados sobre o programa brasileiro de seguro desemprego.

² Professor do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e Pesquisador do Cebrap – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. E-mail: alvcomin@uol.com.br

³ Professora Doutora do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e Pesquisadora do Cebrap – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. E-mail: nadya@usp.br

crescente de iniciativas de políticas públicas voltadas para melhorar as condições de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, criar alternativas de geração de renda ou simplesmente mitigar dificuldades dos indivíduos expostos a situações de exclusão.

Este artigo procura caracterizar e analisar as tendências mais gerais do mercado de trabalho brasileiro nesta última década, avaliando a adequação de uma política pública específica, o programa do seguro-desemprego. Este programa é de particular interesse, antes de mais nada, por ser provavelmente o de maior alcance dentre os que estão atualmente em funcionamento neste terreno, tendo beneficiado cerca de 4,5 milhões de trabalhadores demitidos por ano na segunda metade da década. Ademais, por se tratar de um tipo “clássico” de política pública, adotado na maior parte dos países industrialmente desenvolvidos, oferece boas possibilidades de comparação internacional.

Para tanto, lançamos mão, além das informações mais usuais sobre emprego e desemprego, de um recurso recentemente disponibilizado: bases de dados administrativos bastante amplas, coligidas pelo Ministério do Trabalho, que nos permitem traçar análises das trajetórias dos trabalhadores demitidos no período 1989-1997, construindo algumas tipologias segundo suas características básicas. Dentre estas características, a de gênero constitui um recorte privilegiado. Isto porque o ingresso maciço de mulheres no mercado de trabalho redefiniu os termos das desigualdades de condições ocupacionais entre homens e mulheres, sem, entretanto, eliminá-las. Ao contrário, tornou-os ainda mais relevantes, não apenas pelo aumento de escala, mas por introduzir novas assimetrias, relativas às possibilidades diferenciadas de acesso às políticas públicas e a uma crescente segmentação no interior da própria força de trabalho feminina.

B. Mudanças na estrutura do emprego: Brasil anos 90

Ao analisar o caso brasileiro é importante ter em conta não apenas a extensão das mudanças quantitativas e qualitativas sofridas pelo mercado de trabalho, mas também a rapidez com que elas aqui tiveram lugar. Se é verdade, por exemplo, que a migração do emprego industrial para o setor de serviços foi uma tendência generalizada nos países de industrialização mais antiga, não é de forma alguma irrelevante a velocidade com que se transforma a estrutura do emprego no Brasil. De fato, um fenômeno que vem se desenrolando há décadas nos países de primeira industrialização (envolvendo passagens de sucessivas coortes geracionais) tem se verificado aqui num lapso muito mais curto de tempo, obrigando enormes contingentes de trabalhadores à rápida “reciclagem” profissional. Ademais, na ausência de uma tradição de proteção social na forma de um Estado de Bem-Estar, são recentes e ainda restritas as políticas públicas voltadas a mitigar os efeitos dessa transição, responsável por expor massa significativa de indivíduos (dada a ordem de grandeza da população economicamente ativa) ao desafio de uma reciclagem não somente rápida mas, no mais das vezes, desenvolvida por conta própria.

Por outro lado, não é indiferente se as oportunidades ocupacionais que se abrem nos serviços em expansão estão localizadas predominantemente em setores modernos e qualificados (como tendeu a ocorrer nos países desenvolvidos) ou em setores informais, de baixa produtividade e renda, instáveis e de escassa qualificação (tal como parece ser a tendência no Brasil). Assim, é preciso distinguir, desde logo, o que se esconde por detrás da aparente contemporaneidade dos fenômenos característicos do mercado de trabalho brasileiro: sua suposta sintonia com tendências mundiais modernas convive com conseqüências para a força de trabalho que podem amplificar os padrões já críticos de pobreza e desigualdade.

Algumas tendências mais importantes merecem destaque para efeitos do que aqui nos interessa⁴. A primeira delas diz respeito à já mencionada migração do emprego do setor secundário para o setor

⁴ Utilizaremos como fonte de informações sobre o mercado de trabalho a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE. Embora a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), conduzida pela Fundação Seade, apresente vantagens metodológicas no que tange especialmente ao estudo do trabalho informal, optamos pela PME por duas razões: em primeiro lugar, pelo fato desta utilizar a metodologia recomendada pela OIT e, portanto, possibilitar comparações internacionais, requeridas pelo contexto do debate ao qual se destina este artigo; em segundo lugar, por ser uma fonte que recobre de maneira mais uniforme no tempo as seis principais regiões metropolitanas brasileiras (São Paulo-SP, Rio de Janeiro-RJ, Belo Horizonte-MG, Porto Alegre-RS, Recife-PE e Salvador-BA) ao passo que a PED só apresenta uma série histórica longa e ininterrupta para a região metropolitana de São Paulo.

terciário. Nos oito primeiros anos da década dos 90 (1991-1998), considerando apenas as seis principais regiões metropolitanas do país, o emprego industrial viu encolher sua participação relativa no total do emprego em mais de cinco pontos percentuais, diferença quase toda ela repassada para as atividades em comércio, serviços e administração pública. Em 1998, estes três setores respondiam por dois terços das ocupações existentes nas metrópoles brasileiras, sendo que as ocupações em “serviços” (setor que, como sabemos, é extremamente heterogêneo) foram as que experimentaram o maior crescimento, absoluto e relativo.

Estudos já realizados sobre a movimentação inter-setorial da força de trabalho demonstram que, embora praticamente todas as atividades incluídas em “serviços” ganhem em termos de ocupação, são os empregos de baixa qualidade os que tendem a predominar, pelo menos no início da década. A partir dos dados da PME, André Urani e outros (Urani et alli, 1995) registram um importante crescimento das ocupações em serviços de “Distribuição” (basicamente transportes e comércio) e “Pessoais” (higiene pessoal, beleza, domésticos e assemelhados). Os serviços sociais, como educação e saúde, também experimentaram crescimento, embora bem mais modesto; já os serviços produtivos (mais proximamente ligados às atividades industriais, e em geral associados a ocupações de melhor qualidade, o que está por ser verificado) chegaram mesmo a reduzir sua participação no emprego total.

Tão significativa quanto a migração do emprego do setor industrial para o setor de serviços foi a conversão dos empregos formais em informais, segunda característica de destaque na dinâmica recente do mercado de trabalho no Brasil⁵. Até o início desta década, o vínculo formal de trabalho fora a modalidade predominante de inserção, caracterizando a situação de mais da metade dos ocupados. A partir de então, o assalariamento formal sofreu um encolhimento contínuo, em termos relativos e absolutos, de sorte que, embora siga sendo a forma de vínculo mais importante, já não responde sequer pela situação de metade dos ocupados. As demais modalidades – vale dizer, o vínculo empregatício informal, o trabalho por conta própria e a condição de empregador, todas experimentaram crescimento, ainda que esta última de forma apenas residual.

A semelhança entre os dois movimentos apontados não é certamente casual. Estudos já realizados demonstram que os setores industriais são os que apresentam as maiores taxas de formalização do emprego, entre 80% a 95% em 1995, sendo superadas apenas pelas do serviço público⁶; o oposto se verifica nos setores de comércio e serviços, caracterizados por índices muito mais elevados de informalidade que podem mesmo superar os 50% em alguns setores. Essas informações sugerem que o mesmo movimento que leva à eliminação de postos de trabalho industriais explica também – ainda que não exclusivamente – a crescente informalização do mercado de trabalho.

Se a informalidade em si não é necessariamente indesejável, esse novo perfil das ocupações pode trazer embaraços para políticas de ativação do emprego e de requalificação da força de trabalho (do tipo das que analisaremos na última parte deste artigo). Antes de tudo, é necessário observar que o assalariamento sem carteira é uma modalidade ilegal de vínculo empregatício que subtrai aos agentes públicos todas as formas de contribuição fiscal que são, elas próprias, a base de praticamente todas as políticas públicas (previdência, seguro-desemprego, programas de geração de renda, requalificação profissional etc.). Ademais, a informalidade priva os agentes responsáveis das informações vitais para o planejamento de suas ações, uma vez que as características e demandas desses contingentes são completamente ignoradas. Por último, a informalidade estimula a rotatividade nos postos de trabalho, já bastante elevada no Brasil⁷, reduzindo a eficácia das políticas de inserção (Barros, Corseuil e Foguel, 1999).

Importante ressaltar ainda que, de um modo geral, as ocupações formais tendem a ser significativamente mais bem remuneradas que as informais. Embora sejam fortes as variações ao longo do tempo, nos primeiros oito anos da década de 90, os rendimentos dos assalariados com carteira foram, no mínimo, 30% maiores que os dos assalariados sem carteira e 15% mais elevados que os dos

⁵ Estamos considerando aqui como informais as ocupações em que se estabelecem relações de assalariamento sem registro em carteira de trabalho e as ocupações “por conta própria” (ou autoemprego). Para uma discussão mais aprofundada sobre a questão da informalidade, ver Oliveira (1972), Souza e Tavares (1981), Sabóia (1988) e Dedecca (1996).

⁶ Veja-se o estudo de Barros e Mendonça (1995).

⁷ Veja-se o estudo de Barros e Mendonça (1995).

trabalhadores por conta própria; em determinados momentos, como em 1992, a vantagem dos trabalhadores registrados sobre os demais chegou a ultrapassar os 50%.⁸

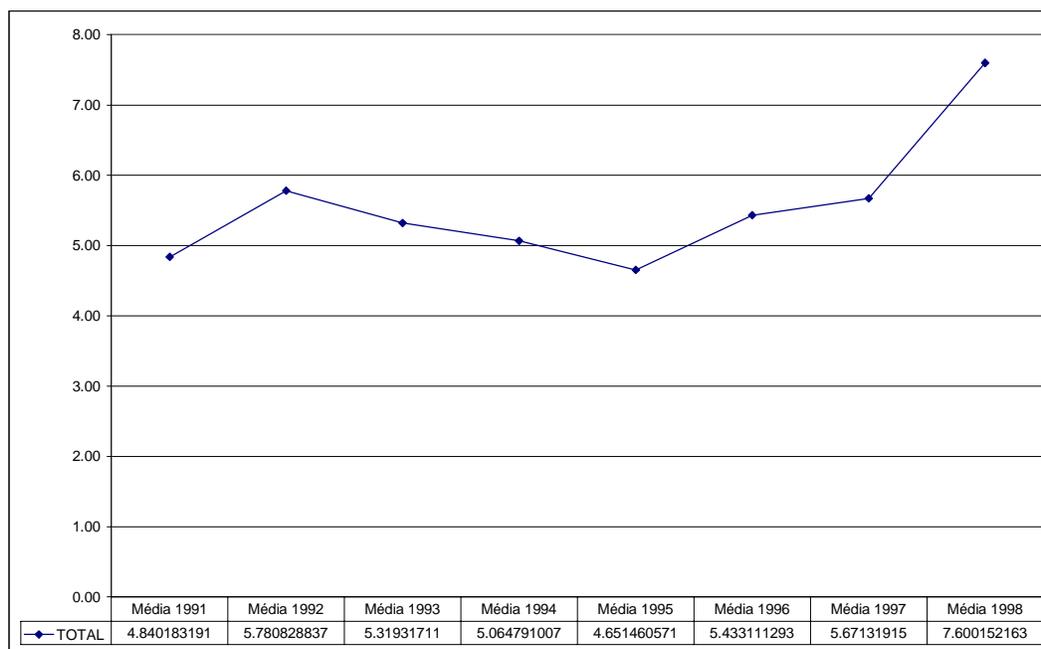
Um terceiro e notável aspecto das transformações do mercado de trabalho brasileiro na última década foi, sem dúvida, o ganho importante que se registra em termos de escolaridade da força de trabalho. É bem verdade que, como o perfil educacional era extremamente baixo no ponto de partida, o progresso observado, embora destacável, foi insuficiente para nos fazer atingir padrões aceitáveis de escolarização dos ocupados. De toda forma, essa tendência é em si mesma alvissareira, especialmente do ponto de vista de programas de qualificação profissional, retreinamento e inserção. Em menos de uma década, a participação, dentre os ocupados, dos indivíduos com no máximo quatro anos de estudo [NAG1] declinou em mais de 10 pontos percentuais (o que significou uma variação negativa da ordem de 23% em termos absolutos). Essa tendência à ampliação da escolaridade repercute nas demais faixas de instrução, notadamente entre aqueles com entre nove e onze anos de escolaridade.

Todavia, apesar das tendências antes alinhadas de reconfiguração da estrutura do emprego e do perfil dos ocupados, uma quarta importante característica se destaca nos anos 90: o mercado de trabalho brasileiro não foi capaz de gerar postos de trabalho suficientes para absorver o crescimento de sua força de trabalho. Evidência disso foi o preocupante incremento nas taxas de desemprego, apesar da desaceleração no ritmo de crescimento do contingente dos que ingressam no mercado. Considerando os dados do Censo de 1991 e da Contagem de 1996, a taxa média de crescimento da População em Idade Ativa, PIA, (10 anos ou mais) situou-se perto dos 2% no conjunto das regiões metropolitanas, para uma taxa média de crescimento da População Economicamente Ativa, PEA, que ficou em torno de 1,6%. Neste ínterim, a taxa média de crescimento da População Ocupada, PO, foi de apenas 1%. Daí porque, embora o número de indivíduos em busca de ocupações no mercado de trabalho evolua num ritmo até inferior ao da população em idade ativa, a economia das regiões metropolitanas não vem sendo capaz de absorvê-lo, seja por razões relacionadas à modernização das atividades, seja por efeito da abertura comercial e das políticas de contenção de gastos públicos, seja ainda pela inconstância nas taxas de crescimento da economia.

A década de 90 assistiu, assim, a três movimentos principais no comportamento das taxas de desemprego aberto (vide Figura I): um período de ascensão nos primeiros anos, marcados por forte recessão econômica, quando a taxa de desemprego aberto chega a quase 6%, em 1992; um segundo período de recuperação da economia e do emprego, que vai de 1993 a 1995, onde a mesma se reduz quase um ponto percentual; e um terceiro momento de ascensão persistente e inusitada do desemprego aberto, chega a se aproximar dos 8%, na média, de 1998.

⁸ Fonte: PME-IBGE vários anos.

Figura I
TAXAS DE DESEMPREGO ABERTO (7 DAS) – 1991-1998



A novidade deste último período é que parece se configurar, no mercado de trabalho urbano brasileiro, uma tendência ao descolamento entre performance econômica e geração de empregos. Os dois primeiros anos do último triênio (1996/1998) foram um período de recuperação econômica - ainda que modesta para os padrões históricos brasileiros - que as taxas de desemprego insistiram em ignorar, mantendo-se em escalada ascendente, fato que deve estar presente em qualquer desenho de política pública voltada para o mercado de trabalho.

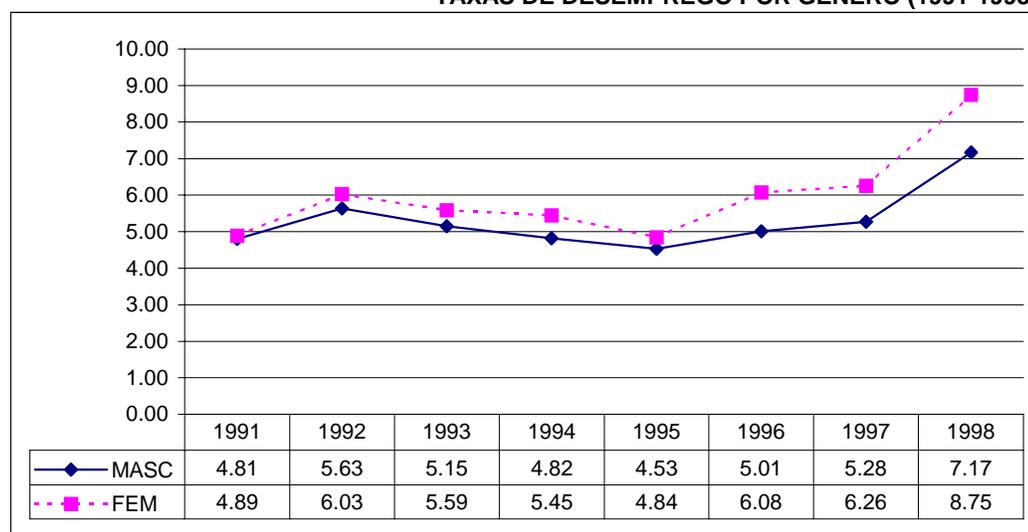
Embora seja moeda corrente no debate a alegação de que o desemprego no Brasil está muito relacionado com o baixo perfil educacional da força de trabalho, os dados da PME sugerem o desacerto deste argumento. É justamente entre os trabalhadores de instrução média (que apresentam entre cinco e onze anos de escolaridade) que o desemprego aberto se mostra mais elevado, substancialmente maior do que entre aqueles com até quatro anos de estudo. O único contingente que ainda apresenta taxas de desemprego que poderiam ser consideradas moderadas é formado por indivíduos com tempo de escolaridade suficiente para terem atingido o nível superior. Portanto, se há uma linha de corte relevante em termos da educação formal, ela se situa num patamar por demais elevado para explicar a dinâmica geral do desemprego no Brasil, vez que, como sabemos, a proporção de indivíduos com formação superior é ainda marginal.

No que diz respeito à idade, as taxas de desemprego subiram em proporção semelhante para todas as coortes, de modo que a distribuição etária do desemprego se mantém. Embora os mais jovens tenham declinado relativamente em sua participação na PEA, suas taxas de desemprego continuam a ser de quatro a oito vezes maiores do que entre os mais velhos (com mais de 40 anos). As taxas muito modestas entre os mais velhos, especialmente os de mais de 60 anos, muito provavelmente estão ligadas à saída destes contingentes do mercado de trabalho, por aposentadoria ou ainda por morte, invalidez ou desistência definitiva. Já entre os mais jovens, os elevados índices estão refletindo a maior seletividade de um mercado que está fortemente favorável a quem contrata, situação que impõe barreiras cada vez maiores a quem tenta ingressar, desprovido de experiência profissional ou de uma formação adequada, fator que também deve chamar a atenção dos atores responsáveis pela formulação de políticas de emprego.

Mas, é na diferenciação entre gêneros que o risco do desemprego assume proporções novas, justamente no curso da última década. Tal como se pode observar na Figura II, as mulheres foram substancialmente mais afetadas pelo aumento da desocupação nesse período. Observe-se que no ponto

de partida, em 1991, as taxas eram praticamente idênticas entre os gêneros. Todavia, na média do primeiro semestre de 1998, a taxa entre os homens havia crescido cerca de 2,4%, ao passo que, entre as mulheres, ela alcançava quase 4%. Isso nos obriga a observar um pouco mais cuidadosamente o que se passou nos anos recentes com o acesso feminino ao trabalho. Para tanto, faremos, na sessão seguinte, um breve apanhado da produção acadêmica sobre novidades e persistências nos padrões de acesso de mulheres ao mercado de trabalho nos anos mais recentes, para, em seguida, lançando mão de dados sobre mobilidade de mulheres demitidas, retomarmos a temática do risco diferenciado do desemprego segundo grupos de gênero.

Figura II
TAXAS DE DESEMPREGO POR GÊNERO (1991-1998)



Fonte: IPEA - PME/IBGE

C. Novidades e persistências no emprego feminino

Parte importante da literatura brasileira tem frisado a existência de novas tendências no emprego de mulheres no Brasil (Abreu, Jorge e Sorj, 1994; Bruschini, 1994 e 1998; Lavinias, 1997; Lavinias, 1998-a e 1998-b). Tais tendências, que já começavam a se delinear no final dos anos 70, consolidaram-se entre os anos 80 e a presente década. Dentre elas, destacaremos algumas por seu particular interesse para o objeto deste artigo.

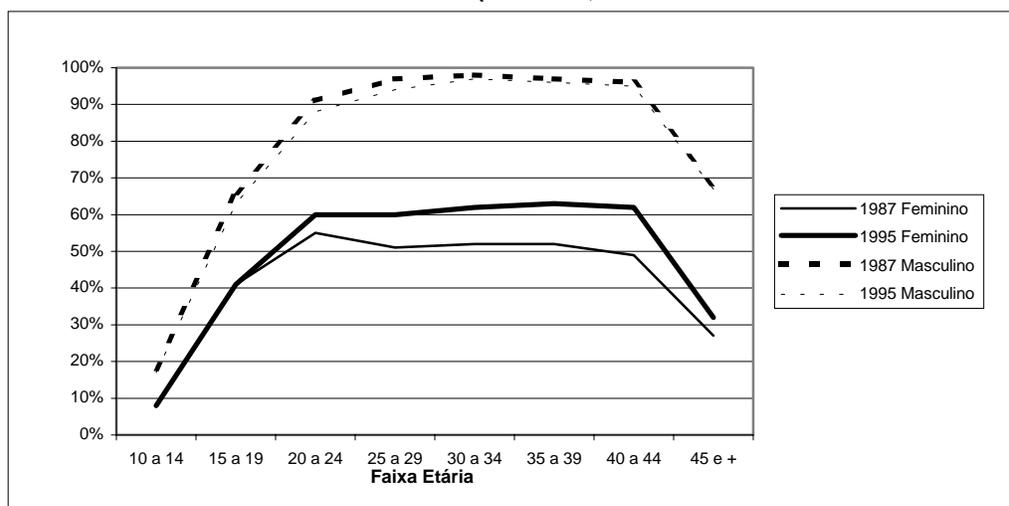
Em primeiro lugar, sobressai-se o já apontado aumento persistente da taxa de atividade feminina que fez com que sua participação no total da força de trabalho brasileira superasse os 40% nesta década. Tamanho crescimento não poderia se dar sem uma importante mudança no perfil das mulheres que hoje participam do mercado de trabalho. Até os anos 70, a mulher brasileira que disputava posições no mundo do trabalho era majoritariamente jovem, solteira e sem filhos. Hoje ela é mais velha, casada e mãe. Vale dizer, o aumento na taxa de participação feminina foi sustentado pela entrada ao mercado de trabalho das mulheres em idades mais elevadas ou, por outra, pelo fato de que, ingressando mais jovens no mercado, dele não se retiravam ao iniciar a sua carreira reprodutiva.⁹ Como resultado, as curvas de participação feminina e masculina, segundo idades, tornam-se bem mais assemelhadas em seu formato nos anos 90 que nos 80, conforme se pode visualizar na figura seguinte.¹⁰

⁹ Bem de acordo com o que argumenta Bruschini (1998) um fenômeno desta monta está a revelar não somente a abertura de oportunidades ocupacionais, resultado de necessidades econômicas, mas – e especialmente – mudanças nos planos valorativo, atitudinal e comportamental que, por pequenas que ainda sejam, expressam um consenso, o de que as responsabilidades familiares (até aqui ainda uma contingência a que estão sujeitas as mulheres) deixaram de ser impeditivos para o trabalho no mercado, diferentemente do que ocorria no Brasil dos anos 70.

¹⁰ No caso dos homens, em especial entre 1985 e 1990, há uma ligeira retração das suas taxas, que se sustenta num movimento dos jovens no sentido de permanecer fora do mercado de trabalho, alongando o seu período no sistema escolar, movimento este que é concomitante com a expansão das taxas de atividades dos mais velhos.

Figura III

TAXAS DE ATIVIDADE – BRASIL 1987/95 (URBANO, POR GÊNERO E GRUPOS DE IDADE)



Fonte: Lavinias (1997:44)

Uma outra novidade se refere ao fato de que, se persiste, para a grande maioria das mulheres, a alocação preferencial em certas atividades “femininas” (serviços pessoais, administração pública, saúde, ensino privado), também se verificam ligeiras e sugestivas mudanças. Por um lado, parece consolidar-se a feminização de certas atividades, como nos serviços comunitários. Por outro lado, parecem também resultar bem sucedidas algumas incursões de mulheres em redutos de emprego de homens, como é o caso dos serviços de reparação (ramo em que dobrou a presença feminina entre 1985 e 1995), ou dos serviços industriais de utilidade pública (em que passam de 14% para 21% dos ocupados) ou ainda dos serviços auxiliares, onde as mulheres também dobraram a sua participação (Lavinias, 1997).

Num contexto de encolhimento do emprego, contudo, vários estudos têm apontado que é sobre as mulheres que vêm recaindo o maior ônus. Lavinias (1998) reconhece que decresce o peso das mulheres no emprego total, mostrando que elas estariam, em média, sendo mais atingidas que os homens por estas mudanças. Isto é especialmente claro na indústria, onde o peso das mulheres retrocede de 12%, em 1985, para 8%, em 1995, num movimento de crescimento negativo do emprego industrial feminino da ordem de 2.51% ao ano, contra a média de crescimento do emprego no setor, também negativa, mas bastante menor, de 1.85% ao ano (Lavinias, 1997). Mas, esta contratendência não se restringe a segmentos majoritariamente masculinos; também na administração pública (serviços de saúde e educação, onde oito em cada 10 trabalhadores são mulheres) e nos serviços de comunicação as taxas de crescimento do emprego total, entre 1990 e 1995, superaram as taxas de crescimento do emprego feminino.

Estas tendências podem estar apontando para um resultado paradoxal e desconfortável para os horizontes da participação das mulheres no emprego: a conjuntura de ajuste macroeconômico e reestruturação microorganizacional parece estar possibilitando um aumento na mixidade em alguns segmentos/ocupações tradicionalmente femininas (por efeito de deslocamento e absorção de homens); mas ela também parece estar acarretando uma redução da mixidade em ocupações/setores tradicionalmente masculinos (pela contração maior ou desaceleração maior de crescimento do emprego de mulheres). [NAG2]

Como vimos, a falta de trabalho é um problema particularmente grave para as mulheres brasileiras que estão na população economicamente ativa. É certo que o desemprego feminino sempre foi um pouco mais elevado que o desemprego masculino; entretanto, a partir dos anos 90, a desocupação torna-se muito mais forte entre as mulheres, cujas taxas de desemprego se dissociaram do padrão até então compartilhado (embora com magnitudes diferentes) entre homens e mulheres.

Este aumento recente do desemprego feminino parece articulado a pelo menos três fenômenos importantes no comportamento dos grupos sociais de gênero no mercado de trabalho brasileiro (Lavinas, 1998). Em primeiro lugar, as mulheres apresentam uma dinâmica de ingresso no mercado de trabalho diferente dos homens. Como já se viu, sua taxa de participação, embora em crescimento persistente, é ainda inferior à dos homens, sendo que entre estes a tendência é de recuo.

Um segundo fator é destacado pela literatura como possível correlato da recente intensificação da desocupação feminina: existiria um componente sazonal bastante mais acentuado no desemprego das mulheres que no desemprego dos homens. “Esta característica mais volátil do emprego feminino nos permite inferir que as mulheres estão mais sujeitas aos postos de trabalho temporários e menos estáveis que os homens, sendo, portanto, mais sensíveis à demanda por mão-de-obra sazonal”.(Lavinas, 1998: 10).

De fato, a maior exposição feminina a postos de trabalho precários foi fartamente documentada. Bruschini (1998) chama a atenção para o fato de que nada menos que 40% da força de trabalho feminina brasileira estava, em 1993, em posições ocupacionais que sugeriam a existência de trabalho precário; conforme dados para este ano, 17% delas eram domésticas (contra 0.8% dos homens), 13% não percebiam qualquer remuneração e 10% trabalhavam para consumo próprio.

Abreu, Jorge e Sorj (1994) reforçaram as evidências nesse sentido ao analisarem a composição por sexo e raça de dois grupos ocupacionais: o dos trabalhadores em pequenos empreendimentos¹¹ e o dos trabalhadores domésticos¹². Reiteraram que a importância do setor informal é bem maior entre as mulheres que entre os homens, principalmente em consequência do peso da prestação de serviços domésticos. Ademais, no que diz respeito aos trabalhadores em pequenas unidades produtivas, homens e mulheres apresentam padrões ocupacionais bastante diferenciados. Têm inserções em atividades ocupacionais distintas, homens especialmente no secundário e mulheres no terciário. Mais significativo ainda, em 1990, eram mulheres oito em cada 10 indivíduos que realizavam seu trabalho no próprio domicílio de residência; ao contrário, eram homens sete em cada 10 pessoas que trabalhavam em lojas, oficinas e estabelecimentos em geral. Mais da metade das mulheres trabalhavam em tempo parcial, enquanto apenas 15% dos homens o faziam. Por fim, enquanto tal alocação setorial não afetava substancialmente o nível de ganho médio masculino, no caso das mulheres, trabalhar nos pequenos empreendimentos podia acarretar uma perda de quase 20% face ao rendimento feminino médio; de qualquer sorte, nos pequenos negócios, e não importando a ótica de análise pela qual se observasse, o rendimento médio feminino equivalia à metade do rendimento médio masculino (Abreu, Jorge e Sorj, 1994). Nesse segmento do mercado de trabalho brasileiro, uma mulher com oito a 11 anos de estudos poderia alcançar, quando muito, o rendimento igual ao de um homem com um a três anos de estudos. Sendo negra, ampliavam-se as dificuldades, já que o diferencial médio de salários entre mulheres brancas e negras nos pequenos estabelecimentos era apenas um pouco menor que aquele encontrado entre homens e mulheres (0.51 contra 0.56); assim, para alcançar o salário médio das brancas com quatro a sete anos de estudo, as mulheres negras deveriam estudar quatro anos mais.

Isto nos remete a uma terceira e última consideração importante sobre a desocupação feminina. Ela se constitui num terreno particularmente elucidativo para apresentarmos uma última característica da inserção de mulheres no mercado brasileiro de trabalho – a heterogeneidade social entre essas mulheres e, através desta, os destinos diferenciados que se lhes abrem quando a economia se reorienta em direção à maior flexibilização e ao desassalariamento e, por consequência, a necessidades distintas em termos de políticas públicas.

O risco da desocupação é fortemente seletivo entre as mulheres, afetando sobremaneira aquelas com nível de instrução intermediário (primeiro grau completo e segundo grau), cujas taxas praticamente dobram em relação às altamente escolarizadas (com nível superior) e com relação às sem nenhum nível de escolarização formal. O grupo de mulheres mais preservado face ao desemprego, nos anos 90, foi aquele constituído pelas mulheres com nível superior.¹³ (Lavinas, 1998)

¹¹ No caso, consideraram os estabelecimentos não-agrícolas com no máximo cinco trabalhadores, aí incluídos os proprietários, empregados com ou sem carteira e trabalhadores não-remunerados.

¹² Assim entendidos os ocupados nos serviços domésticos remunerados.

¹³ Muito embora mais recentemente (de 1996 em diante) também elas tenham se tornado algo mais vulneráveis.

A apropriação de rendimentos pode ser um terreno sensível para evidenciarmos o que aqui se coloca. Tomemos, por exemplo, dois achados. Sabemos que, em média, as mulheres recebem dois terços da renda auferida pelos homens em igual situação ocupacional. Sabemos (cf. Lavinias, 1998-a: 16) que os diferenciais salariais de gênero diminuíram na última década, em especial depois da estabilização, em virtude de uma progressão mais rápida de aumento dos rendimentos femininos. Entretanto, este desempenho pode variar fortemente conforme a ocupação em que se insira a mulher e o seu nível de escolaridade. Em outras palavras, amplia-se a desigualdade salarial entre as mulheres. Mulheres com nível superior, alocadas no comércio e, em menor medida, na indústria, têm sido aquelas a se beneficiar das mudanças nos padrões de rendimentos. “(...) há fortes indícios de que à medida que cresce a homogeneidade entre trabalhadores dos dois sexos no mercado de trabalho, aumenta também a heterogeneidade entre mulheres, algumas se beneficiando mais do que outras dos avanços no combate ao sexismo” (idem, *ibidem*). Desse modo, as políticas visando melhoria da inserção feminina no trabalho em geral - e na indústria em especial - devem ter em conta tal diversidade social entre as mulheres.

Como podemos, então, caracterizar com mais precisão a mobilidade feminina no mercado de trabalho? Na parte subsequente deste artigo, buscaremos ilustrá-lo, lançando mão de uma base experimental de dados longitudinais, que nos permite acompanhar percursos de mobilidade intersetorial de trabalhadores e trabalhadoras demitidos pela indústria brasileira.

D. Trajetórias de trabalhadores demitidos, exclusão e chances de reinserção: diferenciais entre homens e mulheres

A flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro tem sido documentada com bastante rigor pela literatura acadêmica. Tanto na sua forma alocativa (reconhecida, por exemplo, em Barros et alii, 1997, ou Montagner e Brandão, 1994), como na sua forma salarial (conforme Barros e Mendonça, 1996), a flexibilidade parece ter sido uma característica central da organização do mercado brasileiro de trabalho. Entretanto, até aqui, o estudo dos impactos alocativos desta flexibilidade têm se baseado principalmente no confronto dos movimentos setoriais agregados, comparados transversalmente. Instrumentos que possibilitem análises de tipo longitudinal só se tornaram disponíveis nos últimos anos e é com eles que pretendemos lançar algumas luzes novas sobre os padrões de mobilidade individual de homens e mulheres no mercado de trabalho. Antes, porém, algumas breves advertências sobre as potencialidades e limitações destas bases de dados.

A RAIS-MIGRA é uma base de dados administrativos (coligida pelo Ministério do Trabalho) que acompanha – em princípio – todos os episódios de mobilidade individual no mercado formal de trabalho, a partir das declarações das empresas. Dada a complexidade e os custos envolvidos na geração desta base de dados, em seu estágio atual, ainda experimental, ela recobre apenas os trabalhadores demitidos da indústria a partir de 1989¹⁴. Mesmo assim ela constitui uma potente base longitudinal de tipo prospectivo, que permite acompanhar (através do número de registro dos trabalhadores no sistema de seguridade social, ou das empresas pelo número do registro junto ao Ministério da Fazenda), através das mesmas variáveis de descrição, um mesmo conjunto de indivíduos (ou firmas) num dado lapso de tempo.

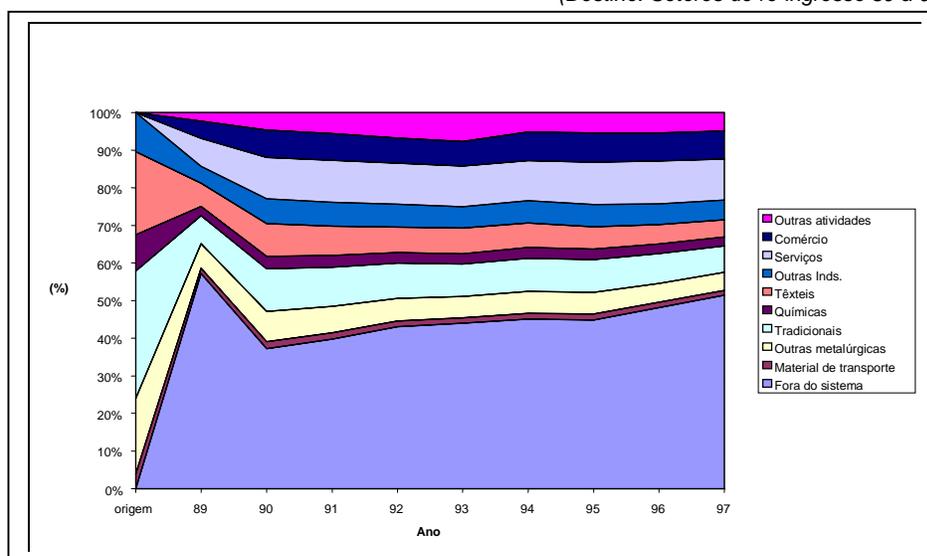
Entre as suas limitações estão, em primeiro lugar, o fato de que as informações se referem apenas ao setor formal da economia (empresas e vínculos de trabalho) e, em segundo, (como acontece em geral com os dados administrativos) que não há possibilidade de um controle estrito sobre a qualidade das informações coletadas.

¹⁴ A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) foi instituída pelo Decreto 76.900/75, que determina que todas as empresas do setor formal no Brasil devem declarar ao Ministério do Trabalho as relações de emprego que registraram durante o ano. Essa declaração deve ser feita uma vez por ano, entre janeiro e abril, e contém informações relativas às relações de emprego formalizadas em qualquer período ao longo do ano anterior. Dessa forma, a RAIS tenta representar um censo anual do emprego formal. São caracterizados dois tipos de perguntas, que constituem os dois módulos em que se estrutura o instrumento de coleta da RAIS. Um referente ao estabelecimento (código identificador, razão social, localidade, atividade econômica, natureza jurídica e número de empregados em 31/12 do ano base e agência de depósito do FGTS) e outro referente ao empregado (características sócio-econômicas, como: escolaridade, idade, sexo; características do vínculo ocupacional, como: tempo no emprego, ocupação, desligamento, natureza do vínculo, salário, causa de rescisão, entre outras).

Que podemos, então, dizer sobre a realidade da mobilidade no mercado de trabalho brasileiro, e seus diferenciais de gênero, num contexto de intenso ajuste macroeconômico e reestruturação micro-organizacional? Tomaremos, para ilustrar, alguns resultados de uma investigação mais ampla, ainda em curso. Escolhemos uma coorte, a dos demitidos no ano de 1989, tanto porque ela nos provê o mais logo período de acompanhamento da mobilidade (oito anos, compreendidos entre 1990 e 1997), como porque tal trânsito ocupacional recobre justamente o período que aqui nos interessa, qual seja, aquele em que se intensificam as mudanças na oferta de postos de trabalho, dadas as novas condições do ajuste macroeconômico e da reestruturação das empresas.

As Figuras IV, V e VI apresentam uma imagem gráfica das trajetórias ocupacionais agregadas.¹⁵ Tais trajetórias podem ser consideradas como típicas (por serem as mais recorrentes) de três grupos de trabalhadores: trabalhadores industriais brasileiros demitidos no ano de 1989 (Fig. IV), homens demitidos nesse mesmo ano (Fig. V) e mulheres demitidas também em algum momento desse mesmo ano (Fig. VI).

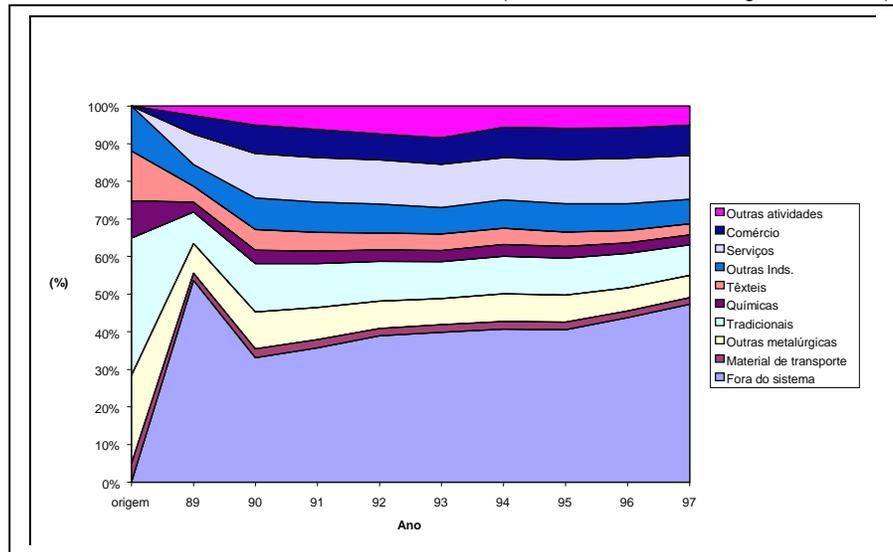
Figura IV
BRASIL – TOTAL (AMOSTRA DE 5%) - COORTE DE DEMITIDOS DE 1989
(Destino: Setores de re-ingresso 89 a 97)



Fonte: Ministério do Trabalho/Datamec, Rais-Migra – 1989-1997

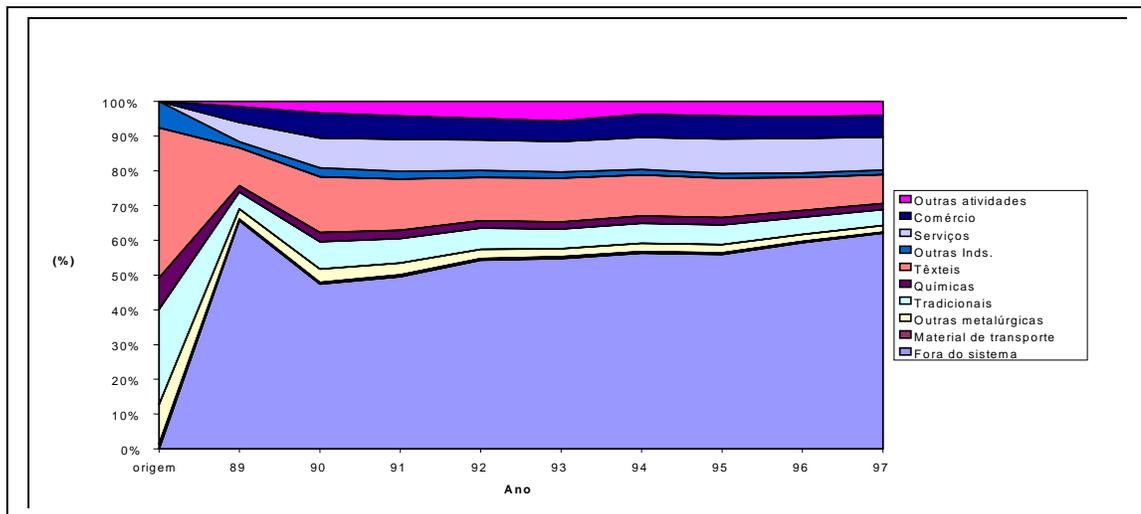
¹⁵ Tais trajetórias são obtidas mediante procedimentos estatísticos diversos, a saber. Inicialmente, tendo em conta o imenso número de casos e os limites dos recursos de *hardware*, fez-se necessário (ao menos para todo o tratamento relativo ao Brasil como um conjunto), extrairmos amostras aleatórias a partir das quais inferimos as tendências aqui descritas. Assim, por exemplo, as conclusões relativas ao conjunto dos demitidos resultam de uma amostra aleatoriamente extraída com 5% dos casos (o que, ainda assim, nos deixou com um “n” de 140.146 eventos cada vez que analisamos a mobilidade do conjunto da coorte de demitidos em 1989); uma amostra de 5% dos homens demitidos em 1989 produziu um sub-conjunto aleatoriamente definido de 98.924 eventos de mobilidade a eles relativos; finalmente, para as mulheres (tendo em conta a elevada masculinização da indústria e nossas necessidades de desagregação), ampliamos a amostra para 15% dos casos, o que nos deixou com um sub-total de 123.614 eventos de mobilidade das demitidas em 1989. Para identificar os padrões de trajetórias, lançamos mão do recurso à análise fatorial de correspondência; ela nos permite analisar a enorme matriz resultante do cruzamento entre máximo de eventos/setor de destino/casos (por exemplo, na Fig.4, a matriz de partida poderia conter 9x10x140.146 valores), de modo a saber se há seqüências equivalentes de eventos, identificando recorrências nas trajetórias; descobertos tais padrões, podemos classificar as trajetórias individuais segundo estas recorrências. Os fatores assim extraídos são posteriormente utilizados numa análise de *cluster*, que permite gerar as classes de trajetórias que perfazem cada um desses sub-grupos de indivíduos. Finalmente, num último passo da análise, é possível inquirir sobre as características de perfil dos indivíduos que perfazem cada uma das classes de trajetórias que são identificadas pelo procedimento antes indicado.

Figura V
BRASIL - HOMENS (AMOSTRA DE 5%) - COORTE DE DEMITIDOS DE 1989
 (Destino: Setores de re-ingresso 89 a 97)



Fonte: Ministério do Trabalho/Datamec, Rais-Migra – 1989-1997

Figura VI
MULHERES BRASIL (AMOSTRA DE 15%) - COORTE DE DEMITIDAS DE 1989
 (Destino: Setores de re-ingresso 89 a 97)



Fonte: Ministério do Trabalho/Datamec, Rais-Migra – 1989-1997

Estes dados permitem explorar semelhanças e contrastes nos padrões de trajetórias assim discriminados pelo gênero. Entre as semelhanças a mais aguda diz respeito à preponderância (em termos relativos e absolutos) de um mesmo destino, comum a homens e mulheres: a expulsão do circuito formal do mercado de trabalho. Em média, nesta coorte de trabalhadores industriais demitidos em 1989, nada menos que 41% não voltaram a restabelecer um novo vínculo de trabalho formal, com “registro em carteira” e todos os direitos usuais de seguridade social que lhe são inerentes. Para os homens esta proporção se reduz para 38%, enquanto que, para as mulheres, ela se eleva para 48% . Ou seja, cerca de 4 em cada 10 homens e 5 em cada 10 mulheres parecem ter sido definitivamente expulsos do circuito relativamente mais protegido do mercado de trabalho, onde provavelmente se encontram os melhores empregos.

Mas, as Figuras V e VI indicam também algumas especificidades. Desde logo, é muito mais significativa a quantidade de mulheres que permanece fora do setor formal: 10 pontos percentuais a mais do que os homens em termos relativos. Por outro lado, há uma clara seletividade setorial de destino: a reinserção de mulheres é mais significativa nos setores não-industriais ou naqueles onde a mudança na atividade industrial segue um padrão menos sistêmico, preservando formas heterogêneas de incorporação, como é o caso da indústria têxtil e das chamadas “industriais tradicionais” em geral.

A comparação entre setores submetidos a padrões de reestruturação distintos e a graus de mixidade variável apontam ainda alguns aspectos de interesse.

Em primeiro lugar, quanto mais homogêneo o tecido num segmento industrial e, nesse sentido, mais sistêmica a reestruturação, menores as chances de reinserção dos trabalhadores demitidos. Assim, se compararmos dois segmentos industriais - “material de transportes” e “química” – em dois mercados regionais distintos – São Paulo e Bahia, salta aos olhos uma primeira observação: os níveis de exclusão do mercado formal de trabalho são muito mais importantes ali onde o tecido produtivo é menos complexo, heterogêneo e diversificado.¹⁶ Desse modo, na Bahia, o peso dos trabalhadores expulsos do mercado formal é ainda maior que em São Paulo. Em ambos os casos, são exatamente as mulheres aquelas que expressam os índices mais elevados de saída permanente deste circuito; mas é interessante registrar que o impacto sobre o emprego masculino é relativamente muito mais significativo ali onde o tecido é menos diversificado e a reestruturação do segmento mais sistêmica (é exatamente na química moderna, na Bahia, onde o peso dos homens lançados para fora do circuito formal é o mais elevado, 45% da coorte).

Em segundo lugar, a desagregação da análise por setores e sub-espacos regionais revela um outro resultado também interessante. As trajetórias de reinserção são sensivelmente menos diversificadas no caso da moderna indústria química na Bahia que no da indústria automobilística paulista. Enquanto na primeira apenas três trajetos recorrentes puderam ser reconhecidos como típicos (expulsão do mercado formal, reconversão para o setor serviços, ou reemprego na mesma indústria química), no caso paulista tais possibilidades se ampliam significativamente, havendo nove percursos típicos, dado o leque maior de chances de inserção (recobrando quatro outros ramos de indústrias, além do comércio, para os que se mantêm no mercado formal). É justamente esta maior diversificação do tecido que maximiza as oportunidades de reinserção.

Entretanto – e esta poderia ser uma terceira observação comparativa – mesmo para o contingente dos trabalhadores onde subsistem chances de continuidade no trabalho formal, esta se faz – para a imensa maioria – com perda de qualificação prévia, por uma mobilidade intersetorial intensa, em direção ao comércio ou aos serviços. Somente um grupo nitidamente minoritário logra reempregar-se em seu setor de atividade original (11 em cada 100 homens e 4 em cada 100 mulheres permanecem no setor de material de transporte em São Paulo, por exemplo).

Uma quarta e última observação, diz respeito ao impacto dos padrões de mixidade setorial sobre as chances de reinserção das mulheres. Que ocorre com as chances de re-inserção de mulheres demitidas naqueles ramos onde as oportunidades ocupacionais são marcadamente monopolizadas por homens – como é o caso da petroquímica baiana? Ou, dizendo de outro modo, a seletividade de gênero segue operando como um discriminante nas oportunidades ocupacionais no reingresso? Tudo nos leva a crer que sim: não apenas as mulheres demitidas neste segmento são mais fortemente levadas à expulsão do mercado formal (52% delas jamais restabelecem um vínculo contratual de trabalho, contra 45% dos homens), como são bem menos aquinhoadas com a possibilidade de retorno àquele setor de onde foram demitidas (apenas 9 em cada 100, contra 12 em cada 100, no caso dos homens). Ademais, se observamos a seqüência da trajetória destas mulheres, o passar do tempo revela uma tendência crescente a uma nova expulsão (i.e., à ruptura do novo vínculo firmado), muito mais acentuada que entre os homens que logram reinserir-se no setor químico.

É certo que esses achados se restringem a identificar padrões de mobilidade de demitidos da indústria. Mas, poderíamos argumentar, exatamente por isto sejam especialmente eloqüentes: eles

¹⁶ Tal comparação foi possível posto que os mesmos procedimentos de análise efetuados para o conjunto do país foram replicados para dois setores distintos pela natureza do seu processo de reestruturação (automobilística e química moderna), em dois mercados de trabalho regionais igualmente diferenciados por sua estruturação (São Paulo e Bahia).

ilustram as vicissitudes do trânsito e destino dos melhor aquinhoados dentre os assalariados, porque insertos em setores com elevadíssima formalização e proteção das relações de trabalho, com escolaridade e salários maiores que a média do mercado. Diríamos, então, explorando o potencial interpretativo desses dados: se os melhor aquinhoados apresentam destinos tão incertos e tão intensa mobilidade após rompido o vínculo de trabalho, que lição este achado pode deixar para a discussão dos instrumentos de política pública, tal como até aqui focalizados?

Na análise que se segue, tomaremos como exemplo um desses instrumentos – o seguro-desemprego – quiçá um daqueles de maior potencial de proteção para os que rompem vínculos de trabalho.

É indispensável, veremos na análise que se segue a respeito do programa de seguro-desemprego, levar em consideração o caráter segmentado e hierarquizado do mercado de trabalho brasileiro, segmentação esta que freqüentemente escapa às discussões voltadas à elaboração e implementação dos programas de apoio. A situação de inserção feminina no mercado de trabalho assume características particularmente desafiadoras, na medida em que assistimos, nesta última década, em paralelo ao permanente incremento de seu ingresso no mercado, à sobreposição dos tradicionais fatores de discriminação, associados agora a uma segmentação interna ao próprio grupo de gênero, a justificar uma maior sofisticação tanto na forma de analisar o problema quanto, e talvez sobretudo, no que diz respeito à formulação de políticas sociais compensatórias. A próxima seção persegue este último ponto de vista ao tomar a aplicação do seguro-desemprego sistematicamente do ponto de vista das diferenças de acesso entre homens e mulheres.

E. O seguro-desemprego e a segmentação do mercado de trabalho

Programas institucionais de proteção variam em sua cobertura, no tempo e no espaço, em função da forma como classificam, nomeiam e reconhecem os que a eles se qualificam enquanto beneficiários. O “desemprego” e o “desempregado” são noções igualmente sujeitas a tal construção normativo-institucional, socialmente erigida. De fato, a noção de desemprego sofre importantes alterações no tempo e sua definição tem implicações diretas sobre a avaliação dos programas que pretendem fazer frente ao problema. Como bem salienta Maurice Comte (1995), neste século o trabalho assalariado deixa gradualmente de se identificar com a situação de máxima insegurança (característica dos indivíduos que já não possuem nada além da própria força de trabalho para vender no mercado) para adquirir o *status* de direito, ao qual estão ligadas (ainda que apenas idealmente) uma série de salvaguardas sociais. Com o que o próprio conceito de desemprego, originalmente associado à desocupação incidental e involuntária daqueles trabalhadores “habituais”, vai se constituindo também em uma representação social em larga medida desvinculada do mercado de trabalho *strictu sensu* e de seus desajustes cíclicos. Modernamente a condição de desemprego é definida antes de mais nada pelo “desejo” dos indivíduos de exercer alguma ocupação remunerada que, por qualquer razão, não pode se efetivar. Logo, o rol de personagens que se incluem sob o rótulo de “desempregados” tende a se tornar muito mais variado.

Nomeando-os então, nos países de primeira industrialização, tradicionalmente o desemprego esteve associado à condição transitória de desocupação da força de trabalho primária (homens, adultos, com ofício definido, já inseridos no mercado de trabalho). Em conformidade, o seguro-desemprego operou de início fundamentalmente como política anti-cíclica, visando preservar a estabilidade do mercado de trabalho (atenuando os efeitos depressivos sobre os salários) e poupar os trabalhadores de dificuldades nos momentos de recessão ou de baixo crescimento da atividade econômica.

Nesses países, a expansão e a diferenciação interna do mercado de trabalho, ocorrida na segunda metade deste século (especialmente com o ingresso maciço de mulheres), afetaram a noção original de desemprego, extrapolando largamente o universo de força de trabalho primária. O desemprego deixa, crescentemente, de ser uma condição “acidental” daqueles trabalhadores habitualmente empregados, para atingir situações bem mais variadas, como o desemprego de longo prazo (associado a situações mais estruturais de desocupação em massa), o desemprego tecnológico (que elimina categorias profissionais), o desemprego setorial (associado à reestruturação ou desaparecimento de setores econômicos) ou o desemprego de inserção (de jovens e mulheres que encontram barreiras de ingresso –

ou retorno após um longo afastamento, no caso destas - no mercado de trabalho). Assim, condição de desemprego deixa de estar necessariamente associada à perda cíclica do emprego, e passa a vincular-se muito mais genericamente, como já se disse, ao descompasso entre o desejo e/ou a necessidade de estar trabalhando (qualquer que seja o segmento social) e a ausência de postos de trabalho adequados às aspirações destes indivíduos. Da mesma forma, as políticas de seguro-desemprego têm seu escopo bastante ampliado em termos de abrangência e cobertura.

Paralelamente, os problemas de adequação entre oferta e demanda ganham relevância na concepção destas políticas, que tendem a enfatizar aspectos mais amplos do que o simples suporte financeiro aos desempregados. O agenciamento de emprego, as medidas de coerção e incentivo direto às empresas para que não demitam, as chamadas políticas afirmativas em relação a grupos especialmente desprivilegiados (negros, mulheres, deficientes físicos etc.) e a formação/requalificação profissional passam a compor itens centrais da agenda das políticas de emprego, em alguns casos (como na Suécia) absorvendo inclusive mais recursos do que o seguro-desemprego propriamente dito.¹⁷

No Brasil, o programa de seguro-desemprego é relativamente recente, instituído que foi apenas em 1986. Em sua forma atual (em vigência desde 1990, portanto já há uma década) tem uma concepção razoavelmente ampla, prevendo a associação do benefício financeiro ao agenciamento de emprego e a programas de retreinamento profissional. Na prática, contudo, tem funcionado quase exclusivamente como fonte de reposição de renda, uma vez que o SINE, Sistema Nacional de Emprego, principal entidade oficial responsável pelo retreinamento e recolocação dos desempregados opera de forma extremamente incipiente.¹⁸

A definição do escopo de abrangência do programa, ou seja, a delimitação dos critérios para o acesso ao benefício, esclarecem sobre a noção de desemprego que lhe está implícita. Em sua primeira versão, que vigorou entre 1986 e 1989, para ser candidato ao seguro-desemprego o trabalhador (desde que demitido sem justa causa) deveria ter mantido um vínculo formal de trabalho (e comprovadamente contribuído para a Previdência Social) por pelo menos 36 meses nos últimos 4 anos (os seis últimos dos quais exercidos ininterruptamente). Neste caso, o requerente teria direito a um benefício equivalente a 50% do último salário, em se tratando de trabalhadores que recebessem até 3 salários mínimos¹⁹ (com piso inferior de 70% de um SM) e um salário mínimo e meio para quem recebesse acima dos 3 SM. Isso por um prazo máximo de quatro meses, com carência de dezoito meses para nova inscrição no programa. Vale notar que neste primeiro formato o trabalhador só poderia ingressar com recurso ao benefício depois de sessenta dias de encerrado o último vínculo empregatício. Neste intervalo inicial de quatro anos o pico em termos de atendimento ocorreu em 1989, quando apenas 26% do total de trabalhadores demitidos sem justa causa ao longo do ano puderam ser beneficiados e ainda assim com um grau de reposição médio da renda de 50%, chegando a 70% para quem recebesse até 1 SM (Azeredo, 1998).

A partir de 1990, os requisitos foram relativamente afrouxados: para ter direito ao benefício o trabalhador deveria ter contribuído por quinze meses nos últimos dois anos, fazendo jus, assim, a um benefício equivalente a 80% da média dos últimos 3 meses para quem ganhasse até 3 SM (sendo o valor de um SM o piso); para quem recebesse entre 3 e 5 SM, 80% de 3 SM e mais 50% sobre a parcela que excedesse a este valor; e para os que ganhassem mais de 5 SM benefício fixo de 3 SM. O trabalhador que se enquadrasse nestas exigências passaria a ter direito a requerer o seguro sete dias após a cessação do vínculo empregatício, sendo que o período máximo de extensão do benefício manteve-se em quatro meses, com carência reduzida para dezesseis meses. Neste período, o percentual de beneficiários em relação ao total de demitidos sem justa causa ampliou-se, chegando a quase 40% (Azeredo, 1998).

¹⁷ Veja-se Bernardes (1999).

¹⁸ É bem verdade que há outras modalidades de incentivo de natureza pública a programas de formação profissional, como os apoiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), mas quando muito só indiretamente vinculados às políticas de seguro-desemprego. Para uma visão panorâmica consulte-se as duas coletâneas organizadas por Oliveira (1998a, 1998b).

¹⁹ Devido à magnitude do processo inflacionário que dominou o país dos anos 80 até 1994, fazer comparações rigorosas com valores de rendimentos entre períodos é tarefa complexa e trabalhosa. Para os propósitos específicos deste artigo basta que se tenha em mente que o valor de referência do seguro-desemprego (ou seja, o salário mínimo - SM) é o mesmo praticado no mercado de trabalho formal. Atualmente (janeiro de 2000) o valor do salário mínimo é de 136,00 reais, ou aproximadamente US\$ 73,50.

Note-se que, a partir de então, para aqueles trabalhadores com rendimento médio de 3 SM, o índice de reposição da renda ficou, sempre em média, em 80%, chegando a 100% para aqueles que percebessem apenas 1 SM; para os trabalhadores com rendimento médio entre 3 e 5 SM o índice de reposição passou a ser de 68% do salário anterior; para as faixas superiores o índice retrocedeu progressivamente, chegando, por exemplo para aqueles que recebam 10 SM, a menos de 20%. Esse sistema claramente constitui um desincentivo para as faixas de maior rendimento, tendendo conseqüentemente a concentrar os gastos com os mais pobres dentre os assalariados.

Em 1992 foi criado o seguro desemprego especial, com o objetivo de ampliar o universo de atendimento. Passaram a existir 3 faixas de possíveis requerentes. Sempre considerando os últimos 36 meses como referência, trabalhadores que tivessem contribuídos entre seis e 11 meses teriam direito a 3 meses do benefício; trabalhadores contribuintes por períodos de 12 e 23 meses receberiam durante 4 meses; e trabalhadores com tempo de contribuição acumulado de mais de 23 meses fariam jus a cinco meses de cobertura. A partir de 1994, esse formato tornou-se definitivo e, exceto por algumas mudanças temporárias, vigora até hoje (Azeredo, 1998). Com isto, as taxas de atendimento cresceram substancialmente, chegando a beneficiar quase dois terços dos trabalhadores demitidos sem justa causa em 1996.

Assim consolidado em seu formato, algumas características do seguro desemprego no Brasil podem ser destacadas, a saber:

- a) O programa volta-se basicamente para as situações de desemprego causadas pela perda imediata do emprego, não cobrindo por exemplo, as situações de indivíduos (mulheres especialmente) que tenham se mantido afastados do mercado de trabalho (em razão, por exemplo, do ciclo reprodutivo), ou que estejam tentando um primeiro ingresso (caso dos jovens);
- b) O tipo de cobertura, de três a cinco meses no máximo, com carência de dezesseis e necessariamente vinculado a um período de contribuição recente, tende a excluir os indivíduos atingidos pelo desemprego de longa duração, privilegiando a situação dos que estão mais firmemente aderidos ao mercado formal de trabalho;
- c) O vínculo com a contribuição previdenciária exclui, ademais, os assalariados do setor informal e os trabalhadores por conta-própria, que juntos constituem praticamente a metade do mercado de trabalho brasileiro, mesmo que desempenhem tais ocupações de forma regular e por períodos prolongados. Não custa lembrar que são justamente estes trabalhadores os que percebem em média menores rendimentos, além de estarem privados dos benefícios e direitos associados ao emprego formal, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a multa rescisória²⁰;
- d) Cobre apenas as situações de demissão sem justa causa, excluindo portanto as demais formas de desligamento, como a demissão voluntária (que muitas vezes pode estar associada a fatores que escapam à vontade propriamente dita do trabalhador, como a necessidade de mudança de domicílio, doenças familiares etc.) e a demissão justificada;
- e) Do ponto de vista da alocação de recursos, tendo em vista o desiderato de políticas distributivas, pode ser considerado, senão ideal, pelo menos progressivo, na medida em que a forma de definição do *quantum* de reposição da renda anterior claramente beneficia os trabalhadores de remuneração mais baixa (repondo em melhor proporção sua renda quanto menor o salário anterior), chegando mesmo a desincentivar a busca do seguro por indivíduos de faixas salariais mais elevadas que presumivelmente podem lançar mão de outras fontes de recursos para mitigar as situações de desocupação, porém;

²⁰ O FGTS consiste em uma poupança formada por depósitos compulsórios mensais que o empregador deve efetuar em uma conta especial em nome do empregado, no valor de 8% do salário deste, o que lhe permite acumular cerca de um salário por ano trabalhado. Esse fundo pode ser sacado pelo trabalhador em condições especiais, tais como: a demissão sem justa causa, a aposentadoria ou ainda em situações extraordinárias como a da aquisição de imóvel próprio para moradia. Além disto, também nos casos de demissão sem justa causa o trabalhador deve receber multa rescisória equivalente a 40% do que lhe foi depositado pelo empregador por conta do FGTS.

- f) Ao favorecer os trabalhadores com trajetórias mais prolongadas (a duração do benefício é tanto maior quanto mais tempo o indivíduo tenha mantido vínculo ou vínculos formais de trabalho), pode operar no sentido de excluir exatamente os mais vulneráveis dentre os mais pobres. Vale lembrar que os indivíduos com maior tempo de inserção em ocupações formais acumulam um patrimônio relativamente maior através do FGTS e da multa rescisória já referidos.

Em resumo, apesar de ter grau e abrangência de cobertura razoavelmente amplos (como veremos, algo próximo da metade dos trabalhadores demitidos sem justa causa) e atingir de fato os estratos menos aquinhoados dos assalariados, a política brasileira de seguro-desemprego ainda privilegia o que se poderia chamar de “mercado primário” da força de trabalho (principalmente homens adultos já de alguma forma inseridos no mercado formal), deixando de atender a inúmeras situações de desemprego que atingem contingentes de indivíduos especialmente vulneráveis e carentes (como mulheres e jovens).

A descrição da distribuição do seguro segundo algumas características básicas dos beneficiários pode ajudar a qualificar melhor este diagnóstico. As informações que se seguem privilegiam o recorte de gênero, associando-o sempre a outras variáveis dada a especial importância que, como vimos, adquire o desemprego entre contingentes de mulheres, mais vulneráveis, também, às dificuldades de re-inserção no mercado formal após o desligamento de postos protegidos (tal como exemplificamos para a indústria).

O Tabela I abaixo compara a evolução do número de trabalhadores demitidos sem justa causa e o número de benefícios distribuídos pelo programa de 1993 a 1997 (último ano disponível pela RAIS) e a Figura VII traz os números do programa até o primeiro semestre de 1999. Após um período de rápida ascensão no número de trabalhadores atendidos, entre 1993 e 1995, provavelmente fruto das alterações no escopo do programa que descrevemos acima (incorporando indivíduos com tempo de contribuição de seis meses em diante) o volume de benefícios estabilizou-se num patamar um pouco abaixo dos 4,5 milhões por ano, em 1996 e 1997.

Ao contrário do número de benefícios concedidos pelo programa, o de trabalhadores demitidos sem justa causa oscilou fortemente, de um mínimo de 6 milhões e 300 mil em 1993 até 10,5 milhões em 1997, fazendo com que a taxa de atendimento do sistema também variasse bastante, de até perto de 65%, em 1996, para pouco mais de 40%, em 1997. A taxa de atendimento entre as mulheres é sempre superior à dos homens, conquanto em proporções quase insignificantes. É bastante difícil por hora conjecturar sobre as razões dessa relativa inflexibilidade na curva dos benefícios, mas de toda forma, quaisquer que sejam os motivos, o fato é que a aceleração no ritmo das demissões, observada em 1995 e especialmente em 1997, não foi acompanhada por uma ampliação da cobertura do programa.

É importante salientar também que, neste período, não apenas o volume de demissões cresceu mas, sobretudo, aumentaram os indicadores de desemprego. Entre 1993 e 1998, o desemprego aberto medido pela PME/IBGE saltou de perto de 6% para mais de 8,5% apenas nas seis regiões metropolitanas brasileiras. Tomando os extremos do período, uma variação de 9% na população economicamente ativa, convive com variação correspondente a apenas 6,7% entre os ocupados, o que representou um acréscimo bruto de quase meio milhão de desempregados só nos mercados de trabalho das seis principais regiões metropolitanas. Dessa forma, o número de desempregados sofreu uma variação da ordem de 55%; 47% no caso dos homens e 68% no das mulheres²¹.

A Figura VII mostra que a participação feminina no total de segurados permaneceu praticamente estável ao longo do período (ligeiro aumento de 3 pontos percentuais entre os extremos), representando perto de 30% do total de beneficiários. Essa proporção é idêntica à que se observa no total de demitidos, segundo a RAIS,²² mas inferior ao de sua participação média na PEA, que na década ficou um pouco acima dos 40%; valendo salientar novamente que a taxa de desemprego entre as mulheres cresceu mais aceleradamente nesse período, estando 1,5 ponto percentual acima da taxa masculina em 1998 (7,17% para os homens contra 8,75% para as mulheres, nas regiões metropolitanas).

²¹ Fonte: PME/IBGE; 1993 a 1998.

²² Os dados aqui apresentados da RAIS e da RAIS-Migra cobrem apenas o período 1993 a 1997, em razão da sua disponibilidade atual. Vale lembrar que a RAIS-Migra considera apenas os demitidos da indústria.

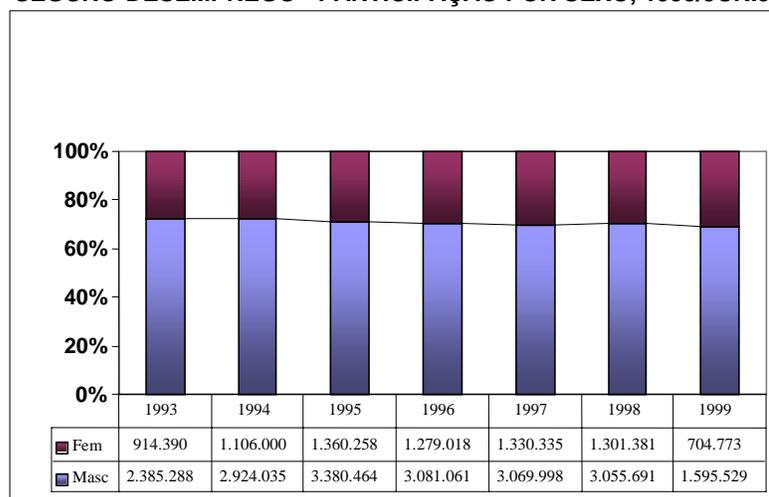
Tabela I

TRABALHADORES DEMITIDOS SEM JUSTA CAUSA, BENEFÍCIOS DO SEGURO-DESEMPREGO E TAXA DE ATENDIMENTO - BRASIL 1993-1997

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Trabalhadores demitidos sem justa causa | | | | | |
| MASC | 4.647.923 | 4.843.911 | 5.972.784 | 4.841.275 | 7.406.746 |
| FEM | 1.672.434 | 1.732.655 | 2.307.160 | 1.887.971 | 3.169.179 |
| TOTAL | 6.320.357 | 6.576.566 | 8.279.944 | 6.729.246 | 10.575.925 |
| Trabalhadores demitidos sem justa causa (%) | | | | | |
| MASC | 73,5 | 73,7 | 72,1 | 71,9 | 70,0 |
| FEM | 26,5 | 26,3 | 27,9 | 28,1 | 30,0 |
| Benefícios do seguro-desemprego | | | | | |
| MASC | 2.385.288 | 2.924.035 | 3.380.464 | 3.081.061 | 3.069.998 |
| FEM | 914.390 | 1.106.000 | 1.360.258 | 1.279.018 | 1.330.335 |
| TOTAL | 3.299.678 | 4.030.035 | 4.740.722 | 4.360.079 | 4.400.333 |
| Benefícios do seguro-desemprego (%) | | | | | |
| MASC | 72,3 | 72,6 | 71,3 | 70,7 | 69,8 |
| FEM | 27,7 | 27,4 | 28,7 | 29,3 | 30,2 |
| Taxa de atendimento (demitidos/benefícios) (%) | | | | | |
| MASC | 51,3 | 60,4 | 56,6 | 63,6 | 41,4 |
| FEM | 54,7 | 63,8 | 59,0 | 67,7 | 42,0 |
| TOTAL | 52,2 | 61,3 | 57,3 | 64,8 | 41,6 |

Figura VII

SEGURO-DESEMPREGO - PARTICIPAÇÃO POR SEXO, 1993/JUN.99

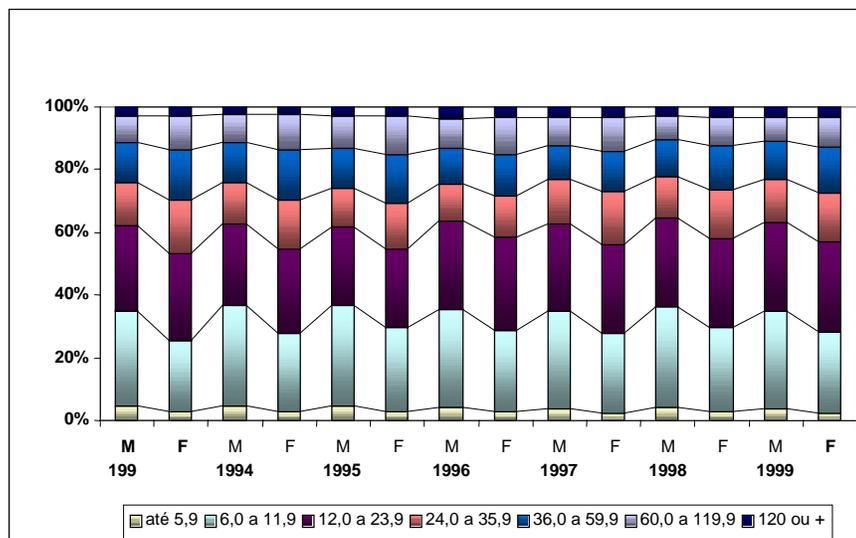


As variações no tempo não são muito expressivas também no que diz respeito às características individuais desagregadas por sexo, como se pode ver a seguir.

Os homens são os que em maior proporção se beneficiam do seguro após períodos mais curtos de emprego formal; ou, por outra, as mulheres que acorrem ao seguro provém, em sua maioria, de vínculos formais mais prolongados. Com efeito, quando se observa a movimentação geral das demissões, por meio da RAIS, a proporção de homens nas faixas mais curtas de tempo de permanência no último emprego é relativamente mais acentuada do que a das mulheres. Por outro lado, a RAIS-Migra revela que (pelo menos entre os trabalhadores demitidos da indústria), no período 1993-1997, os homens estiveram em média 30,5 meses empregados com vínculos formais (aproximadamente metade do tempo), contra 23,5 meses entre as mulheres (menos de 40% do tempo) e ainda tiveram - sempre em média - 2,1 vínculos empregatícios contra 1,5 das mulheres. A maior mobilidade (entrada e saída) dos

homens no mercado de trabalho formal (com mais vínculos de menor duração) pode ajudar a explicar também a sua maior participação entre os beneficiários do seguro-desemprego, até por que, como já vimos na seção anterior, uma vez demitidas, as chances de retorno ao mercado formal são significativamente menores para as mulheres.

Figura VIII
SEGURO-DESEMPREGO, SEXO E TEMPO DE EMPREGO



O grosso dos beneficiários, quase três quartos em média, encontra-se nas faixas mais baixas de renda (até 3 SM), mas a proporção de mulheres nas faixas inferiores (até 2 SM) é sempre significativamente maior que a dos homens. Também aqui, as características da distribuição do seguro-desemprego parecem refletir de perto as do mercado formal de trabalho. O perfil do universo total de demitidos, exibido pela RAIS, mostra com clareza que a participação feminina declina proporcionalmente à medida que aumentam as faixas de remuneração. Considerando a distribuição média dos demitidos no período 1993-1997, de 70% para os homens e 30% para as mulheres, observa-se que elas chegam a representar 40% dos demitidos nas faixas de menor rendimento (até 2 SM) e não mais do que 25% no topo da escala salarial (acima de 10 SM). Considerando a já apontada propensão do programa a atender os demitidos de menor rendimento, de certa forma, seria de esperar que isso provocasse uma maior representação proporcional das mulheres entre os atendidos, o que não se observa.

Como já se poderia esperar pelo que sabemos das características históricas do mercado de trabalho brasileiro, apesar dos menores rendimentos, as mulheres são, em média, bastante mais escolarizadas do que os homens, havendo tendência em ambos os sexos para uma redução gradual da participação das faixas de menor instrução no total de beneficiários; fenômeno que, grosso modo, corresponde ao que se passa tanto com o perfil geral dos demitidos quanto com a PEA, conforme já se observou na primeira seção deste artigo. Vale recordar que, também entre a força de trabalho desempregada, a proporção de indivíduos com maior instrução vem crescendo mais rapidamente, sendo inclusive bem mais elevada entre os indivíduos que possuem entre cinco e onze anos de estudo do que entre aqueles que não possuem mais do que quatro.

Figura IX
SEGURO-DESEMPREGO, SEXO E FAIXA SALARIAL

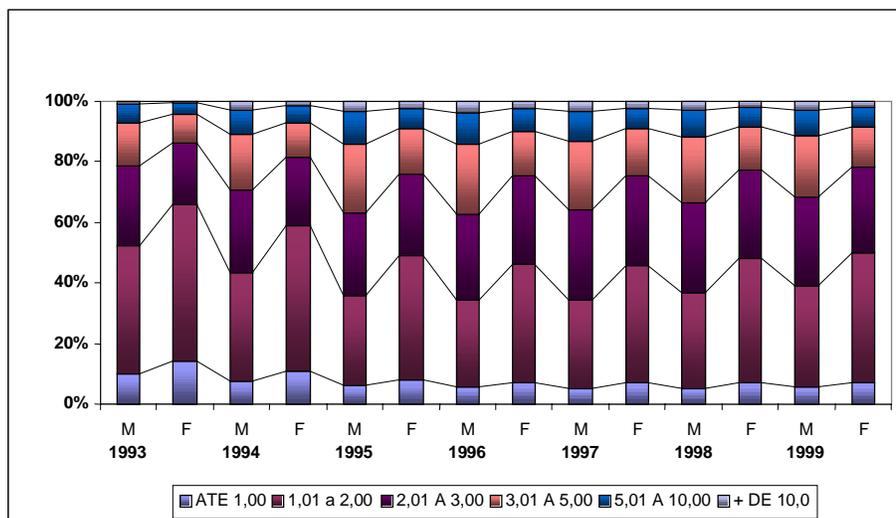
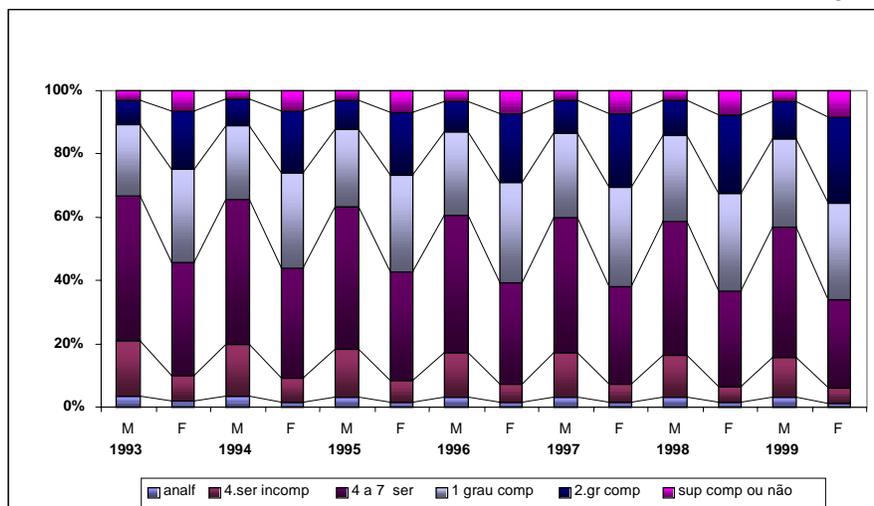


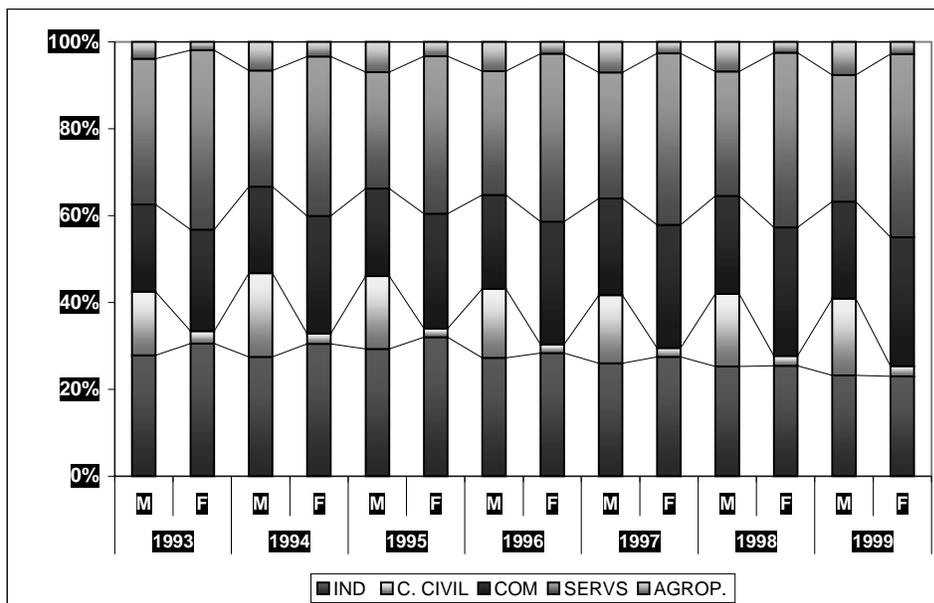
Figura X
SEGURO-DESEMPREGO, SEXO E INSTRUÇÃO



Em termos da origem setorial dos beneficiários, as maiores discrepâncias entre gêneros, dada a predominância masculina, encontra-se nos setores de construção civil (bastante compreensível) e agropecuária (de mais difícil explicação), compensadas pela maior presença feminina no comércio e serviços e, entre os anos de 1993 e 1997, também na indústria (onde, como vimos, as mulheres foram significativamente mais afetadas pelos processos de enxugamento do que os homens). Note-se, contudo, que a participação de beneficiários provenientes deste último setor de atividade é declinante a partir de 1996, o que é razoável em face da redução relativa do emprego na indústria, mas preocupante quando se considera que é justamente neste setor que a taxa de desemprego atingiu o mais alto patamar no final do período considerado (9,3%).

Figura XI

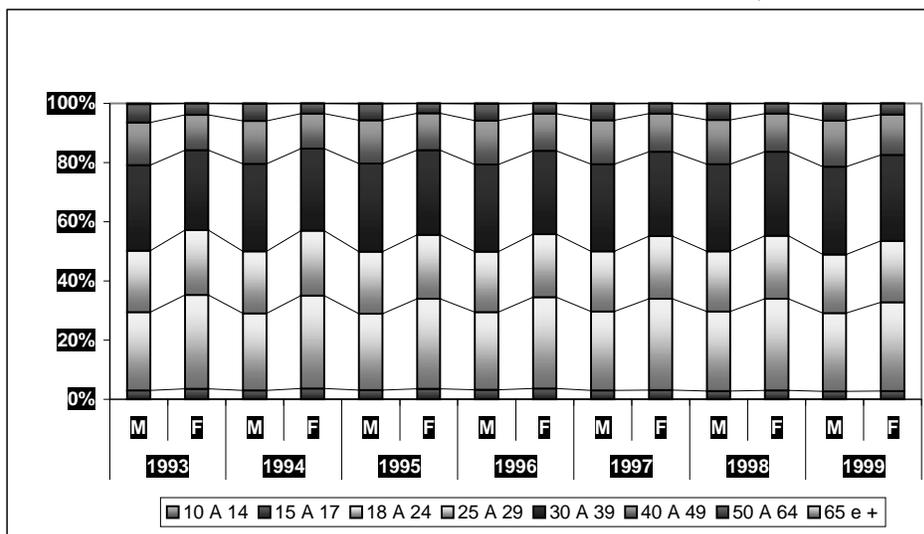
SEGURO-DESEMPREGO, SEXO E SETORES SELECIONADOS



Além disso, as mulheres são relativamente mais jovens do que os homens, declinando sensivelmente sua participação a partir dos 40 anos e estando quase ausentes na faixa acima dos 50 anos, tanto no universo de beneficiários quanto (de modo menos agudo) no do total de demitidos, segundo a RAIS. Fato que sugere que, para as mulheres, a possibilidade de permanecer no mercado de trabalho formal diminui mais rapidamente do que para os homens à medida em que avança a idade.

Figura XII

SEGURO-DESEMPREGO, SEXO E IDADE



F. Considerações finais

Retomando a breve discussão feita no início desta última seção, é necessário reiterar que as noções de emprego e desemprego, como noções socialmente construídas que são, estão sujeitas, no longo termo, a alterações de escopo. Bem assim como as políticas públicas que procuram enfrentar o problema, que ademais sofrem as readequações que a própria prática prolongada e as contingências políticas e econômicas lhe impõem. Nesse sentido, pode-se dizer que o programa brasileiro de seguro-desemprego é ainda recente para que se possa formular conclusões definitivas.

Entre aquelas até aqui adiantadas, cumpre enfatizar que a forte correspondência encontrada entre o perfil dos desempregados do setor formal e o dos beneficiários do seguro-desemprego está a sugerir que o programa talvez esteja demasiadamente voltado para um tipo específico de desempregado: indivíduos que, tendo estado empregados por algum tempo no setor formal da economia, em ocupações de baixa remuneração, perderam seus empregos e supostamente voltarão, também em curto espaço de tempo e por conta própria, para o mercado de trabalho formal. Com relação a essa modalidade de desempregado é possível dizer que o programa apresenta resultados positivos uma vez que, mesmo não tendo atendido à totalidade dos demitidos, privilegiou os de menor faixa de rendimento.

Entretanto, suas discrepâncias frente ao perfil do mercado de trabalho e do desemprego como um todo são evidentes e consideráveis. Parte expressiva do problema da desocupação não pode ser enfrentado pelo programa já que está associada ao setor informal da economia, cuja magnitude, já se disse, alcança a metade do mercado de trabalho no país, com propensão a se ampliar. Tal incapacidade resulta tanto da simples inadequação de escopo, dado que o programa não foi desenhado para alcançar o trabalho não-registrado, seja porque os fundos para o seguro-desemprego provém fundamentalmente das receitas do setor formal. Da mesma forma, contingentes específicos de indivíduos (como jovens, mulheres e até mesmo idosos), que buscam sua primeira inserção no mercado de trabalho ou apresentam trajetórias distintas das convencionalmente aceitas como “típicas” (por que nunca tiveram um vínculo formal, ou há muito tempo já não trabalham) também não são alcançados pelo programa.

È verdade que nem todo o problema da desocupação (seja no que qualificamos hoje de setor informal, seja de estratos específicos da população) pode ou deve necessariamente ser resolvido por políticas de emprego visando a ocupação assalariada formal. Inúmeras modalidades de ocupação capazes de gerar renda e condições adequadas de vida podem ser estimuladas, assim como determinados grupos sociais podem e devem ser desestimulados a ingressar, permanecer ou regressar ao mercado de trabalho. Entre as primeiras encontram-se os programas de geração de renda que nos últimos anos vêm ganhando espaço em variadas esferas do poder público. Seu alvo principal é o estímulo a pequenos e micro empreendimentos individuais, familiares ou cooperativos, preferencialmente encabeçados por pessoas de baixa renda e o instrumento mais difundido são os financiamentos subsidiados por fundos públicos. É o caso do Proger, Proger-Rural e Pronaf (sustentados pelo FAT e realizados em parceria pelos três níveis de governo) e o dos “bancos do povo”, normalmente de iniciativa municipal (o mais conhecido deles o de Porto Alegre, no extremo Sul do país²³). Este tipo de empreendimento tem a vantagem de se viabilizar com montantes muito pequenos de recursos e, além de fornecer opção de renda a seus donos, constitui boa fonte de novas ocupações²⁴. Trata-se, contudo, de uma opção limitada na medida em que tais negócios em geral são de baixa produtividade e têm se mostrado demasiadamente vulneráveis aos azares do mercado, apresentando uma taxa de sobrevivência no tempo bastante reduzida. Entre as políticas de desestímulo à participação no mercado de trabalho as mais importantes estão relacionadas com o retardamento da entrada de crianças e jovens, por meio, sobretudo, do estímulo à ampliação da formação escolar. Programas de provimento de renda mínima associados à escolarização dos filhos de famílias pobres, como o que foi implantado no Distrito Federal entre 1995 e 1998, por exemplo, apresentam resultados promissores na hipótese de virem a se disseminar.

No âmbito das iniciativas diretamente voltadas para a (re)inserção de desempregados no mercado de trabalho há dois terrenos de especial importância, o da qualificação profissional e o do

²³ Sobre esta experiência veja-se Utzig (1996)

²⁴ Para uma investigação abrangente e recente sobre os programas federais de geração de emprego e renda consulte-se Ibase (1999)

agenciamento/intermediação de emprego, normalmente associados aos mecanismos de reposição de renda na maior parte dos países mais desenvolvidos. No primeiro caso, os programas de formação e requalificação profissional já vêm ganhando bastante destaque nos últimos anos no Brasil. O principal foco de irradiação destes programas é o FAT, que também é o responsável pela execução do seguro-desemprego. No geral, o FAT repassa recursos para que outras entidades (sindicatos, associações profissionais, universidades, escolas profissionalizantes, prefeituras e órgãos públicos) realizem ações na área de qualificação profissional. Esse modelo descentralizado tem a vantagem de oferecer flexibilidade para que as ações se adaptem a contextos específicos, conferindo um caráter bastante plural ao programa, além de engajar e comprometer os mais diversos atores sociais na tomada de decisões e na sua execução. Todavia, a pulverização das iniciativas nesta área contrasta com o modelo centralizado e homogêneo do programa de seguro-desemprego, tornando bem mais difícil a sua conjugação num sistema mais integrado que atinja simultaneamente os mesmos indivíduos potencializando suas chances de inserção profissional.

O mesmo pode ser dito – e até com mais ênfase – no que diz respeito ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) responsável pelo encaminhamento e recolocação de desempregados. Embora sua atuação seja desigual, com poucas exceções (o estado do Ceará parece ser a mais conspícua delas) o SINE deixa muito a desejar seja na sua função específica, seja na articulação que lhe deveria caber das políticas de combate ao desemprego.²⁵ O caminho da integração dessas três frentes de atuação no combate ao desemprego, que a experiência internacional parece recomendar enfaticamente, ainda está quase todo por ser percorrido. Algumas iniciativas inovadoras como a da recém-fundada agência de emprego do ABC, apontam nesta direção e cabe esperar por seus resultados concretos. Da mesma forma, estudar a combinação do seguro-desemprego com os programas de geração de renda, por exemplo, pode ampliar a eficácia de ambos e aumentar o leque de possibilidades a que os indivíduos em busca de ocupação podem lançar mão, permitindo inclusive a combinação de estratégias familiares que se reforcem mutuamente.

No que diz respeito ao programa do seguro-desemprego, dado que sob o rótulo de “desempregado” ocultam-se, na verdade, fenômenos de natureza e causas muito distintas, parece bastante razoável presumir que a flexibilização e diversificação de suas linhas de atendimento seria mais que recomendável. Para dar conta das modalidades particulares de desemprego que atingem contingentes específicos de trabalhadores, como jovens e mulheres, é indispensável entender corretamente as causas de suas dificuldades de inserção e elaborar programas especiais, que podem ir da simples complementação de renda para trabalhadores com remuneração insuficiente e/ou trabalho parcial, até os incentivos e coerções legais diretas às empresas para que apliquem critérios especiais a estes contingentes ao contratar e demitir trabalhadores. Igualmente interessante pode ser o desenvolvimento de programas que associem treinamento profissional e agenciamento de emprego através de convênios diretos com as empresas de modo que os critérios de recrutamento sejam compartilhados pelos agentes formadores, ampliando as possibilidades de inserção destes grupos específicos, mulheres em particular. No caso dos jovens, ainda, uma opção pode ser a dos programas de estágios profissionais monitorados pelos agentes formadores e/ou responsáveis pela colocação, de modo a garantir o caráter formador destas modalidades de contrato de trabalho, impedindo que se transformem em meros expediente de aviltamento de mão-de-obra barata.

Enfim, um olhar de gênero permite melhor avaliar limites de políticas de proteção ao trabalhador, especialmente àqueles mais vulneráveis às transições no mercado de trabalho, decisivas num contexto de retração dos empregos de qualidade.

²⁵ Veja-se Guimarães (1998) e Azeredo (1998).

II. O trabalho industrial no feminino²⁶

*Hildete Pereira de Melo*²⁷

A. Introdução

O crescimento da participação feminina na força de trabalho brasileira é um fenômeno que na última década tem sido muito estudado (Lavinias, L., 1997; Wajnman, S. & Perpétuo, I.H., 1997; Lavinias, L. & Linhares, L. B., 1996; Barros, R. & Jatobá, J., & Mendonça, R. 1995, Bruschini, C., 1995; Abreu, A., & 1993) e a mesma tendência ocorreu em todo o continente latino-americano (Abramo & Armijo, 1997). No Brasil, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu cerca de 13 pontos percentuais entre 1950 e 1980, chegando nos anos noventa a beirar os 40% (Barros, R.P., et alli, 1995); nas regiões metropolitanas esta taxa de participação atingiu 44,53% (PME/IBGE), e tudo indica que continuará crescendo nos próximos anos. No entanto, essa entrada das mulheres no mercado de trabalho, não foi acompanhada de uma diminuição das desigualdades profissionais entre os sexos. O emprego feminino continua sendo concentrado em alguns setores de atividades, e agrupado em um pequeno número de profissões, embora numa menor proporção, e esta segmentação é a base das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Esta realidade pode esconder um aspecto importante com relação à ocupação feminina: como as mulheres não

²⁶ Este estudo faz parte do Projeto “Emprego Feminino no Brasil: Mudanças Institucionais e Novas Inserções no Mercado de Trabalho” CEPAL/IPEA, coordenado por Lena Lavinias.

²⁷ Professora da Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense (UFF) e consultora do Convênio IPEA/UFF. Este trabalho contou com a colaboração do professor Alberto D’Sabbato e da estagiária Roselene Costa Santos na programação da base de dados.

chegam a ter uma profissão tão definida como os homens, mas aceitam participar do mercado de trabalho em ocupações pouco indefinidas e menos especializadas, talvez seja esse aspecto que explique em parte a manutenção de seu patamar de participação na indústria de transformação.

Desde o esgotamento da etapa substitutiva de importações (final dos anos 70) a estrutura industrial brasileira sofreu transformações que passaram pelo processo inflacionário dos anos 80/90, abertura comercial iniciada em 1990 e ciclos recessivos, configurando um violento processo de ajustamento: difusão de programas de contenção de despesas, racionalização de métodos produtivos e perfis gerenciais, além da melhoria da qualidade dos produtos. Esta reestruturação industrial provocou entre 1989 e 1994 uma redução de 24,6% no número médio de empregados por estabelecimento industrial.²⁸ Em consequência, o mercado de trabalho nacional vive uma grande turbulência; os novos postos de trabalho que foram gerados são em parte devidos ao crescimento do segmento informal - composto pelos empregados sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria e microempresários. Como estas transformações produtivas mudaram as relações de trabalho em relação aos mercados das empresas, seja pelo processo de terciarização ou de terceirização, esta é uma pesquisa ainda a ser feita - sobretudo num corte de gênero?

O mercado de trabalho brasileiro ao longo destas últimas décadas demonstrou uma grande capacidade de geração de novas ocupações, com outras relações de trabalho, isto é, fora do marco legal, apesar da recessão e da reestruturação produtiva. A preferência pelo sexo feminino, numa hora de desregulamentação do mercado de trabalho, talvez reflita o aspecto cultural de que as mulheres são vistas socialmente como mais submissas (Saffioti, H, 1984). O porquê dessa visão social de que mulheres são mais submissas é, em parte, devido a que muitas delas são chefes de família com responsabilidades pesadas nas estratégias de sobrevivência do grupo doméstico, mas também pode-se afirmar que estas foram historicamente socializadas para dizer sim (Tarrés, Maria Luisa, 1997). Todavia, essa não é uma pergunta que este trabalho vai tentar responder; fica a indagação para uma futura investigação. É bem verdade, que esta absorção das mulheres foi através da geração de novas ocupações com baixa qualidade do posto de trabalho, com precarização das relações de trabalho e queda nos rendimentos dos trabalhadores. Mas, mesmo assim, na segunda metade dos anos noventa, esta dinâmica perversa foi alterada pelo fantasma do desemprego. Isto é, a novidade é que na década dos oitenta as variações no emprego seguiram de perto as variações no nível de atividade industrial, enquanto que nesta década dos noventa ocorre uma redução muito mais acentuada no emprego do que na produção, como concluíram os trabalhos de Carvalho, R. Q. (1994), Feijó, C.& Carvalho, P.G.M. (1994) e Carvalho, P.G.M., (2000): houve queda do emprego industrial e perda de capacidade do setor manufatureiro para gerar novos postos de trabalho.²⁹

É preciso ressaltar que essas mudanças do mercado de trabalho foram diferenciadas, dependendo do setor econômico. Para a indústria de transformação fica muito mais difícil a precarização das relações de trabalho, afinal uma fábrica é uma unidade produtiva com muita visibilidade e a mudança nas relações de trabalho não acontece se esta não for negociada com o Estado. Por exemplo, para o Brasil, uma das formas de contornar esse problema foi a criação do contrato temporário, que atende sobretudo a uma demanda do setor industrial. Para as atividades de serviços a flexibilidade foi enorme, devido às próprias características do setor - unidades produtivas menores, interação entre usuário e produtor - que permitem a geração de novas ocupações sem muita formalidade. No caso da indústria isso é muito mais rígido para a indústria de transformação, para a extrativa mineral e a construção civil a flexibilização é mais elástica, porque estas atividades tem uma outra perspectiva, quanto à utilização da mão-de-obra e a propagação do progresso técnico; todavia, deixamos de analisá-las porque não é o objetivo de nosso estudo.

Assim, as transformações do mercado de trabalho da última década foram mais sentidas pelos trabalhadores masculinos, sobretudo os menos qualificados, que cederam lugar para o sexo feminino (Lavinias, Lena, 1999). Diante dessa ruptura nos padrões sociais, com as mulheres mudando suas estratégias de vida, acumulando as funções de mães/esposas com o status de trabalhadoras, é necessário investigar estas mudanças, para propor novas políticas sociais para o futuro, onde a figura da mãe estará

²⁸ Saboia, (1998) afirma que esta redução está correlacionada com a utilização de técnicas e métodos de gestão da produção e que as últimas tiveram um papel significativo sobre a capacidade de geração de empregos industriais.

²⁹ Carvalho, Paulo Gonzaga M. (2000) na sua tese de doutoramento chega a esta conclusão, usando várias fontes de dados do IBGE, Pesquisa Industrial Mensal -DG (PIM-DG), Pesquisa Industrial Anual (PIA) e Contas Nacionais.

oito horas, diariamente, ausente do lar.³⁰ Além do mais, interessa conhecer o emprego feminino industrial diante das mudanças nas relações de trabalho, num quadro de inovações tecnológicas, onde o processo produtivo foi bastante alterado. Como foi a adaptação das mulheres a essa nova situação? Estas tecnologias que exigem menor esforço físico favorecem a ocupação feminina?

Os processos de crise, ajuste e reestruturação produtiva, impõem que seja feito um diagnóstico dessas transformações, possibilidades e perspectivas para o emprego industrial feminino no contexto atual de modernização tecnológica e globalização. Como a indústria de transformação passa por profundas mudanças devido à revolução microeletrônica, interessa-nos estudar até que ponto as potencialidades presentes nos novos paradigmas produtivos ampliaram as oportunidades de acesso ao emprego e melhoria das condições de permanência das mulheres no trabalho industrial. Essa reestruturação provocou no setor manufatureiro, nos anos noventa, as mais altas taxas de desemprego da economia brasileira metropolitana; por exemplo, em 1991 a taxa de desemprego foi em média de 6,48%, para em 1998, alcançar a taxa de 9,09%, a maior de todo o período (PME/IBGE, Boletim do Mercado de Trabalho, jun/99, nº 10). Nesta, os ramos mais afetados foram fio/têxtil, material de transporte, química e material elétrico e de comunicações. A diminuição no ritmo da atividade econômica teve como consequência que os novos empregos criados nas cidades fossem predominantemente nas diversas formas modernas de "criadagem" (serviços de alimentação, alojamento, vigilância, serviços doméstico remunerado). As pesquisas de emprego do IBGE mostram a perda de importância, em termos absolutos e relativos, da ocupação na indústria de transformação, que atualmente responde por apenas 12,39% da força de trabalho brasileira.

É preciso analisar do ponto de vista de gênero como se processou no interior da indústria de transformação a criação e a destruição dos postos de trabalho, quais as indústrias mais afetadas e se o desempenho no mercado de trabalho depende de melhores qualificações da mão-de-obra, dado que as novas oportunidades de emprego, num contexto de rápida difusão de novas tecnologias, têm requisitos de formação educacional e profissional que os homens não possuem.

B. Metodologia

Este artigo analisará a ocupação feminina industrial nos anos 1985, 1993 e 1997 na indústria de transformação. Esta avaliação será feita utilizando as variáveis: sexo, faixa etária, escolaridade, rendimentos, posição na família e na ocupação. A base de dados utilizada foram as tabulações especiais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE). A escolha desses anos foi devida ao processo de reestruturação produtiva vivida pelo setor industrial manufatureiro. O primeiro ano, 1985, marca o início do avanço mais firme da microeletrônica na linha de montagem, 1993 é ano seguinte à grande reestruturação produtiva sofrida pelo setor nos anos 1991/92 e finalmente 1997, último ano em que as informações estão disponíveis, além de que o corte neste ano permite analisar o período da estabilidade monetária. A base de dados foi a pesquisa amostral PNAD/IBGE. Para melhor compreender a dinâmica do processo de segmentação do mercado de trabalho foi feito um indicador de "mixidade" para alguns grupos ocupacionais. Devido a problemas técnicos com a amostra só foi possível calcular este indicador para a indústria de transformação como um todo, a seleção dos grupos ocupacionais obedeceu ao critério de ocupação que sofreram alterações pelo uso da microeletrônica ou pelas novas formas de gestão. Supõe-se que este indicador permitirá verificar quais as mudanças ocorridas nessas indústrias quanto ao corte por sexo no âmbito do processo fabril e assim explicar melhor, por que as mulheres apesar do encolhimento dos postos de trabalho industrial mantiveram seus lugares. Elas mudaram de ocupação? Fazem outras tarefas? Assim, este trabalho fará uma síntese da participação feminina nos diversos ramos da indústria de transformação e depois analisará o indicador de *mixidade* à luz das mudanças tecnológicas.

³⁰ A relação entre a figura da trabalhadora e a mãe (dona-de-casa) é uma questão complexa, por que o trabalho passou a se realizar num espaço fora de casa e portanto, são antagônicas, ver sobre o assunto Joan W. Scott, *La Travailleurse*, em Duby, G., e Perrot, Michelle (org.), *Histoire des Femmes: le XIX siècle*.

C. As Mulheres nas fábricas: Onde elas estão?

Uma das questões mais interessantes dessa discussão sobre a violenta reestruturação produtiva da indústria de transformação nacional é que as mulheres ao longo dos últimos doze anos (1985/1997) mantiveram sua taxa de participação no mesmo patamar, a despeito da retração do emprego industrial: em 1985 a taxa de participação feminina eram de 26,35% e em 1997 atingiu 28,13% (PNAD/IBGE). Ao contrário do que seria esperado, essa reestruturação industrial não produziu uma "volta ao lar" das trabalhadoras industriais e mas, estas ainda ampliaram um pouco sua participação no mercado de trabalho manufatureiro.

A tabela 1 e seu respectivo gráfico 1 mostram a evolução da participação feminina pelos diversos ramos industriais. Ao longo dos últimos doze anos, nota-se que a tradicional participação nas indústrias têxtil/calçados (fio/tecido, vestuário e calçados) ainda permanecem como o grande locus de trabalho feminino, isso levando em conta a participação dos dois sexos na divisão do trabalho, em todos esses ramos industriais a taxa de participação feminina ou é cerca de 50% ou mais do total dos trabalhadores de cada uma dessas indústrias. Considerando o complexo químico, farmacológico, cosmético e plásticos têm-se a segunda grande concentração de mão-de-obra feminina. Nos demais ramos industriais a taxa de participação feminina oscila, com a menor taxa de participação feminina na metalurgia (10,38%), para participações intermediárias entre 30% e 40%, como são os casos das indústrias de produtos alimentícios, fumo e editorial/gráfica.³¹

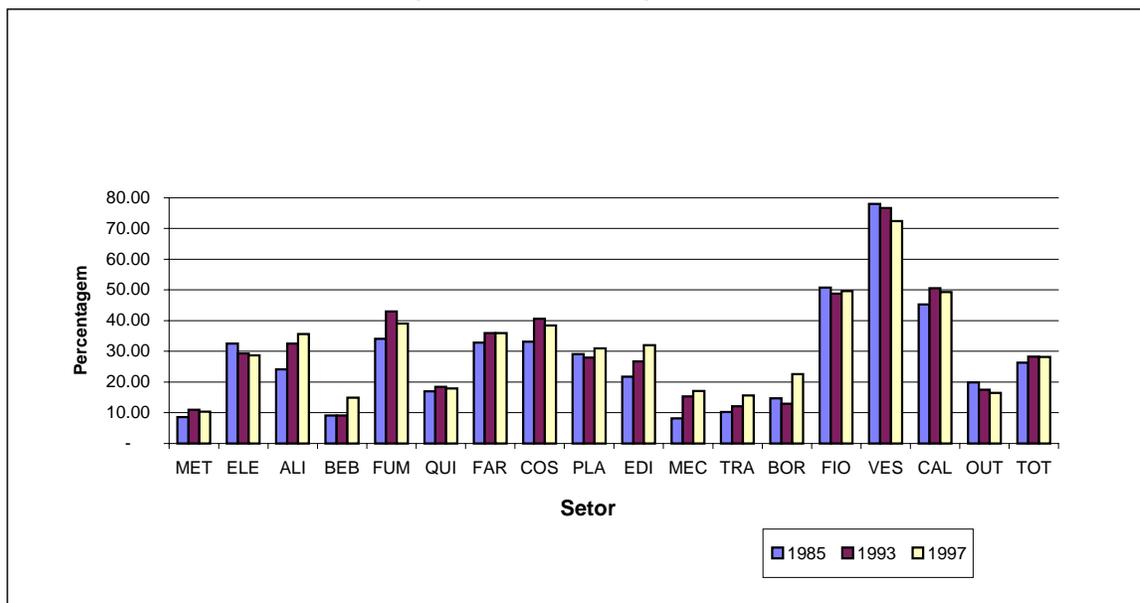
Tabela 1
BRASIL – INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO–1985/93/97
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO PESSOAL OCUPADO SEGUNDO O SEXO

| Setor | 1985 | | 1993 | | 1997 | |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Metalurgia | 91,48 | 8,52 | 89,00 | 11,00 | 89,62 | 10,38 |
| Mat. elétrico /comunic. | 67,54 | 32,46 | 70,65 | 29,35 | 71,25 | 28,75 |
| Prod. alimentícios | 75,90 | 24,10 | 67,45 | 32,55 | 64,39 | 35,61 |
| Bebidas | 90,95 | 9,05 | 90,92 | 9,08 | 85,13 | 14,87 |
| Fumo | 65,92 | 34,08 | 57,02 | 42,98 | 60,97 | 39,03 |
| Química | 82,96 | 17,04 | 81,54 | 18,46 | 82,06 | 17,94 |
| Farmacêutico | 67,16 | 32,84 | 64,07 | 35,93 | 64,11 | 35,89 |
| Cosméticos/Perfumaria | 66,80 | 33,20 | 59,38 | 40,62 | 61,63 | 38,37 |
| Mat. plástico | 70,87 | 29,13 | 72,07 | 27,93 | 69,05 | 30,95 |
| Editorial/Gráfica | 78,23 | 21,77 | 73,27 | 26,73 | 67,96 | 32,04 |
| Mecânica | 91,79 | 8,21 | 84,74 | 15,26 | 82,89 | 17,11 |
| Mat. de transporte | 89,72 | 10,28 | 87,88 | 12,12 | 84,35 | 15,65 |
| Borracha | 85,29 | 14,71 | 87,07 | 12,93 | 77,45 | 22,55 |
| Fio/Tecido | 49,24 | 50,76 | 51,17 | 48,83 | 50,35 | 49,65 |
| Vestuário | 22,04 | 77,96 | 23,34 | 76,66 | 27,59 | 72,41 |
| Calçado | 54,74 | 45,26 | 49,50 | 50,50 | 50,70 | 49,30 |
| Outros | 80,11 | 19,89 | 82,48 | 17,52 | 83,53 | 16,47 |
| Total | 73,65 | 26,35 | 71,67 | 28,33 | 71,87 | 28,13 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997

³¹ Neste trabalho o gênero industrial "outros" engloba além de diversos, madeira, minerais não metálicos, papel/papelão e móveis.

Gráfico 1
BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97
EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DO PESSOAL OCUPADO FEMININO (%)

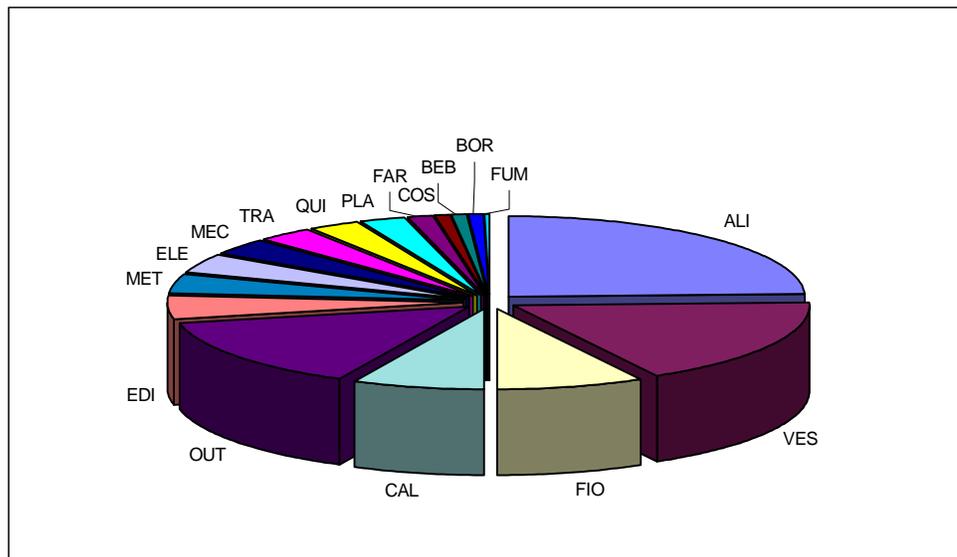


Fonte: PNAD/IBGE, 1985, 1993 e 1997.

Olhando por outro prisma, isto é, para a forma de distribuição da força de trabalho feminina na indústria de transformação: tem-se uma visão pouco diferente das expressas pela tabela e gráfico 1. A tabela 2 mostra esta distribuição, observa-se que em 1997, o maior contingente de mulheres nas fábricas está alocado na indústria de produtos alimentícios, seguido da indústria do vestuário, estes dois setores concentram, cerca de 41,84%, da mão-de-obra feminina. A dificuldade para analisar a absorção de trabalhadoras pela indústria de produtos alimentícios é sua diversificação. Sua produção não é homogênea, o segmento é formado por um elevado número de empresas altamente heterogêneas. Como os processos produtivos são bastantes diferenciados, incluem moinho de trigo, milho, mandioca, café, padaria/confeitaria, usina de açúcar, laticínios, abate e preparação de carnes. São segmentos industriais muito díspares. A principal característica desse setor é possuir por excelência relações trabalhistas relativamente precárias, uma mão-de-obra pouco qualificada e gigantescas externalidades em termos de bem-estar, aparentemente esta indústria permite uma ponte entre o meio rural e o urbano, o que facilita estes arranjos diferenciados nas relações trabalhistas. Nesses anos, esta indústria tem passado por grandes mudanças, quanto a melhoria da qualidade e barateamento dos seus produtos, com profundas implicações sobre a cesta básica de consumo e a competitividade de seus mercados. Há uma acirrada competição entre as empresas gigantes do setor para aumentar sua participação no mercado brasileiro e mundial e um segmento pulverizado de pequenas empresas atendendo o mercado doméstico. De qualquer maneira, este ramo industrial isoladamente absorve o maior contingente de trabalhadores feminino e masculino como mostra tabela 2, para o caso masculino isso já era verdade para o ano de 1985. Continuando a análise da distribuição da força de trabalho feminina, nota-se que em 1985, era um pouco diferente, vestuário era a primeira ocupação feminina, seguida de fio/tecido, com cerca de 36% das trabalhadoras industriais do país, agregando o terceiro setor, isto é produtos alimentícios, a concentração chegava a 49,34% Este número é bastante significativo porque estes três setores industriais empregavam aproximadamente 50% do total das trabalhadoras industriais. Voltando nosso olhar para o ano de 1997, temos por um lado o crescimento da concentração de trabalhadoras na indústria de alimentos, e uma retração nas indústrias tradicionais femininas (têxtil/vestuário), expressando a dramática reestruturação e falência das têxteis nacionais ao longo do período. Seguramente a abertura comercial que iniciou-se com o Governo Collor e a sobrevalorização cambial do Plano Real destruíram milhares e milhares de postos de trabalho no setor têxtil do país. Os gráficos 2a e 2b permitem ao leitor visualizar estas situações para os anos de 1985 e 1997.

Gráfico 2b

BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1997
DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL OCUPADO FEMININO SEGUNDO OS SETORES (%)



Fonte: PNAD/IBGE, 1997.

Analisando a trajetória da mão-de-obra masculina, observa-se que esta é menos concentrada nos setores industriais, a taxa de participação no setor “*Outros*” não deve ser levado em consideração porque expressa uma agregação de vários segmentos industriais, assim alimentos e metalurgia respondem em 1997 por 30,43% da força de trabalho masculina, são taxas ligeiramente menores do que as das mulheres. Em 1985 estas mesmas indústrias respondiam por 29,07% da mão-de-obra fabril masculina. O mais importante nessa questão são que em todos os demais ramos industriais a taxa de participação dos homens é de uma maneira geral mais pulverizada.

A tabela 3 mostra a tendência do emprego feminino na última década. Esta tabela ressalta a importância da entrada das mulheres nas indústrias mecânicas, editorial/gráfica e alimentícias, com taxas de expansão significativas no longo período (1985/97) e as ocupações nestas indústrias mantém este desempenho entre 1985/93 e 1993/97, apenas a indústria de alimentos apresenta taxas de crescimento menores do que as duas primeiras.

A dinâmica do processo industrial pode ser visualizada nos gráficos 3a e 3b e nas tabelas 3,4,5 e 6. Nos gráficos 3a e 3b podem ser observado que nas indústrias de vestuário, fio/tecido, fumo foram fechados postos de trabalho tanto para homens como para as mulheres, sendo que na indústria do vestuário a queda no período atinge quase 15% para as mulheres e 12% para os homens, a crise da indústria de vestuário foi mais acentuada durante os anos 1993/97, como consequência da política cambial de sobrevalorização do real, esta indústria teve uma taxa negativa de crescimento de -30,54% para as mulheres e de -26,26 para os homens (tabela 3), tendo sido esta crise mais pesada nos anos pós-Plano Real, com a pesada concorrência de produtos asiáticos. Como neste ramo mais 70% dos trabalhadores são mulheres, foi um grande contingente feminino despedido nos anos noventa como demonstra a tabela 3. Um pouco diferente é o caso dos têxteis, esta indústria apresenta taxas de crescimento negativas para ambos os sexos. Pode-se pensar que houve mesmo uma preferência pela retenção da mão-de-obra feminina (ver tabela 3 e gráfico 3a) no setor, o que não chega a ser uma novidade, em se tratando da indústria têxtil, tradicional reduto da força de trabalho feminino desde os primórdios do processo industrial.

Tabela 3

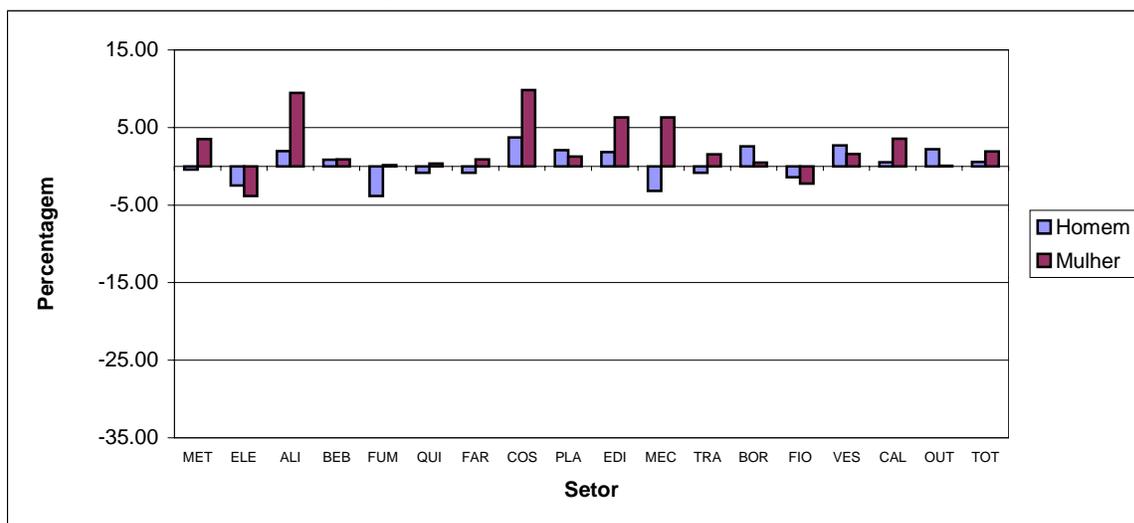
BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97
PERCENTUAL DE VARIAÇÃO DO PESSOAL OCUPADO SEGUNDO O SEXO

| Setor | Período 1985-93 | | Período 1993-97 | | Período 1985-97 | |
|-------------------------|-----------------|-------------|-----------------|--------------|-----------------|-------------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Metalurgia | -0,42 | 3,52 | 0,43 | -1,17 | -0,14 | 1,69 |
| Mat. elétrico /Comunic. | -2,48 | -3,84 | 5,74 | 4,98 | 0,02 | -1,43 |
| Prod. alimentícios | 1,94 | 9,44 | 0,89 | 4,39 | 1,51 | 6,31 |
| Bebidas | 0,84 | 0,88 | -1,68 | 13,08 | -0,02 | 4,77 |
| Fumo | -3,82 | 0,15 | -7,53 | -11,23 | -5,49 | -3,80 |
| Química | -0,82 | 0,37 | 0,41 | -0,46 | -0,43 | 0,09 |
| Farmacêutico | -0,81 | 0,90 | 3,54 | 3,50 | 0,60 | 1,74 |
| Cosméticos/Perfumaria | 3,72 | 9,82 | -3,61 | -5,85 | 0,95 | 2,86 |
| Mat. plástico | 2,10 | 1,27 | 0,24 | 3,95 | 1,38 | 2,12 |
| Editorial/Gráfica | 1,84 | 6,31 | 2,28 | 9,04 | 1,92 | 6,49 |
| Mecânica | -3,16 | 6,32 | 9,06 | 12,83 | 0,46 | 7,72 |
| Mat. de transporte | -0,83 | 1,55 | -3,40 | 4,04 | -1,71 | 2,32 |
| Borracha | 2,57 | 0,48 | -9,36 | 7,25 | -1,70 | 2,68 |
| Fio/Tecido | -1,42 | -2,24 | -7,37 | -0,11 | -3,57 | -1,31 |
| Vestuário | 2,68 | 1,60 | -26,26 | -30,54 | -11,81 | -13,79 |
| Calçado | 0,52 | 3,57 | -3,38 | -4,53 | -0,80 | 0,55 |
| Outros | 2,21 | 0,08 | -0,57 | -2,40 | 1,17 | -0,75 |
| Total | 0,55 | 1,92 | 0,03 | -0,21 | 0,37 | 1,13 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

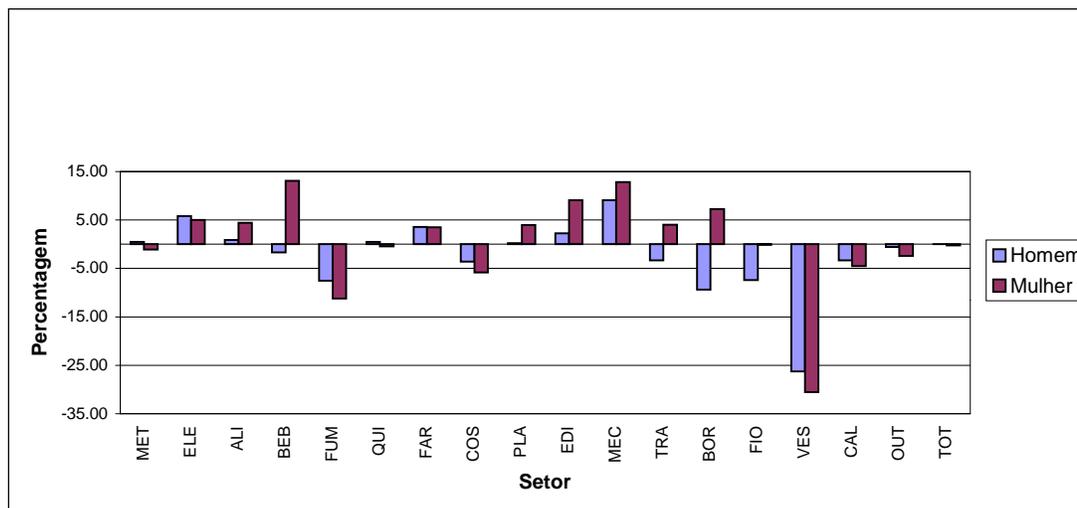
Gráfico 3a

BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
TAXA DE VARIAÇÃO DO PESSOAL OCUPADO POR SEXO NO PERÍODO 1985-93 (%)



Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

Gráfico 3b
BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO TAXA DE VARIAÇÃO DO
PESSOAL OCUPADO POR SEXO NO PERÍODO 1993 - 1997 (%)



Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997

Dividindo a década temos algumas alterações na evolução do emprego:

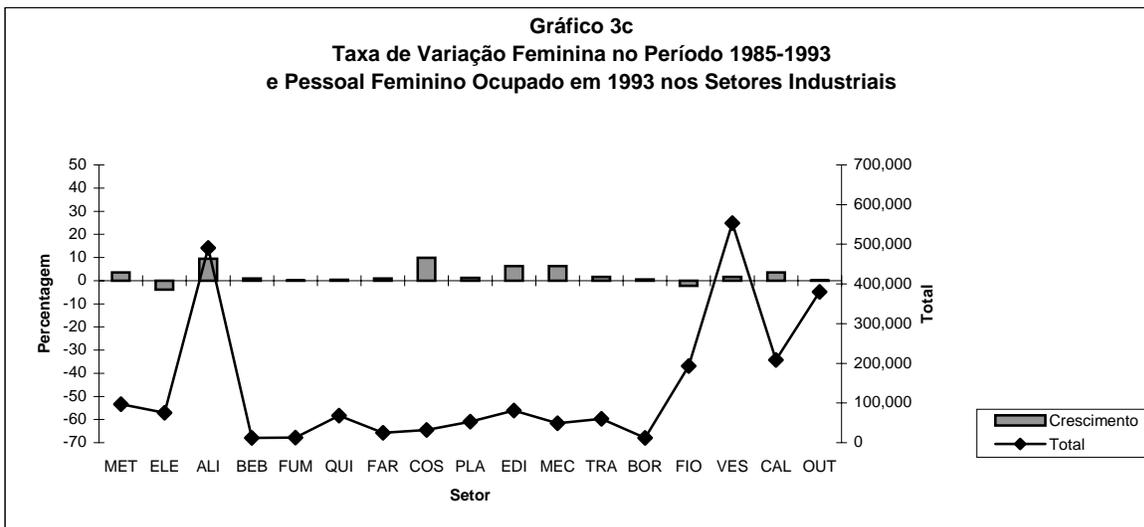
i) nos anos 1985/93 expandiu-se o emprego das mulheres nas indústrias de cosméticos, produtos alimentícios, seguido de mecânica e editorial/gráfica. É preciso deixar claro que os ramos de mecânica e editorial e gráfica tiveram as maiores taxas de crescimento na década (1985/97) como atesta a tabela 3, mesmo que haja um efeito estatístico devido ao pequeno número de mulheres ocupadas nestas indústrias, é interessante ressaltar o caso da indústria mecânica que é emblemático da nova inserção feminina no processo manufatureiro, secundada por uma taxa de crescimento menor mais expressiva da indústria metalúrgica;

ii) a maior retração da indústria manufatureira compreende os anos 1993/97, o crescimento foi menor para a maioria dos ramos industriais como mostra a tabela 3, essa situação é ilustrada pelo gráfico 3b, praticamente não houve variação na ocupação masculina e feminina no período. Em algumas indústrias os homens perderam postos de trabalho para as mulheres como em material de transporte, borracha, têxtil e bebidas. As mulheres por sua vez tiveram mais demissões em vestuário, fumo, cosméticos e calçados. Em duas indústrias a taxa foi negativa, apenas, para as mulheres: metalurgia e química (ver gráfico 3b).

Para melhor entender esta dinâmica do mercado de trabalho industrial no que diz respeito à absorção de mulheres, gráficos específicos foram feitos incorporando o crescimento por ramo e mostrando o número de trabalhadoras de cada um desses segmentos, o resultado está expresso no gráfico 3c, onde fica explícita a importância da indústria de alimentos e a de vestuário como empregadoras das mulheres, seguida de têxtil e calçados. Para melhor ilustrar a reestruturação dos anos noventa o gráfico 3d mostra para os anos 1993/97 o comportamento do emprego feminino relacionado com o nível de ocupação de cada indústria. Fica mais nítida a acentuada queda de vestuário, calçados, plásticos e fumo.

Gráfico 3c

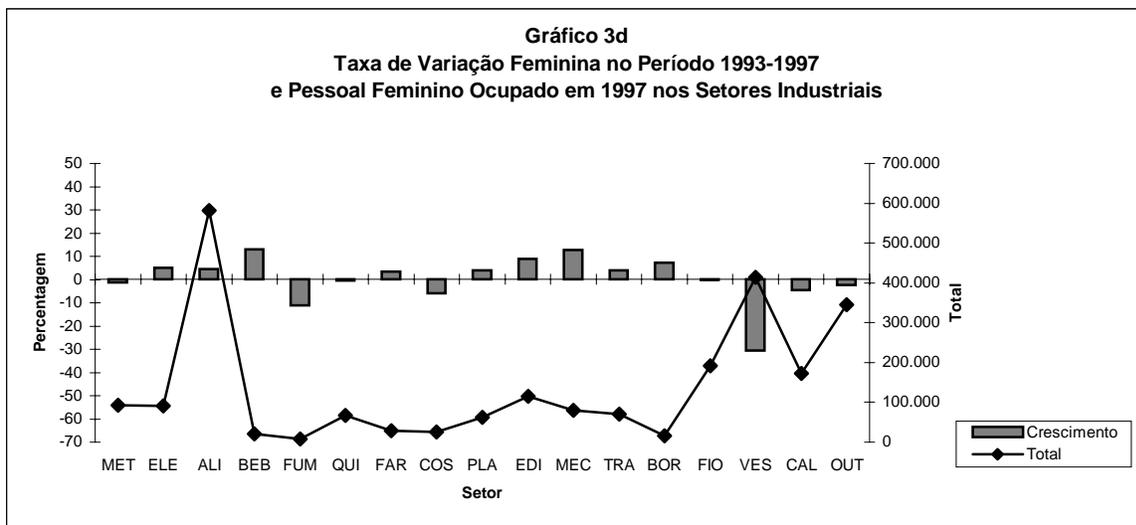
**TAXA DE VARIAÇÃO FEMININA NO PERÍODO 1985-1993
E PESSOAL FEMININO OCUPADO EM 1993 NOS SETORES INDUSTRIAIS**



Fonte: PNAD/IBGE, 1985, 1993 e 1997.

Gráfico 3d

**TAXA DE VARIAÇÃO FEMININA NO PERÍODO 1993-1997
E PESSOAL FEMININO OCUPADO EM 1997 NOS SETORES INDUSTRIAIS**



Fonte: PNAD/IBGE, 1985, 1993 e 1997.

Esta questão da evolução do pessoal ocupado na indústria de transformação também pode ser acompanhado pela variação absoluta do emprego, ao longo do período, 1985/97. As tabelas 4 e 5 mostram este processo, na primeira observa-se a evolução por ramo industrial e na segunda a variação absoluta. Estas tabelas fazem uma descrição para os últimos doze anos da evolução do emprego industrial no Brasil. O que podemos concluir? No contexto em que se realiza a nossa pesquisa a participação feminina no mundo industrial manteve seu patamar histórico de meados da década de oitenta. Embora tenha havido mudanças as mulheres permaneceram na indústria até numa proporção um pouco superior a de meados dos anos oitenta. Esta redução no período 1997/1985, teve a seguinte

dinâmica: as indústrias de calçados, têxtil, borracha, material de transportes, química, fumo e material elétrico e de comunicações fecharam 364.134 postos de trabalho, embora no total a indústria de transformação tenha criado 564.498 novos postos nos demais ramos industriais, basicamente em produtos alimentícios, outros e editorial gráfica, isto é o saldo líquido foi 200.364 postos de trabalho.³² Os homens perderam postos de trabalho em têxtil, material de transportes, calçados, química, metalurgia e fumo, as mulheres em têxtil, outros, material elétrico e de comunicações, vestuário e fumo. Em alguns ramos a dinâmica foi idêntica para ambos os sexos, mas isso não corresponde ao movimento geral da atividade manufatureira. As mulheres tiveram saldo positivo e os homens negativo na metalurgia, bebidas, química, material de transportes, borracha e calçados. O contrário aconteceu nos ramos de material elétrico e de comunicações, vestuário e outros.

As mudanças dos últimos doze anos analisados neste trabalho na estrutura do emprego fabril e a dinâmica positiva da absorção feminina na indústria de transformação levanta algumas indagações. Estas tiveram dois momentos: primeiro, o processo recessivo combinado com a abertura comercial com a entrada de produtos importados produziu um impacto negativo sobre o nível da atividade industrial, com redução do emprego e mudanças organizacionais objetivando a racionalização dos custos de produção e modificações nos produtos. Segundo, devido a maior exposição à concorrência internacional as empresas industriais implantaram estratégias de modernização com mudanças no perfil ocupacional dos trabalhadores, aumento da escolaridade e do treinamento profissional e técnico, transformações, sobretudo dos últimos anos da década de noventa houve um aprofundamento na utilização de técnicas e métodos de gestão da produção. A utilização de novas tecnologias de organização da produção e de gerenciamento tornaram menos pesada a rotina dos operários (as). Diversas funções no mundo fabril são feitos atualmente por robôs, que fazem inclusive solda a laser, tornando possível o emprego feminino, além da melhor escolarização e da queda da taxa de fecundidade colaboraram para que as empresas industriais vejam com bons olhos equipes mistas na linha de produção, estas razões são apontadas pelos diretores das empresas. Vejamos o caso da montadora de automóveis Renault, na região metropolitana de Curitiba seu diretor de recursos humanos afirma que a meta da empresa, que já emprega 20% de trabalhadoras é atingir no final do ano 2000 30% de operárias na fábrica, eis as razões: *“elas têm grande facilidade de memorização, são dedicadas e caprichosas quando executam suas tarefas, inclusive no acabamento. [...] Além de serem muito preocupadas com o uso de equipamentos de segurança, como capacetes, elas raramente faltam. Não apresentam problemas com álcool, o que não ocorre com metalúrgicos”* (Correio Brasiliense, 15 de agosto de 1999).³³

D. O perfil das trabalhadoras fabris

Para analisar o perfil das trabalhadoras foi necessário utilizar um grande número de cortes: 17 setores manufatureiros combinados com idade (6 grupos), posição na família (4 posições), escolaridade (6 níveis) e posição na ocupação (5 posições). Essa desagregação pode acarretar nos ramos manufatureiros que empregam menos trabalhadoras – Cosméticos, Matéria Plástica, Borracha, Fumo, Bebida –, que o número de observações de cada célula não seja suficiente para aplicar os fatores de expansão da PNAD, o que pode explicar algumas variações bruscas observadas nas tabelas analisadas a seguir. Entretanto, optamos por não agregar estes dados já que esse fenômeno restringe-se a ramos pouco significativos para o emprego total feminino.³⁴

³² A importância desse fenômeno foi também avaliada no boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise nº 8 (junho de 1998). Este, analisando o processo de enxugamento da indústria de transformação para as regiões metropolitanas brasileiras (dados da PNAD/IBGE), concluiu que entre 1992 e 1996 o crescimento nacional do setor industrial limitou-se a 0,5% e que esta atividade respondeu por apenas 1,5% do total de novos ocupados; a participação desta atividade na ocupação total retraiu-se de 13,2% para 12,6%.

³³ Na mesma região metropolitana (Curitiba/PR) a fábrica da Volkswagen/AUDI emprega só 7,8 de trabalhadoras, mas o objetivo é atingir nos próximos anos 20% (Correio Brasiliense, 15/08/1999).

³⁴ Agradeço ao revisor do IPEA por chamar nossa atenção para a necessidade de explicitar esta questão no texto.

BRASIL – INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO – 1985/93/97 PESSOAL OCUPADO SEGUNDO O SEXO

| Setor | 1985 | | | 1993 | | | 1997 | | |
|-------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher | Total |
| Metalurgia | 813.181 | 75.761 | 888.942 | 785.777 | 97.098 | 882.875 | 799.536 | 92.645 | 892.181 |
| Mat. elétrico /Comunic. | 225.886 | 108.584 | 334.470 | 181.148 | 75.236 | 256.384 | 226.441 | 91.378 | 317.819 |
| Prod. alimentícios | 880.095 | 279.426 | 1.159.521 | 1.016.441 | 490.502 | 1.506.943 | 1.053.154 | 582.512 | 1.635.666 |
| Bebidas | 116.612 | 11.607 | 128.219 | 124.437 | 12.421 | 136.858 | 116.278 | 20.308 | 136.586 |
| Fumo | 24.348 | 12.587 | 36.935 | 16.900 | 12.738 | 29.638 | 12.358 | 7.910 | 20.268 |
| Química | 322.545 | 66.252 | 388.797 | 301.375 | 68.225 | 369.600 | 306.399 | 66.988 | 373.387 |
| Farmacêutico | 46.789 | 22.881 | 69.670 | 43.740 | 24.532 | 68.272 | 50.271 | 28.146 | 78.417 |
| Cosméticos/Perfumaria | 35.936 | 17.861 | 53.797 | 46.619 | 31.888 | 78.507 | 40.247 | 25.060 | 65.307 |
| Mat. plástico | 117.195 | 48.169 | 165.364 | 136.871 | 53.046 | 189.917 | 138.185 | 61.942 | 200.127 |
| Editorial/Gráfica | 193.996 | 53.986 | 247.982 | 222.614 | 81.228 | 303.842 | 243.594 | 114.817 | 358.411 |
| Mecânica | 365.282 | 32.658 | 397.940 | 272.964 | 49.164 | 322.128 | 386.092 | 79.682 | 465.774 |
| Mat. de transporte | 468.490 | 53.692 | 522.182 | 437.479 | 60.357 | 497.836 | 381.014 | 70.708 | 451.722 |
| Borracha | 66.230 | 11.427 | 77.657 | 79.868 | 11.862 | 91.730 | 53.898 | 15.695 | 69.593 |
| Fio/Tecido | 307.909 | 317.444 | 625.353 | 272.998 | 260.490 | 533.488 | 195.052 | 192.315 | 387.367 |
| Vestuário | 121.835 | 430.914 | 552.749 | 147.999 | 486.027 | 634.026 | 158.048 | 414.706 | 572.754 |
| Calçado | 196.048 | 162.091 | 358.139 | 204.264 | 208.428 | 412.692 | 178.042 | 173.137 | 351.179 |
| Outros | 1.521.485 | 377.746 | 1.899.231 | 1.790.270 | 380.272 | 2.170.542 | 1.749.815 | 345.073 | 2.094.888 |
| Total | 5.823.862 | 2.083.086 | 7.906.948 | 6.081.764 | 2.403.514 | 8.485.278 | 6.088.424 | 2.383.022 | 8.471.446 |

Fonte: Tabulações Especiais IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

Tabela 5
BRASIL – INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO – 1985/93/97
VARIAÇÃO ABSOLUTA NO PERÍODO DO PESSOAL OCUPADO SEGUNDO O SEXO

| Setor | Período 1993 – 1985 | | | Período 1997 - 1993 | | | Período 1997 - 1985 | | |
|-------------------------|---------------------|----------------|----------------|---------------------|----------------|----------------|---------------------|----------------|----------------|
| | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher | Total |
| Metalurgia | -27.404 | 21.337 | -6.067 | 13.759 | -4.453 | 9.306 | -13.645 | 16.884 | 3.239 |
| Mat. elétrico /Comunic. | -44.738 | -33.348 | -78.086 | 45.293 | 16.142 | 61.435 | 555 | -17.206 | -16.651 |
| Prod. alimentícios | 136.346 | 211.076 | 347.422 | 36.713 | 92.010 | 128.723 | 173.059 | 303.086 | 476.145 |
| Bebidas | 7.825 | 814 | 8.639 | -8.159 | 7.887 | -272 | -334 | 8.701 | 8.367 |
| Fumo | -7.448 | 151 | -7.297 | -4.542 | -4.828 | -9.370 | -11.990 | -4.677 | -16.667 |
| Química | -21.170 | 1.973 | -19.197 | 5.024 | -1.237 | 3.787 | -16.146 | 736 | -15.410 |
| Farmacêutico | -3.049 | 1.651 | -1.398 | 6.531 | 3.614 | 10.145 | 3.482 | 5.265 | 8.747 |
| Cosméticos/Perfumaria | 10.683 | 14.027 | 24.710 | -6.372 | -6.828 | -13.200 | 4.311 | 7.199 | 11.510 |
| Mat. plástico | 19.676 | 4.877 | 24.553 | 1.314 | 8.896 | 10.210 | 20.990 | 13.773 | 34.763 |
| Editorial/Gráfica | 28.618 | 27.242 | 55.860 | 20.980 | 33.589 | 54.569 | 49.598 | 60.831 | 110.429 |
| Mecânica | -92.318 | 16.506 | -75.812 | 113.128 | 30.518 | 143.646 | 20.810 | 47.024 | 67.834 |
| Mat. de transporte | -31.011 | 6.665 | -24.346 | -56.465 | 10.351 | -46.114 | -87.476 | 17.016 | -70.460 |
| Borracha | 13.638 | 435 | 14.073 | -25.970 | 3.833 | -22.137 | -12.332 | 4.268 | -8.064 |
| Fio/Tecido | -34.911 | -56.954 | -91.865 | -77.946 | -68.175 | -146.121 | -112.857 | -125.129 | -237.986 |
| Vestuário | 26.164 | 55.113 | 81.277 | 10.049 | -71.321 | -61.272 | 36.213 | -16.208 | 20.005 |
| Calçado | 8.216 | 46.337 | 54.553 | -26.222 | -35.291 | -61.513 | -18.006 | 11.046 | -6.960 |
| Outros | 268.785 | 2.526 | 271.311 | -40.455 | -35.199 | -75.654 | 228.330 | -32.673 | 195.657 |
| Total | 257.902 | 320.428 | 578.330 | 6.660 | -20.492 | -13.832 | 264.562 | 299.936 | 564.498 |

Fonte: Tabulações Especiais IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

Tabela 6

BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97 PERCENTUAL DE VARIAÇÃO NO PERÍODO DO PESSOAL OCUPADO SEGUNDO O SEXO

| Setor | 1985-93 | | 1993-97 | | 1985-97 | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Metalurgia | -0,42 | 3,52 | 0,43 | -1,17 | -0,14 | 1,69 |
| Mat. elétrico/ Comunic. | -2,48 | -3,84 | 5,74 | 4,98 | 0,02 | -1,43 |
| Prod. alimentícios | 1,94 | 9,44 | 0,89 | 4,39 | 1,51 | 6,31 |
| Bebidas | 0,84 | 0,88 | -1,68 | 13,08 | -0,02 | 4,77 |
| Fumo | -3,82 | 0,15 | -7,53 | -11,23 | -5,49 | -3,80 |
| Química | -0,82 | 0,37 | 0,41 | -0,46 | -0,43 | 0,09 |
| Farmacêutico | -0,81 | 0,90 | 3,54 | 3,50 | 0,60 | 1,74 |
| Cosméticos/ Perfumaria | 3,72 | 9,82 | -3,61 | -5,85 | 0,95 | 2,86 |
| Mat. plástico | 2,10 | 1,27 | 0,24 | 3,95 | 1,38 | 2,12 |
| Editorial/Gráfica | 1,84 | 6,31 | 2,28 | 9,04 | 1,92 | 6,49 |
| Mecânica | -3,16 | 6,32 | 9,06 | 12,83 | 0,46 | 7,72 |
| Mat. de transporte | -0,83 | 1,55 | -3,40 | 4,04 | -1,71 | 2,32 |
| Borracha | 2,57 | 0,48 | -9,36 | 7,25 | -1,70 | 2,68 |
| Fio/Tecido | -1,42 | -2,24 | -7,37 | -0,11 | -3,57 | -1,31 |
| Vestuário | 2,68 | 1,60 | -26,26 | -30,54 | -11,81 | -13,79 |
| Calçado | 0,52 | 3,57 | -3,38 | -4,53 | -0,80 | 0,55 |
| Outros | 2,21 | 0,08 | -0,57 | -2,40 | 1,17 | -0,75 |
| Total | 0,55 | 1,92 | 0,03 | -0,21 | 0,37 | 1,13 |

Fonte: Tabulações Especiais IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

1. Faixa etária

A distribuição etária da população brasileira sofreu nas últimas décadas um relativo processo de envelhecimento e isso conseqüentemente provocou uma elevação da idade média dos trabalhadores. Este fenômeno é uma tendência internacional e o Brasil não fugiu a regra. Camarano, Ana A. & Beltrão, K. (1998) afirmam que este aumento na taxa de participação do segmento populacional de idades mais avançadas no mercado de trabalho foi relativamente mais importante para a população feminina, levando a uma redução da razão de sexos na PEA idosa, que, em 1986, fôra de 4,6 homens para cada mulher, e passou para 2,1, em 1996.

Evidentemente nas atividades da indústria manufatureira este fenômeno também ocorreu. Esse movimento pode ser acompanhado na tabela 7. Nesta tabela a força de trabalho feminina foi aberta em faixas etária de acordo com seu ciclo de vida, segundo os anos analisados. A primeira constatação olhando para o total da indústria foi um aumento das taxas de participação das faixas etárias mais velhas e esse aconteceu em todos os ramos industriais, aquela visão antiga consagrada no cinema/música das [quando o apito da fábrica de tecido vem ferir os meus ouvidos eu me lembro de você, (Noel Rosa)] jovens operárias, está em mutação, nossa trabalhadora é uma balzaquena, que não mais se retira do mercado de trabalho quando engravida. Para melhor entender esta dinâmica separou-se as faixas etárias acima de trinta anos porque foi nestas faixas etárias que houve o maior aumento percentual na taxa de participação das mulheres no total da indústria. Os movimentos são ligeiramente diferentes quando se analisa os vários ramos industriais quanto ao comportamento das operárias na faixa dos trinta, quarenta e cinquenta anos, em alguns ramos chegou a dobrar ou aumentar significativamente nos trinta outros nos quarentas e/ou nos cinquenta. Todavia, pode-se concluir que os dados desta tabela expressam com nitidez o perfil mais maduro das operárias dos anos noventa.

Fazendo o corte por idade para outras faixas etárias como a de 10/17 e 18/24 anos, e abrindo as informações pelos principais ramos manufatureiros, observa-se uma retração tanto no trabalho infanto-juvenil como nas operárias jovens. No que diz respeito ao trabalho infanto-juvenil, este é alvo de uma

campanha mundial para restringir sua prática³⁵. No caso brasileiro este apresenta uma taxa de participação decrescente na indústria manufatureira e abrindo as informações pelos diversos ramos observa-se que esta tendência foi idêntica para todos, com exceção do ligeiro aumento ocorrido na indústria editorial/gráfica, este crescimento na taxa de participação apareceu entre 1985/93 e manteve-se a tendência a microeletrônica mudou a velha imagem do tipográfico e esta tecnologia permitiu a entrada das jovens nas suas fileiras? Quanto a faixa de 18/24 anos, nota-se que apenas na indústria de borracha houve um aumento na taxa de participação dessa faixa etária, na indústria farmacêutica manteve-se a mesma participação, mas nas demais em houve uma retração.

Pode-se concluir que o perfil etário das trabalhadoras industriais mantém a mesma tendência observada de elevação de faixas etárias mais velhas para a economia como um todo e que atualmente há menos empecilho relacionados as questões da maternidade e situação marital no comportamento das mulheres no mercado de trabalho.

Para completar esse perfil etário e tentar desvendar as possíveis estratégias femininas quanto aos filhos e casamento foi feito uma análise da posição das operárias na família. Nos anos estudados houve um aumento da taxa de participação das mulheres chefes de família como também na das cônjuges, como demonstra a tabela 8. Estes dados estão de acordo de que uma das principais mudanças no comportamento das mulheres no mercado de trabalho foi que elas não voltaram para casa depois do casamento e de ter filhos, as informações dessa tabela revelam que a taxa de participação das filhas caiu quando se compara 1985 com 1997 e este fenômeno foi semelhantes em todos os ramos industriais. A diferença para o sexo masculino é que na posição de chefe de família, estes são majoritariamente homens, mas na de cônjuge que em 1985, 99% eram mulheres esta taxa caiu para 93% em 1997 (PNAD/IBGE, para todos os setores econômicos).

2. Escolaridade

O perfil das operárias que esta pesquisa está traçando mostra que estas são mais velhas e que houve uma forte elevação da escolaridade das trabalhadoras brasileiras no período estudado, claro que este aumento da escolaridade é relativo, ainda se tem um grande número de trabalhadoras com baixo nível de instrução. Vejamos os dados expressos na tabela 9. As operárias com segundo grau quase que dobraram sua participação e as com curso superior (incompleto/completo) apresentam uma expansão de cerca de 30% no período. Justificando a afirmação da forte elevação do nível de instrução, é interessante chamar a atenção para o recuo das trabalhadoras analfabetas e com o primeiro incompleto, este contingente em 1985 correspondia a 67,54% das trabalhadoras fabris e em 1997 este percentual ainda é expressivo, mas caiu para 49,50%. Alguns ramos industriais apresentam um perfil de escolaridade diferenciado dessa média apresentada para a indústria como um todo. Os segmentos de bebidas (68,33%), editorial/gráfica (63,70%), material de transporte (63,62%), farmacêutico (62,81%) todos têm mais de 60% de suas trabalhadoras cursando ou com o segundo grau completo (9/11 anos) e curso superior incompleto/completo (12/16 anos). Os ramos de material elétrico e de comunicações (58,86%), química (55,47%), mecânica (54,39%) têm mais de 50% de suas trabalhadoras com essa escolaridade, quando a média para a indústria é de 36,08% para estes anos de estudos. Em 1985, esta média foi de 21,30%, no entanto, bebidas já tinha uma taxa de participação nestas faixas de escolaridade de cerca de 51,88% e editorial/gráfica 53,30%, material de transporte (42,19%) e farmacêutica (43,58%), isto é, a tendência de uma maior escolaridade nestes ramos industriais já estava presente no início das transformações tecnológicas. O que aparentemente corrobora a hipótese de Salm et alli (1996) de que se trata mais de *um fenômeno de oferta que de demanda, porque se fosse por pressão da demanda, os diferenciais de renda por escolaridade mostrariam um aumento, o que não se verificou*. Para estes autores a melhoria da escolaridade da PEA brasileira foi devido a entrada das mulheres que têm melhor nível de instrução e conseqüentemente alteraram os indicadores de instrução da PEA. Para o caso da indústria de transformação esta também parece ser a explicação, esta melhoria educacional pode ser em parte devida à participação feminina.

³⁵ A partir de 1989 com a Adoção da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e da Convenção 138 da OIT, esta questão ganha importância e a proteção a infância passa a ser uma conquista regulamentada no direito internacional.

Tabela 7

**BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97 DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL
DO PESSOAL OCUPADO FEMININO SEGUNDO A FAIXA ETÁRIA**

| Setor | Ano | 10-17 | 18-24 | 25-29 | 30-39 | 40-49 | 50 + | Total |
|-------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Metalurgia | 85 | 4,15 | 40,15 | 19,23 | 24,68 | 8,57 | 3,22 | 100,00 |
| | 93 | 6,13 | 22,94 | 18,88 | 31,18 | 15,64 | 5,23 | 100,00 |
| | 97 | 5,16 | 25,63 | 20,60 | 28,97 | 12,39 | 7,25 | 100,00 |
| Mat. elétrico /Comunic. | 85 | 8,62 | 40,53 | 22,17 | 21,16 | 5,95 | 1,57 | 100,00 |
| | 93 | 7,24 | 30,67 | 21,92 | 28,00 | 10,65 | 1,51 | 100,00 |
| | 97 | 3,82 | 29,28 | 25,52 | 22,29 | 14,22 | 4,87 | 100,00 |
| Mecânica | 85 | 5,37 | 27,64 | 37,17 | 24,22 | 5,60 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 2,75 | 23,55 | 11,32 | 35,60 | 14,82 | 11,96 | 100,00 |
| | 97 | 4,94 | 27,19 | 24,21 | 23,38 | 15,70 | 4,59 | 100,00 |
| Mat. de transporte | 85 | 6,30 | 40,34 | 21,01 | 19,80 | 6,85 | 5,70 | 100,00 |
| | 93 | 5,30 | 25,00 | 23,78 | 27,25 | 16,20 | 2,48 | 100,00 |
| | 97 | 3,54 | 27,37 | 23,43 | 26,92 | 16,14 | 2,60 | 100,00 |
| Química | 85 | 7,73 | 29,71 | 24,92 | 21,81 | 10,71 | 5,13 | 100,00 |
| | 93 | 6,79 | 23,71 | 13,92 | 35,07 | 13,52 | 6,99 | 100,00 |
| | 97 | 3,67 | 21,49 | 22,96 | 33,99 | 14,43 | 3,44 | 100,00 |
| Farmacêutico | 85 | 2,22 | 33,79 | 20,97 | 32,33 | 6,82 | 3,87 | 100,00 |
| | 93 | 2,12 | 32,66 | 17,69 | 29,36 | 13,45 | 4,72 | 100,00 |
| | 97 | 0,74 | 33,03 | 22,39 | 31,93 | 8,46 | 3,44 | 100,00 |
| Cosméticos/Perfumaria | 85 | 11,18 | 27,46 | 15,46 | 33,36 | 10,15 | 2,40 | 100,00 |
| | 93 | 1,28 | 42,13 | 16,21 | 18,89 | 14,70 | 6,78 | 100,00 |
| | 97 | 4,26 | 18,04 | 19,27 | 29,15 | 22,87 | 6,42 | 100,00 |
| Mat. plástico | 85 | 9,53 | 36,66 | 20,83 | 22,01 | 8,65 | 2,31 | 100,00 |
| | 93 | 0,39 | 35,25 | 12,82 | 31,18 | 14,43 | 5,93 | 100,00 |
| | 97 | 8,10 | 31,46 | 17,36 | 28,41 | 11,69 | 2,98 | 100,00 |
| Borracha | 85 | 6,93 | 33,24 | 33,11 | 16,33 | 10,40 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 0,00 | 41,66 | 25,40 | 22,22 | 10,71 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 0,00 | 42,29 | 8,74 | 29,53 | 11,96 | 7,47 | 100,00 |
| Fio/Tecido | 85 | 15,44 | 27,08 | 14,94 | 18,28 | 12,66 | 11,60 | 100,00 |
| | 93 | 9,17 | 27,03 | 16,02 | 26,61 | 12,98 | 8,19 | 100,00 |
| | 97 | 7,07 | 20,68 | 15,24 | 27,42 | 18,13 | 11,45 | 100,00 |
| Vestuário | 85 | 12,35 | 30,55 | 17,68 | 23,35 | 11,66 | 4,39 | 100,00 |
| | 93 | 8,52 | 26,96 | 14,79 | 26,35 | 17,49 | 5,88 | 100,00 |
| | 97 | 7,01 | 23,33 | 14,65 | 28,33 | 17,75 | 8,93 | 100,00 |
| Calçado | 85 | 23,75 | 36,01 | 13,31 | 16,95 | 6,93 | 3,05 | 100,00 |
| | 93 | 17,17 | 29,42 | 16,57 | 23,83 | 9,14 | 3,87 | 100,00 |
| | 97 | 9,84 | 28,78 | 20,07 | 27,41 | 9,41 | 4,49 | 100,00 |
| Prod. alimentícios | 85 | 11,39 | 34,98 | 18,02 | 19,34 | 11,10 | 5,18 | 100,00 |
| | 93 | 10,29 | 21,44 | 16,01 | 25,30 | 15,48 | 11,48 | 100,00 |
| | 97 | 8,62 | 18,94 | 14,79 | 27,51 | 17,80 | 12,34 | 100,00 |
| Bebidas | 85 | 0,00 | 39,73 | 20,80 | 29,65 | 8,86 | 0,96 | 100,00 |
| | 93 | 4,00 | 17,99 | 15,07 | 21,92 | 21,19 | 19,82 | 100,00 |
| | 97 | 2,24 | 28,76 | 20,07 | 26,75 | 11,98 | 10,20 | 100,00 |
| Fumo | 85 | 7,83 | 26,42 | 19,75 | 26,63 | 13,37 | 6,00 | 100,00 |
| | 93 | 4,47 | 6,55 | 10,43 | 28,37 | 14,89 | 35,30 | 100,00 |
| | 97 | 0,00 | 10,44 | 41,80 | 24,59 | 21,39 | 1,78 | 100,00 |
| Editorial/Gráfica | 85 | 1,97 | 30,48 | 19,27 | 32,90 | 11,27 | 4,12 | 100,00 |
| | 93 | 4,13 | 27,68 | 14,67 | 34,37 | 12,28 | 6,87 | 100,00 |
| | 97 | 5,71 | 24,09 | 19,33 | 26,76 | 17,81 | 6,30 | 100,00 |
| Outros | 85 | 17,94 | 31,46 | 14,00 | 18,25 | 9,71 | 8,65 | 100,00 |
| | 93 | 11,31 | 24,56 | 16,82 | 25,43 | 13,76 | 8,11 | 100,00 |
| | 97 | 10,84 | 21,25 | 14,50 | 25,48 | 18,29 | 9,64 | 100,00 |
| Total da indústria | 85 | 13,11 | 32,44 | 17,46 | 20,84 | 10,20 | 5,95 | 100,00 |
| | 93 | 9,18 | 25,80 | 16,20 | 26,78 | 14,44 | 7,59 | 100,00 |
| | 97 | 7,46 | 23,09 | 17,10 | 27,28 | 16,43 | 8,65 | 100,00 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997

Tabela 8
BRASIL – INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97
(Distribuição Percentual do Pessoal Ocupado Feminino segundo a Posição na Família)

| Setor | Ano | Chefe | Cônjuge | Filho | Outros | Total |
|-------------------------|-----|-------|---------|-------|--------|--------|
| Metalurgia | 85 | 13,48 | 34,29 | 41,62 | 10,61 | 100,00 |
| | 93 | 18,43 | 42,83 | 36,43 | 2,31 | 100,00 |
| | 97 | 15,04 | 44,68 | 36,42 | 3,87 | 100,00 |
| Mat. elétrico /Comunic. | 85 | 17,42 | 23,88 | 48,46 | 10,23 | 100,00 |
| | 93 | 18,87 | 34,00 | 38,46 | 8,66 | 100,00 |
| | 97 | 15,93 | 38,54 | 38,59 | 6,94 | 100,00 |
| Mecânica | 85 | 18,32 | 23,38 | 49,27 | 9,04 | 100,00 |
| | 93 | 28,67 | 38,83 | 28,09 | 4,41 | 100,00 |
| | 97 | 18,70 | 37,76 | 36,92 | 6,62 | 100,00 |
| Mat. de transporte | 85 | 10,65 | 30,48 | 51,04 | 7,83 | 100,00 |
| | 93 | 25,02 | 31,47 | 37,28 | 6,23 | 100,00 |
| | 97 | 19,02 | 33,03 | 40,95 | 7,00 | 100,00 |
| Química | 85 | 18,54 | 34,48 | 40,74 | 6,23 | 100,00 |
| | 93 | 17,25 | 46,60 | 30,25 | 5,90 | 100,00 |
| | 97 | 26,06 | 39,72 | 31,84 | 2,38 | 100,00 |
| Farmacêutico | 85 | 21,46 | 34,79 | 35,47 | 8,27 | 100,00 |
| | 93 | 14,08 | 44,15 | 31,52 | 10,25 | 100,00 |
| | 97 | 20,26 | 37,85 | 37,91 | 3,99 | 100,00 |
| Cosméticos/Perfumaria | 85 | 22,21 | 39,23 | 38,56 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 30,04 | 30,64 | 31,11 | 8,21 | 100,00 |
| | 97 | 18,76 | 52,28 | 24,57 | 4,39 | 100,00 |
| Mat. plástico | 85 | 16,26 | 34,72 | 41,67 | 7,35 | 100,00 |
| | 93 | 26,69 | 36,33 | 29,96 | 7,02 | 100,00 |
| | 97 | 26,57 | 34,75 | 33,53 | 5,14 | 100,00 |
| Borracha | 85 | 12,25 | 32,39 | 48,80 | 6,56 | 100,00 |
| | 93 | 37,75 | 24,24 | 29,13 | 8,89 | 100,00 |
| | 97 | 27,60 | 27,58 | 34,41 | 10,42 | 100,00 |
| Fio/Tecido | 85 | 14,77 | 43,56 | 36,64 | 5,03 | 100,00 |
| | 93 | 18,05 | 48,48 | 29,88 | 3,58 | 100,00 |
| | 97 | 14,32 | 58,95 | 22,25 | 4,48 | 100,00 |
| Vestuário | 85 | 15,87 | 39,44 | 37,44 | 7,25 | 100,00 |
| | 93 | 17,55 | 46,52 | 29,35 | 6,58 | 100,00 |
| | 97 | 21,31 | 47,60 | 25,41 | 5,68 | 100,00 |
| Calçado | 85 | 6,83 | 40,29 | 47,05 | 5,83 | 100,00 |
| | 93 | 12,88 | 50,28 | 32,08 | 4,76 | 100,00 |
| | 97 | 15,79 | 52,00 | 25,80 | 6,41 | 100,00 |
| Prod. alimentícios | 85 | 14,22 | 38,64 | 41,73 | 5,42 | 100,00 |
| | 93 | 18,20 | 48,44 | 27,66 | 5,70 | 100,00 |
| | 97 | 21,91 | 50,70 | 22,86 | 4,52 | 100,00 |
| Bebidas | 85 | 19,85 | 33,34 | 45,91 | 0,90 | 100,00 |
| | 93 | 3,82 | 70,37 | 25,80 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 26,69 | 21,62 | 43,78 | 7,91 | 100,00 |
| Fumo | 85 | 24,29 | 37,01 | 35,26 | 3,44 | 100,00 |
| | 93 | 28,25 | 59,20 | 12,55 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 8,91 | 87,77 | 3,31 | 0,00 | 100,00 |
| Editorial/Gráfica | 85 | 19,82 | 32,19 | 37,64 | 10,34 | 100,00 |
| | 93 | 23,06 | 38,54 | 34,78 | 3,61 | 100,00 |
| | 97 | 22,73 | 36,39 | 33,98 | 6,91 | 100,00 |
| Outros | 85 | 12,30 | 38,60 | 43,20 | 5,90 | 100,00 |
| | 93 | 17,44 | 44,17 | 33,34 | 5,04 | 100,00 |
| | 97 | 16,36 | 47,82 | 29,94 | 5,88 | 100,00 |
| Total da indústria | 85 | 14,39 | 37,80 | 41,24 | 6,57 | 100,00 |
| | 93 | 18,40 | 45,36 | 30,84 | 5,41 | 100,00 |
| | 97 | 19,52 | 47,02 | 28,08 | 5,38 | 100,00 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

Tabela 9

BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97 DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO PESSOAL OCUPADO FEMININO SEGUNDO A ESCOLARIDADE (ANOS DE ESCOLA)

| Setor | Ano | 0-3 | 4 | 5-7 | 8 | 9-11 | 12 + | Total |
|------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Metalurgia | 85 | 9,56 | 15,68 | 11,10 | 16,34 | 32,88 | 14,44 | 100,00 |
| | 93 | 8,87 | 17,50 | 17,15 | 13,05 | 25,88 | 17,55 | 100,00 |
| | 97 | 12,08 | 8,08 | 17,24 | 8,51 | 33,15 | 20,94 | 100,00 |
| Mat. elétrico/Comunic. | 85 | 9,47 | 18,84 | 22,43 | 13,80 | 25,09 | 10,36 | 100,00 |
| | 93 | 6,98 | 11,17 | 22,29 | 25,38 | 23,78 | 10,39 | 100,00 |
| | 97 | 6,76 | 8,04 | 13,54 | 12,79 | 41,46 | 17,40 | 100,00 |
| Mecânica | 85 | 8,51 | 12,18 | 14,10 | 16,42 | 23,30 | 25,50 | 100,00 |
| | 93 | 11,03 | 20,29 | 14,03 | 14,80 | 22,57 | 17,29 | 100,00 |
| | 97 | 9,84 | 11,18 | 15,74 | 7,80 | 38,26 | 17,18 | 100,00 |
| Mat. de transporte | 85 | 13,92 | 14,22 | 13,95 | 15,72 | 26,52 | 15,67 | 100,00 |
| | 93 | 6,27 | 10,20 | 17,22 | 20,23 | 24,20 | 21,89 | 100,00 |
| | 97 | 6,80 | 7,95 | 11,32 | 10,31 | 38,44 | 25,18 | 100,00 |
| Química | 85 | 16,54 | 13,01 | 9,03 | 8,72 | 24,80 | 27,89 | 100,00 |
| | 93 | 13,71 | 10,84 | 13,24 | 9,64 | 30,47 | 22,10 | 100,00 |
| | 97 | 10,46 | 7,24 | 14,27 | 10,48 | 36,18 | 21,37 | 100,00 |
| Farmacêutico | 85 | 3,81 | 12,15 | 17,36 | 22,57 | 25,88 | 18,22 | 100,00 |
| | 93 | 3,88 | 13,12 | 11,53 | 14,98 | 31,19 | 25,30 | 100,00 |
| | 97 | 9,91 | 5,25 | 9,54 | 12,50 | 34,61 | 28,20 | 100,00 |
| Cosméticos/Perfumaria | 85 | 14,34 | 11,82 | 32,42 | 8,98 | 21,56 | 10,88 | 100,00 |
| | 93 | 10,04 | 14,56 | 22,45 | 17,49 | 27,86 | 7,61 | 100,00 |
| | 97 | 15,33 | 7,67 | 9,58 | 17,03 | 35,14 | 15,25 | 100,00 |
| Mat. Plástico | 85 | 15,75 | 24,66 | 26,47 | 11,83 | 17,10 | 4,18 | 100,00 |
| | 93 | 13,40 | 26,73 | 16,52 | 12,07 | 28,35 | 2,94 | 100,00 |
| | 97 | 9,65 | 16,43 | 27,69 | 9,29 | 33,45 | 3,49 | 100,00 |
| Borracha | 85 | 3,95 | 19,77 | 20,41 | 20,09 | 25,03 | 10,76 | 100,00 |
| | 93 | 3,95 | 10,49 | 13,35 | 19,91 | 40,79 | 11,52 | 100,00 |
| | 97 | 22,68 | 26,16 | 18,94 | 23,93 | 2,95 | 5,34 | 100,00 |
| Fio/Tecido | 85 | 41,71 | 23,11 | 17,42 | 6,70 | 10,36 | 0,71 | 100,00 |
| | 93 | 30,94 | 22,17 | 21,42 | 11,61 | 11,80 | 2,06 | 100,00 |
| | 97 | 27,49 | 19,38 | 17,99 | 14,93 | 16,19 | 4,02 | 100,00 |
| Vestuário | 85 | 20,32 | 27,75 | 26,79 | 11,01 | 11,98 | 2,15 | 100,00 |
| | 93 | 13,46 | 24,75 | 24,87 | 15,79 | 18,09 | 3,03 | 100,00 |
| | 97 | 12,45 | 19,33 | 21,90 | 17,64 | 25,74 | 2,95 | 100,00 |
| Calçado | 85 | 19,12 | 29,00 | 32,94 | 10,52 | 6,57 | 1,85 | 100,00 |
| | 93 | 16,03 | 23,49 | 32,37 | 11,92 | 12,98 | 3,21 | 100,00 |
| | 97 | 10,52 | 19,98 | 36,15 | 16,39 | 15,04 | 1,93 | 100,00 |
| Prod. alimentícios | 85 | 31,11 | 19,75 | 19,50 | 9,54 | 15,63 | 4,47 | 100,00 |
| | 93 | 23,92 | 19,50 | 19,41 | 11,48 | 20,31 | 5,37 | 100,00 |
| | 97 | 20,65 | 17,53 | 19,21 | 12,23 | 26,03 | 4,35 | 100,00 |
| Bebidas | 85 | 14,90 | 12,91 | 7,18 | 13,12 | 40,37 | 11,51 | 100,00 |
| | 93 | 24,15 | 22,00 | 6,05 | 13,38 | 28,24 | 6,18 | 100,00 |
| | 96 | 12,81 | 7,51 | 9,67 | 13,09 | 38,79 | 18,13 | 100,00 |
| | 97 | 10,54 | 3,64 | 8,05 | 9,43 | 46,46 | 21,87 | 100,00 |
| Fumo | 85 | 31,76 | 19,50 | 22,85 | 10,47 | 12,26 | 3,16 | 100,00 |
| | 93 | 35,26 | 13,23 | 11,01 | 1,58 | 34,50 | 4,41 | 100,00 |
| | 97 | 0,00 | 21,39 | 14,18 | 26,30 | 38,13 | 0,00 | 100,00 |
| Editorial/Gráfica | 85 | 7,54 | 14,72 | 11,81 | 12,62 | 29,69 | 23,61 | 100,00 |
| | 93 | 4,35 | 5,04 | 14,59 | 15,58 | 37,39 | 23,05 | 100,00 |
| | 97 | 8,82 | 8,25 | 9,42 | 9,37 | 42,78 | 21,36 | 100,00 |
| Outros | 85 | 40,22 | 16,99 | 15,66 | 9,81 | 14,04 | 3,26 | 100,00 |
| | 93 | 30,54 | 15,35 | 16,87 | 10,74 | 19,98 | 6,52 | 100,00 |
| | 97 | 24,18 | 12,46 | 15,02 | 12,82 | 27,14 | 8,39 | 100,00 |
| Total da indústria | 85 | 26,40 | 21,26 | 20,33 | 10,60 | 15,62 | 5,79 | 100,00 |
| | 93 | 19,47 | 19,21 | 20,70 | 13,29 | 20,20 | 7,12 | 100,00 |
| | 97 | 16,44 | 15,15 | 18,84 | 13,34 | 27,74 | 8,49 | 100,00 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

3. Qualidade dos postos de trabalho industriais

Para averiguar a qualidade dos postos de trabalho da indústria de transformação tomou-se dois indicadores:

- a) -a contratação dentro dos marcos legais, isto é trabalhadores com carteira assinada;
- b) - os rendimentos auferidos pelos trabalhadoras;

Estes indicadores estão definidos nas tabelas 10 e 11 respectivamente. Comprovando que a indústria manufatureira tem em média os melhores postos de trabalho da economia, observa-se que no global da indústria, em 1997, 60% das trabalhadoras tinha carteira de trabalho assinada, é bem verdade que no período estudado, esta taxa caiu quase sete pontos percentuais, mas, ainda é, de longe uma das mais significativa da economia, isto é, apenas os serviços de utilidade pública (energia elétrica e água/saneamento) apresentam taxas superiores. A média do trabalho protegido, isto é 60% de operárias c/carteira é dado pelas tradicionais indústrias feminina têxtil e vestuário, nos segmentos da metal-mecânica e da química as percentuais são bem superiores, a única exceção fica por conta de cosméticos/perfumaria que a taxa de participação das trabalhadoras c/carteira atinge 66,27% (1997).

É preciso registrar que de qualquer maneira as mudanças nas relações trabalhistas também aqui chegaram. Vejamos, uma mudança com relação a 1985, está relacionada com o crescimento da figura da mulher empregadora, estas surgiram com mais vigor nos segmentos industriais de vestuário, metalurgia, editorial/gráfica e produtos alimentícios,³⁶ com taxas de participação superiores a média da indústria.

³⁶ Deixo de comentar o segmento “outros”, porque este neste trabalho, representa um agregado de todos os demais ramos industriais que não estão explicitados e assim, sua heterogeneidade não permite uma comparação como está sendo feito inter-indústrias .

Tabela 10

**BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97 DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL
DO PESSOAL OCUPADO FEMININO SEGUNDO A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO**

| Setor | Ano | Empregado | | Conta Própria | Empregador | Sem remun. e outros | Total |
|------------------------|-----|-------------|-------------|---------------|------------|---------------------|--------|
| | | C/ carteira | S/ carteira | | | | |
| Metalurgia | 85 | 87,96 | 6,35 | 0,00 | 3,64 | 2,05 | 100,00 |
| | 93 | 83,37 | 8,29 | 2,05 | 2,58 | 3,71 | 100,00 |
| | 97 | 76,50 | 14,93 | 0,00 | 4,25 | 4,32 | 100,00 |
| Mat. elétrico/Comunic. | 85 | 97,49 | 2,03 | 0,10 | 0,38 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 92,79 | 6,88 | 0,00 | 0,34 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 82,93 | 11,18 | 0,45 | 1,20 | 4,24 | 100,00 |
| Mecânica | 85 | 94,46 | 2,69 | 0,00 | 1,49 | 1,35 | 100,00 |
| | 93 | 79,86 | 8,49 | 0,00 | 5,12 | 6,53 | 100,00 |
| | 97 | 78,49 | 13,76 | 0,00 | 2,58 | 5,17 | 100,00 |
| Mat. de transporte | 85 | 96,27 | 3,05 | 0,00 | 0,00 | 0,69 | 100,00 |
| | 93 | 89,12 | 7,12 | 0,60 | 0,00 | 3,16 | 100,00 |
| | 97 | 83,77 | 10,92 | 0,00 | 0,69 | 4,62 | 100,00 |
| Química | 85 | 80,13 | 18,36 | 0,00 | 0,51 | 0,99 | 100,00 |
| | 93 | 80,76 | 13,06 | 0,00 | 2,30 | 3,89 | 100,00 |
| | 97 | 74,78 | 16,98 | 1,25 | 0,84 | 6,14 | 100,00 |
| Farmacêutico | 85 | 93,85 | 4,67 | 1,48 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 91,43 | 6,64 | 0,00 | 0,00 | 1,94 | 100,00 |
| | 97 | 89,48 | 4,69 | 0,00 | 1,45 | 4,39 | 100,00 |
| Cosméticos/Perfumaria | 85 | 76,85 | 17,18 | 5,97 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 80,63 | 11,85 | 1,69 | 3,31 | 2,52 | 100,00 |
| | 97 | 66,27 | 24,68 | 6,97 | 2,09 | 0,00 | 100,00 |
| Mat. plástico | 85 | 86,74 | 10,24 | 1,40 | 0,92 | 0,70 | 100,00 |
| | 93 | 89,12 | 4,46 | 0,00 | 1,90 | 4,52 | 100,00 |
| | 97 | 84,19 | 12,84 | 2,64 | 0,00 | 0,32 | 100,00 |
| Borracha | 85 | 81,37 | 17,63 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 87,19 | 8,31 | 0,00 | 0,00 | 4,49 | 100,00 |
| | 97 | 77,14 | 19,08 | 0,00 | 0,00 | 3,78 | 100,00 |
| Fio/Tecido | 85 | 54,15 | 11,94 | 31,57 | 0,72 | 1,62 | 100,00 |
| | 93 | 57,12 | 13,00 | 25,64 | 0,66 | 3,57 | 100,00 |
| | 97 | 61,28 | 9,36 | 23,37 | 1,59 | 4,40 | 100,00 |
| Vestuário | 85 | 64,09 | 31,35 | 0,47 | 2,17 | 1,91 | 100,00 |
| | 93 | 62,64 | 27,74 | 0,40 | 6,87 | 2,35 | 100,00 |
| | 97 | 60,59 | 26,87 | 1,55 | 8,12 | 2,87 | 100,00 |
| Calçado | 85 | 73,34 | 14,57 | 9,54 | 0,49 | 2,06 | 100,00 |
| | 93 | 62,23 | 30,86 | 0,00 | 2,57 | 4,34 | 100,00 |
| | 97 | 70,65 | 22,15 | 0,52 | 2,97 | 3,71 | 100,00 |
| Prod. alimentícios | 85 | 65,50 | 23,96 | 2,72 | 1,55 | 6,27 | 100,00 |
| | 93 | 48,99 | 18,63 | 19,59 | 2,86 | 9,92 | 100,00 |
| | 97 | 39,68 | 18,95 | 28,03 | 4,49 | 8,86 | 100,00 |
| Bebidas | 85 | 95,63 | 1,94 | 0,00 | 0,96 | 1,46 | 100,00 |
| | 93 | 59,29 | 11,74 | 5,80 | 0,00 | 23,17 | 100,00 |
| | 97 | 78,80 | 17,05 | 1,40 | 0,00 | 2,75 | 100,00 |
| Fumo | 85 | 80,07 | 17,23 | 0,00 | 0,00 | 2,70 | 100,00 |
| | 93 | 95,53 | 0,00 | 0,00 | 4,47 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 85,80 | 7,07 | 7,13 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| Editorial/Gráfica | 85 | 83,48 | 12,51 | 0,84 | 3,05 | 0,11 | 100,00 |
| | 93 | 71,53 | 19,12 | 0,00 | 4,95 | 4,41 | 100,00 |
| | 97 | 69,14 | 15,69 | 3,42 | 5,00 | 6,75 | 100,00 |
| Outros | 85 | 45,18 | 11,58 | 35,39 | 2,05 | 5,81 | 100,00 |
| | 93 | 48,99 | 17,68 | 22,08 | 1,61 | 9,64 | 100,00 |
| | 97 | 49,93 | 15,51 | 22,20 | 4,15 | 8,22 | 100,00 |
| Total da indústria | 85 | 66,31 | 16,77 | 12,56 | 1,48 | 2,89 | 100,00 |
| | 93 | 62,07 | 18,64 | 10,50 | 3,08 | 5,71 | 100,00 |
| | 97 | 59,66 | 17,89 | 12,65 | 4,08 | 5,73 | 100,00 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

Claro, que a taxa mais alta de participação de empresárias em vestuário significa ser este um ramo industrial que pode ter um volume de capital menor, mais as mulheres quadruplicaram sua participação nestes anos. É interessante notar que trabalhadoras por conta própria ficaram no mesmo patamar de participação de 1985 e uma das expressões dessa flexibilização com mundo trabalho pode ser apreendida, embora as explicações sejam ainda embrionárias ou representam problemas de amostra refere-se a esta categoria de sem remuneração que dobrou no período. (tabela 10).

Uma das explicações para os baixos rendimentos das mulheres na sociedade é que estas têm jornadas de trabalho menores que as masculinas, devido a seus encargos domésticos, uma maneira para resolver esta questão foi padronizar os rendimentos pela jornada de trabalho e este resultado pode ser visto na tabela 11. Primeiro consideremos a média da indústria de transformação, em 1985 a diferença entre a renda média por hora trabalhada das mulheres era de R\$ 1,35 e em 1997 esta diferença diminuiu para R\$ 1,21, caiu a distância entre as rendas médias dos dois sexos, mas esta diferença foi ainda um pouco menor nos anos de 1993 e 1996, isto é, no ano de 1997 as trabalhadoras tiveram queda nos seus rendimentos em relação aos trabalhadores masculinos, esta recaída nos rendimentos das trabalhadoras não pode ser explicado apenas pela instabilidade da economia mundial e a política de sobrevalorização do real talvez reflita o aumento do desemprego entre as mulheres que também é uma novidade dos últimos anos. Mas, olhando para cada uma das indústrias em separado tem-se outras realidades: primeiro nas indústrias de bebidas, editorial/gráfica a renda média por hora trabalhada das mulheres, são mais altas que as masculinas, assim mesmo esse distanciamento é muito pequeno em ambas. As maiores desigualdades apresentam-se nas indústrias de cosmético/perfumaria e fumo e isso não era uma tradição desses ramos industriais, mas aconteceu no período, sobretudo nos últimos anos (ver tabela 10). Nas indústrias metalúrgicas e de material de transporte, importantes ramos fabris, a diferença entre os rendimentos dos dois sexos é pequena, sendo que na primeira estes estavam no mesmo patamar de 1985, enquanto que para a poderosa indústria de transportes esta diminuição entre os rendimentos foi talvez fruto das mudanças de gestão e tecnológica do período.

Tabela 11
BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97 RENDA MÉDIA POR HORA
TRABALHADA DO PESSOAL OCUPADO POR SETOR SEGUNDO O SEXO

(Valores em Reais de 1997)

| Setor | 1985 | | 1993 | | 1997 | |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Metalurgia | 3,17 | 2,50 | 3,05 | 2,36 | 3,79 | 3,21 |
| Mat. elétrico /Comunic. | 4,39 | 2,33 | 3,94 | 2,05 | 5,48 | 3,10 |
| Prod. alimentícios | 2,08 | 1,18 | 1,90 | 1,51 | 2,92 | 2,02 |
| Bebidas | 2,50 | 2,32 | 2,65 | 2,49 | 3,68 | 4,05 |
| Fumo | 3,72 | 1,40 | 3,68 | 1,54 | 6,71 | 2,14 |
| Química | 5,17 | 3,79 | 4,43 | 2,87 | 5,66 | 4,33 |
| Farmacêutico | 5,34 | 2,65 | 4,29 | 3,07 | 7,32 | 4,47 |
| Cosméticos/Perfumaria | 3,11 | 2,60 | 3,20 | 2,07 | 7,59 | 2,93 |
| Mat. plástico | 3,09 | 1,79 | 2,41 | 1,36 | 4,91 | 1,91 |
| Editorial/Gráfica | 3,70 | 2,69 | 3,20 | 2,38 | 4,33 | 4,47 |
| Mecânica | 3,65 | 3,14 | 3,60 | 2,50 | 4,94 | 3,36 |
| Mat. de transporte | 3,76 | 2,51 | 5,29 | 3,07 | 5,37 | 4,53 |
| Borracha | 3,64 | 2,04 | 5,78 | 1,69 | 4,05 | 1,60 |
| Fio/Tecido | 2,32 | 0,95 | 2,32 | 1,29 | 3,17 | 1,84 |
| Vestuário | 2,74 | 1,20 | 2,36 | 1,27 | 3,70 | 2,17 |
| Calçado | 1,94 | 1,03 | 1,72 | 1,29 | 2,25 | 1,38 |
| Outros | 1,87 | 1,15 | 1,82 | 1,35 | 2,61 | 2,25 |
| Total | 2,84 | 1,49 | 2,72 | 1,60 | 3,68 | 2,47 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997, deflator: IGP-DI/FGV.

Na tabela 12 foi feita uma distribuição por ramo industrial dos rendimentos das trabalhadoras e verifica-se que no total da indústria em 1985, 70% das mulheres ganhavam menos de dois salários mínimos e esta situação melhorou por que em 1997, esta taxa de participação reduziu-se para 50%. Em algumas indústrias como material de transporte a situação é um pouco diferente, nessa os níveis de rendimentos são bem mais altos, em 1997 só 17% das suas trabalhadoras ganhavam até dois salários mínimos e esta taxa de participação era de 32% em 1985, a indústria mecânica é um caso interessante

em 1985 sua taxa de participação feminina nas faixas salariais de menos de dois salários mínimos, foi de 30% e em 1997 esta taxa atingiu 31% , praticamente não houve alteração na sua distribuição salarial e nessa indústria teve-se no período a maior absorção de mulheres do setor manufatureiro brasileiro. De uma maneira geral as tradicionais indústrias femininas têm uma pior distribuição de renda, tais como têxtil, vestuário, calçados, fumo há uma concentração nas mais baixas faixas salariais.

E. A mixidade na indústria de transformação: uma análise pelos grupos ocupacionais

Para melhor entender a dinâmica da absorção das mulheres no emprego industrial abriu-se os dados da PNAD para a indústria de transformação para alguns grupos ocupacionais. A seleção para escolha dos grupos ocupacionais teve como critério as seguintes questões:

- aquelas reconhecidamente tidas como ocupações tradicionais masculinas;
- ocupações passíveis de serem transformadas pela microeletrônica;
- ocupações ligadas a novas formas administrativas;
- ocupações com maior frequência em vários ramos industriais.

Definidos estes critérios foram selecionados 24 ocupações: empregador, gerente/assessor, chefe de seção, operador de máquinas, exclusive automáticas, auxiliar administrativo, engenheiro, químico, técnico químico, técnico na indústria de transformação, ferramenteiro, operador de prensa, torneiro mecânico, mecânico, costurador, montador de equipamento elétrico, montador de equipamento eletrônico, eletricitista/reparador de equipamentos, eletricitista de equipamentos elétricos, inspetor de qualidade, operador de empilhadeira, embalador de mercadorias, praticista/viajante, vendedor, operador de máquinas, exclusive agropecuárias. Diante da impossibilidade de abrir estes dados pelas diversos ramos industriais, devido a problemas com o tamanho da amostra da PNAD/IBGE, optou-se por agregar as informações para todo a indústria de transformação para os anos referidos na pesquisa como mostra a tabela 13. É preciso alertar que alguns grupos ocupacionais não têm informações para os anos pesquisados porque não existia o dado para referido ano.

Esta tabela apresenta além da frequência dos trabalhadores por sexo, a renda padronizada pelas horas trabalhadas para cada um dos anos escolhidos e foi calculado um indicador de “*mixidade*” para estes grupos ocupacionais. Este indicador exprime a relação entre mão-de-obra feminina ocupada e o total dos trabalhadores em cada uma dos grupos ocupacionais, de maneira que o número 1,00 significa um ocupação inteiramente feminina e o zero uma ocupação integralmente masculina. Dos grupos ocupacionais selecionados apenas ferramenteiro e eletricitista de equipamentos elétricos permaneceram inteiramente ocupados por homens no período, isto é o indicador de *mixidade* foi zero, em todas as demais houve alterações, na maioria houve aumento da *mixidade*, nestes grupos. As oscilações no indicador de *mixidade* para a ocupação de torneiro mecânico provavelmente expressam apenas problemas com a amostra, junto com ferramenteiro estas são as ocupações mais tradicionais do mundo fabril e quase que sinônimo de homens. Os casos de inspetor de qualidade, embalador de mercadorias, montador de equipamento elétrico e operários de máquinas, exclusive agrícolas tiveram seus indicadores reduzidos ligeiramente, sendo que na última ocupação as mulheres perderam mais postos de trabalho do que os homens.

Tabela 12
BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1985/93/97 DISTRIBUIÇÃO
PERCENTUAL DO PESSOAL OCUPADO FEMININO SEGUNDO A FAIXA DE RENDA

(Em salários mínimos)

| Setor | Ano | 0-1 | 1-2 | 2-4 | 4-6 | 6-10 | >10 | Não inf. | Total |
|-------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|--------|
| Metalurgia | 85 | 10,07 | 29,46 | 40,16 | 7,63 | 6,90 | 4,32 | 1,47 | 100,00 |
| | 93 | 14,11 | 26,98 | 32,47 | 12,73 | 7,81 | 4,51 | 1,39 | 100,00 |
| | 97 | 8,91 | 17,30 | 37,09 | 18,19 | 6,47 | 10,01 | 2,02 | 100,00 |
| Mat. elétrico /Comunic. | 85 | 4,12 | 28,67 | 51,56 | 7,28 | 4,85 | 3,52 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 11,39 | 31,30 | 36,77 | 9,79 | 4,95 | 4,68 | 1,11 | 100,00 |
| | 97 | 7,15 | 13,19 | 42,90 | 18,70 | 11,05 | 6,09 | 0,92 | 100,00 |
| Mecânica | 85 | 5,70 | 24,61 | 37,56 | 14,54 | 10,20 | 7,40 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 21,49 | 14,77 | 32,11 | 18,52 | 8,92 | 4,19 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 11,77 | 19,52 | 35,38 | 12,46 | 8,01 | 11,81 | 1,05 | 100,00 |
| Mat. de transporte | 85 | 7,41 | 24,72 | 43,13 | 9,69 | 10,66 | 4,16 | 0,22 | 100,00 |
| | 93 | 5,23 | 19,93 | 39,63 | 14,18 | 8,28 | 11,82 | 0,93 | 100,00 |
| | 97 | 7,73 | 9,07 | 41,35 | 12,88 | 14,70 | 13,92 | 0,35 | 100,00 |
| Química | 85 | 20,56 | 19,90 | 22,48 | 7,66 | 16,20 | 13,02 | 0,18 | 100,00 |
| | 93 | 19,10 | 19,09 | 25,38 | 9,47 | 16,07 | 10,87 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 16,67 | 15,01 | 31,73 | 12,43 | 8,14 | 13,84 | 2,18 | 100,00 |
| Farmacêutico | 85 | 9,06 | 30,58 | 31,45 | 5,87 | 13,84 | 5,34 | 3,87 | 100,00 |
| | 93 | 7,29 | 29,67 | 34,81 | 7,41 | 7,84 | 12,97 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 5,30 | 10,70 | 41,89 | 12,46 | 18,34 | 10,57 | 0,73 | 100,00 |
| Cosméticos/perfumaria | 85 | 22,75 | 25,14 | 32,76 | 0,59 | 11,45 | 7,31 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 31,19 | 32,48 | 19,91 | 8,17 | 0,00 | 7,61 | 0,65 | 100,00 |
| | 97 | 10,80 | 12,79 | 41,05 | 14,81 | 15,39 | 5,16 | 0,00 | 100,00 |
| Mat. plástico | 85 | 18,74 | 38,06 | 35,80 | 0,94 | 3,70 | 2,76 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 18,39 | 44,61 | 27,44 | 5,77 | 2,61 | 1,19 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 13,05 | 25,92 | 49,14 | 8,41 | 2,12 | 1,35 | 0,00 | 100,00 |
| Borracha | 85 | 17,75 | 37,67 | 20,65 | 12,62 | 5,87 | 5,44 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 12,81 | 13,59 | 58,51 | 15,09 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 23,18 | 18,80 | 35,40 | 17,29 | 0,00 | 0,00 | 5,33 | 100,00 |
| Fio/Tecido | 85 | 51,43 | 28,49 | 15,00 | 3,31 | 1,24 | 0,36 | 0,18 | 100,00 |
| | 93 | 38,79 | 33,72 | 20,73 | 3,71 | 2,42 | 0,15 | 0,48 | 100,00 |
| | 97 | 32,98 | 20,06 | 35,24 | 6,15 | 3,87 | 1,27 | 0,44 | 100,00 |
| Vestuário | 85 | 38,27 | 40,95 | 15,90 | 1,86 | 1,80 | 1,09 | 0,13 | 100,00 |
| | 93 | 33,58 | 42,16 | 16,27 | 3,91 | 1,46 | 1,56 | 1,07 | 100,00 |
| | 97 | 21,38 | 33,16 | 32,97 | 4,59 | 2,91 | 4,13 | 0,85 | 100,00 |
| Calçado | 85 | 37,81 | 40,13 | 19,34 | 1,23 | 1,05 | 0,44 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 40,79 | 39,46 | 15,96 | 0,96 | 0,92 | 1,44 | 0,48 | 100,00 |
| | 97 | 20,07 | 53,30 | 20,84 | 3,67 | 1,30 | 0,35 | 0,47 | 100,00 |
| Prod. alimentícios | 85 | 50,58 | 29,26 | 14,03 | 2,91 | 1,37 | 1,29 | 0,56 | 100,00 |
| | 93 | 42,95 | 31,94 | 16,84 | 3,64 | 3,10 | 0,90 | 0,63 | 100,00 |
| | 97 | 35,27 | 27,52 | 23,60 | 7,07 | 2,81 | 2,53 | 1,20 | 100,00 |
| Bebidas | 85 | 16,34 | 43,89 | 18,01 | 12,13 | 1,03 | 8,60 | 0,00 | 100,00 |
| | 93 | 42,44 | 20,90 | 25,10 | 3,71 | 1,66 | 6,18 | 0,00 | 100,00 |
| | 97 | 6,25 | 17,70 | 37,12 | 9,80 | 5,35 | 18,63 | 5,15 | 100,00 |
| Fumo | 85 | 50,16 | 19,36 | 20,12 | 3,15 | 3,58 | 2,69 | 0,94 | 100,00 |
| | 93 | 39,47 | 23,90 | 23,28 | 0,00 | 4,47 | 4,41 | 4,47 | 100,00 |
| | 97 | 14,12 | 49,70 | 8,53 | 13,89 | 10,44 | 0,00 | 3,31 | 100,00 |
| Editorial/Gráfica | 85 | 11,44 | 33,28 | 30,58 | 4,76 | 9,85 | 8,49 | 1,60 | 100,00 |
| | 93 | 18,84 | 22,56 | 31,33 | 11,44 | 8,47 | 5,21 | 2,14 | 100,00 |
| | 97 | 10,70 | 14,98 | 30,76 | 18,18 | 11,01 | 12,81 | 1,55 | 100,00 |
| Outros | 85 | 56,27 | 24,08 | 13,16 | 2,45 | 2,78 | 1,10 | 0,16 | 100,00 |
| | 93 | 49,67 | 25,68 | 15,62 | 3,96 | 2,79 | 1,53 | 0,74 | 100,00 |
| | 97 | 34,16 | 23,24 | 24,36 | 7,63 | 5,18 | 3,84 | 1,59 | 100,00 |
| Total da indústria | 85 | 38,72 | 31,31 | 20,49 | 3,57 | 3,43 | 2,16 | 0,31 | 100,00 |
| | 93 | 35,22 | 32,38 | 20,49 | 5,26 | 3,48 | 2,39 | 0,77 | 100,00 |
| | 97 | 24,40 | 25,97 | 30,05 | 8,61 | 5,00 | 4,83 | 1,14 | 100,00 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

Os grandes sucessos femininos com as mudanças ficam por conta dos novos padrões de gestão e as ocupações que expressam estas transformações apresentaram crescimento da taxa de participação feminina. Como é o caso dos cargos de gerente/assessor, chefe de seção e empregador. Para o último caso esta função está intimamente ligada a apropriação de riqueza e envolve questões patrimoniais, todavia é preciso deixar claro que este aspecto é uma novidade por que anteriormente as mulheres com patrimônio não se aventuravam a dirigir seus negócios. As outras ocupações estão intimamente ligadas as novas formas de gestão e encaixam-se no novo discurso dos executivos dos anos noventa, como exemplarmente afirma o *headhunter* da empresa Ray & Berndtson : “*As mulheres são ordenadas, cartesianas, com raciocínio lógico apurado e orgulho da própria competência. Seu maior dote é a sensibilidade às mudanças e a excelente capacidade de relacionamento* ” (Gazeta Mercantil, 15/09/1999).

A ocupação de auxiliar administrativo foi incluído nesse rol de ocupações, tanto porque uso da microeletrônica alterou suas funções no dia-a-dia dos escritórios, como porque a heterogeneidade de situações no interior de cada ramo industrial quanto a divisão por sexo destas funções é muito variado não permitindo extrair nenhuma tendência quanto aos diferentes papéis sexuais no exercício dessas tarefas. Todavia, quando calculado para a indústria como um todo, este apresentou-se crescentemente positivo ao longo do período.

Uma outra questão interessante quanto ao aumento da participação feminina no setor refere-se a que os novos equipamentos exigem maior atenção no seu manuseio e segundo um gerente de uma indústria automobilística paulista,³⁷ eles têm preferido empregar mulheres na linha de montagem por que como estas são mais atentas e habilidosa, elas cumprem as metas de produção mais facilmente e a produtividade feminina acaba contaminando todo o ambiente fabril, porque os homens seguem o padrão feminino, isto é, prevalece os aspectos culturais e a velha guerra entre os sexos ressurgue num novo ambiente, os homens nas fábricas não querem aparecer como inferiores as mulheres e isso faz crescer a produtividade industrial.

F. Considerações Finais

O objetivo desse trabalho foi investigar as mudanças havidas na evolução da estrutura ocupacional feminina na indústria manufatureira em relação aos avanços tecnológicos. Nas últimas décadas houve uma entrada significativa de mulheres no mercado de trabalho, mas esta, não foi acompanhado de uma diminuição das desigualdades profissionais entre os sexos. O emprego feminino continua sendo concentrado em alguns setores de atividades e agrupados em um pequeno número de profissões e esta segmentação é ainda a base das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A novidade foi que a participação feminina no mundo industrial manteve seu patamar histórico de meados da década de 1980 e até numa proporção um pouco superior a de meados dos anos oitenta. Dessa maneira, a violenta reestruturação produtiva da indústria de transformação brasileira não expulsou as mulheres, em 1985 a taxa de participação feminina na indústria de transformação eram de 26,35% e em 1997 atingiu 28,13% (PNAD/IBGE). Ao contrário do que seria esperado, essa reestruturação industrial não produziu uma “*volta ao lar*” das trabalhadoras industriais e mas, estas ainda ampliaram um pouco sua participação no mercado de trabalho industrial. A situação na indústria manufatureira é heterogênea: uns ramos industriais eram e são setores onde tradicionalmente havia uma significativa participação feminina (têxtil, vestuário, calçados) e outros que se caracterizam por baixa participação (metalurgia, química, mecânica). Para o primeiro grupo de indústrias o problema para as mulheres não era de acesso ao emprego, mas de mantê-lo numa situação de crise. As outras são ramos industriais que contam com baixa participação feminina na produção, para estas o problema é de oportunidade de acesso ao emprego como foram os caso da indústrias Metal-mecânico, editorial/gráfico e bebidas. A absorção crescente de operárias na indústria alimentícia deve ser olhado com mais cautela, porque essa indústria é formada por um elevado número de empresas altamente heterogêneas, grandes grupos multinacionais e um grande número de pequenas e médias empresas, mais atrasadas em relação as

³⁷ Segundo entrevista ao jornalista Ricardo Leopoldo do Correio Brasiliense, 15 de agosto de 1999.

Tabela 13

BRASIL-INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO – 1985/93/97 OCUPAÇÕES SELECIONADAS

| Ocupação | Ano | Homem | | Mulher | | Total | | Mixidade |
|---------------------------|-----|---------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|
| | | Freq. | Renda | Freq. | Renda | Freq. | Renda | |
| 8 Empregador | 85 | 226.061 | 8,00 | 30.803 | 7,09 | 256.864 | 7,89 | 0,120 |
| | 93 | 298.645 | 6,78 | 74.125 | 4,94 | 372.770 | 6,41 | 0,199 |
| | 97 | 273.184 | 10,38 | 88.161 | 6,63 | 361.345 | 9,47 | 0,244 |
| 33 Gerente/assessor | 85 | 141.976 | 11,57 | 22.396 | 5,58 | 164.372 | 10,76 | 0,136 |
| | 93 | 176.167 | 11,88 | 37.045 | 4,50 | 213.212 | 10,60 | 0,174 |
| | 97 | 163.317 | 13,32 | 52.752 | 6,85 | 216.069 | 11,74 | 0,244 |
| 40 Chefe de seção | 85 | 127.046 | 6,13 | 17.462 | 4,73 | 144.508 | 5,96 | 0,121 |
| | 93 | 213.916 | 4,55 | 50.242 | 2,63 | 264.158 | 4,18 | 0,190 |
| | 97 | 193.675 | 6,65 | 55.106 | 4,76 | 248.781 | 6,23 | 0,222 |
| 58 Oper. máq. excl. auto. | 85 | 20.489 | 3,89 | 6.334 | 3,55 | 26.823 | 3,81 | 0,236 |
| | 93 | 26.537 | 3,79 | 16.582 | 2,48 | 43.119 | 3,28 | 0,385 |
| | 97 | 25.876 | 3,29 | 22.017 | 2,93 | 47.893 | 3,12 | 0,460 |
| 64 Aux. administrativo | 85 | 12.862 | 4,91 | 5.106 | 3,92 | 17.968 | 4,63 | 0,284 |
| | 93 | 153.713 | 2,18 | 131.135 | 1,79 | 284.848 | 2,00 | 0,460 |
| | 97 | 112.298 | 3,52 | 108.325 | 2,52 | 220.623 | 3,03 | 0,491 |
| 101 Engenheiro | 85 | 36.395 | 13,19 | 975 | 8,86 | 37.370 | 13,08 | 0,026 |
| | 93 | 33.040 | 12,80 | 0 | - | 33.040 | 12,80 | 0,000 |
| | 97 | 40.991 | 14,71 | 1.656 | 7,26 | 42.647 | 14,42 | 0,039 |
| 121 Químico | 85 | 13.754 | 13,50 | 4.079 | 9,94 | 17.833 | 12,69 | 0,229 |
| | 93 | 5.828 | 10,38 | 3.170 | 7,38 | 8.998 | 9,32 | 0,352 |
| | 97 | 9.827 | 17,93 | 8.325 | 10,50 | 18.152 | 14,53 | 0,459 |
| 131 Técnico químico | 85 | 18.862 | 4,12 | 5.824 | 2,89 | 24.686 | 3,83 | 0,236 |
| | 93 | 20.265 | 3,16 | 8.809 | 3,52 | 29.074 | 3,27 | 0,303 |
| | 97 | 19.391 | 4,63 | 4.803 | 3,97 | 24.194 | 4,50 | 0,199 |
| 402 Técnico ind. transf. | 85 | 94.854 | 5,98 | 7.734 | 1,90 | 102.588 | 5,67 | 0,075 |
| | 93 | 23.884 | 4,66 | 3.295 | 5,18 | 27.179 | 4,73 | 0,121 |
| | 97 | 36.624 | 5,28 | 4.884 | 10,21 | 41.508 | 5,86 | 0,118 |
| 418 Ferramenteiro | 85 | 43.865 | 4,45 | 0 | - | 43.865 | 4,45 | 0,000 |
| | 93 | 28.217 | 4,00 | 0 | - | 28.217 | 4,00 | 0,000 |
| | 97 | 20.814 | 6,70 | 0 | - | 20.814 | 6,70 | 0,000 |
| 420 Operador prensa | 85 | 60.631 | 1,87 | 3.829 | 1,18 | 64.460 | 1,83 | 0,059 |
| | 93 | 40.058 | 2,16 | 2.059 | 1,17 | 42.117 | 2,11 | 0,049 |
| | 97 | 40.912 | 2,95 | 6.558 | 1,73 | 47.470 | 2,78 | 0,138 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

inovações tecnológicas. A tendência do emprego industrial feminino na última década no Brasil foi de um crescimento da absorção de trabalhadoras nas indústrias mecânicas, editorial/gráfica e alimentícias.

A qualidade dos postos de trabalhos industriais são em média dos melhores da economia no que tange a sua proteção dia os melhores postos de trabalho da economia, observa-se que no global da indústria, em 1997, 60% das trabalhadoras tinha carteira de trabalho assinada, é bem verdade que no

Tabela 13 (conclusão)

| Ocupação | Ano | Homem | | Mulher | | Total | | Mixidade |
|---------------------------|-----|-----------------------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|
| | | Freq. | Renda | Freq. | Renda | Freq. | Renda | |
| | | 422 Torneiro mecânico | 85 | 129.068 | 2,50 | 1.778 | 1,17 | |
| | 93 | 93.605 | 2,61 | 0 | - | 93.605 | 2,61 | 0,000 |
| | 97 | 84.889 | 3,19 | 0 | - | 84.889 | 3,19 | 0,000 |
| 425 Mecânico | 85 | 160.204 | 2,91 | 120 | 1,47 | 160.324 | 2,91 | 0,001 |
| | 93 | 141.731 | 3,23 | 572 | 0,63 | 142.303 | 3,22 | 0,004 |
| | 97 | 142.722 | 4,10 | 1.923 | 0,97 | 144.645 | 4,06 | 0,013 |
| 470 Costurador | 85 | 10.890 | 1,11 | 316.270 | 1,02 | 327.160 | 1,02 | 0,967 |
| | 93 | 17.197 | 1,02 | 356.413 | 0,95 | 373.610 | 0,95 | 0,954 |
| | 97 | 21.001 | 1,45 | 297.543 | 1,46 | 318.544 | 1,46 | 0,934 |
| 501 Mont. eq. elétrico | 93 | 18.685 | 1,82 | 14.171 | 1,53 | 32.856 | 1,69 | 0,431 |
| | 97 | 18.888 | 3,15 | 10.729 | 2,49 | 29.617 | 2,91 | 0,362 |
| 502 Mont. eq. eletrônico | 93 | 7.145 | 2,93 | 6.425 | 1,08 | 13.570 | 2,05 | 0,473 |
| | 97 | 6.662 | 2,86 | 7.355 | 2,17 | 14.017 | 2,50 | 0,525 |
| 503 Eletr./repar. equip. | 93 | 80.061 | 3,48 | 338 | 4,45 | 80.399 | 3,48 | 0,004 |
| | 97 | 52.979 | 4,97 | 1.430 | 5,44 | 54.409 | 4,98 | 0,026 |
| 506 Eletr. eq. elétrico | 93 | 10.675 | 4,54 | 0 | - | 10.675 | 4,54 | 0,000 |
| | 97 | 14.579 | 3,79 | 0 | - | 14.579 | 3,79 | 0,000 |
| 571 Inspetor qualidade | 85 | 90.760 | 3,99 | 31.937 | 1,57 | 122.697 | 3,36 | 0,260 |
| | 93 | 62.782 | 3,14 | 23.940 | 1,65 | 86.722 | 2,73 | 0,276 |
| | 97 | 68.716 | 7,08 | 19.955 | 2,06 | 88.671 | 5,95 | 0,225 |
| 582 Oper. empilhadeira | 85 | 22.790 | 2,29 | 0 | - | 22.790 | 2,29 | 0,000 |
| | 93 | 26.458 | 2,21 | 784 | 1,35 | 27.242 | 2,19 | 0,029 |
| | 97 | 51.171 | 3,07 | 1.159 | 4,21 | 52.330 | 3,09 | 0,022 |
| 584 Embalador merc. | 85 | 96.227 | 1,38 | 126.965 | 0,92 | 223.192 | 1,12 | 0,569 |
| | 93 | 93.181 | 1,34 | 119.747 | 1,13 | 212.928 | 1,22 | 0,562 |
| | 97 | 101.055 | 1,63 | 97.719 | 1,40 | 198.774 | 1,52 | 0,492 |
| 631 Pracista viajante | 85 | 113.745 | 5,29 | 21.855 | 3,17 | 135.600 | 4,95 | 0,161 |
| | 93 | 85.103 | 4,19 | 17.497 | 2,48 | 102.600 | 3,90 | 0,171 |
| | 97 | 87.104 | 6,58 | 21.728 | 4,61 | 108.832 | 6,19 | 0,200 |
| 646 Vendedor | 85 | 21.731 | 5,62 | 2.003 | 3,50 | 23.734 | 5,44 | 0,084 |
| | 93 | 9.673 | 4,93 | 1.878 | 3,54 | 11.551 | 4,70 | 0,163 |
| | 97 | 10.365 | 7,16 | 5.067 | 4,59 | 15.432 | 6,31 | 0,328 |
| 923 Oper. máq. excl. agr. | 85 | 38.499 | 1,71 | 8.852 | 1,14 | 47.351 | 1,61 | 0,187 |
| | 93 | 21.562 | 1,73 | 4.230 | 1,30 | 25.792 | 1,66 | 0,164 |
| | 97 | 43.718 | 2,68 | 5.877 | 1,71 | 49.595 | 2,57 | 0,118 |

Fonte: IBGE/PNAD, 1985, 1993 e 1997.

período estudado, esta taxa caiu quase sete pontos percentuais, mas, ainda é, de longe uma das mais significativa da economia, isto é, apenas os serviços de utilidade pública (energia elétrica e água/saneamento) apresentam taxas superiores.

O indicador de “*mixidade*” permite concluir que os grandes sucessos femininos, com as mudanças tecnológicas, ficam por conta dos novos padrões de gestão e as ocupações que expressam estas transformações apresentaram crescimento da taxa de participação feminina. Como é o caso dos cargos de gerente/assessor, chefe de seção e empregador. De qualquer maneira a análise desses grupos ocupacionais revela que no setor industrial manufatureiro os processo de modernização tecnológica e organização não alteraram radicalmente a tradicional divisão sexual do trabalho fabril, torneiro mecânico, ferramenteiro ainda são postos de trabalho masculinos.

III. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização

*Alice Rangel de Paiva Abreu
Bila Sorj*

A. Introdução

O crescimento da participação feminina na força de trabalho é uma das mais importantes características do mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Decorre daí conseqüências consideráveis na mudança das formas de estratificação de classe e gênero, na organização da família, nos papéis sexuais e relações de gênero.

Várias teorias e pesquisas focalizaram a expansão do emprego feminino, enfatizando especificamente as dinâmicas segregativas através das quais se perpetua e aumenta o confinamento das mulheres em categorias ocupacionais específicas ou em níveis hierárquicos inferiores das ocupações (Bruschini, 1994; Abreu, Jorge e Sorj, 1994; Abramo, 1998). Esses estudos foram muito importantes para revelar os mecanismos responsáveis pelas desigualdades de gênero tanto no mercado de trabalho como na organização do trabalho nas empresas. O grande impulso das pesquisas sobre segregação sexual foi proporcionado pela observação de que apesar do crescimento do emprego feminino, dos níveis de educação alcançados pelas mulheres e do declínio da fertilidade, a experiência das mulheres no emprego não estaria melhorando. Por que as mulheres estariam sendo relegadas à posições inferiores quando comparadas aos homens, mesmo quando entram em empregos de maior status e que

exigem maiores níveis educacionais? Várias causas foram apontadas como explicação dessa segregação: os diferentes estoques de capital humano de homens e de mulheres (educação, experiência, habilidades) incluindo a socialização e diferenças de personalidade moldadas pelo gênero; o dimorfismo sexual, incluindo diferenças na aparência física, força, destreza manual; os papéis reprodutivos distintos especialmente as responsabilidades com o cuidado dos filhos; as distintas reservas de mercado por gênero através das quais as mulheres trabalham por menos salário que os homens; a discriminação sexista dos empregadores e das normas que promovem a preferência por empregados homens.

Apesar desses avanços interpretativos, os estudos de relações de gênero ainda precisam desenvolver uma compreensão mais completa dos mecanismos de integração das mulheres no mercado de trabalho atentando para a presença de diferentes processos de feminização³⁸ que envolvem a incorporação das mulheres, especialmente aqueles que promovem sua dispersão pelos diferentes níveis hierárquicos de um setor de atividade.

A recente feminização do emprego no setor bancário apresenta uma oportunidade única para examinar uma dinâmica que aparentemente contradiz a estabilidade da tipificação sexual de cargos, ocupações e indústrias e que contribui para reduzir os níveis de segregação sexual no emprego.

De fato, entre 1986 a 1996 a participação feminina no total da categoria dos bancários cresceu de 36% a 43%. Esse aumento ocorreu nos vários grupos ocupacionais que compõem a categoria, destacando-se o aumento da participação feminina em cargos de direção e gerência, ainda que longe de alcançar a paridade com os homens. (DIEESE, 1997)

Mesmo na década de noventa quando se observa um considerável aumento do desemprego no setor bancário afetando ambos os sexos, o desemprego feminino tem sido menor do que o masculino contradizendo tendência dominante na indústria tal como analisada por Lavinas (1997)

O objetivo desse trabalho é, portanto, entender os mecanismos responsáveis pelo tipo de feminização presente no mercado de trabalho bancário que aponta para uma tendência à mixidade progressiva e não-segregacionista nas empresas bancárias. Tal proposta poderá contribuir para uma compreensão mais abrangente das complexidades envolvidas na mudança da composição sexual da força de trabalho na atualidade.

Esse artigo está baseado em dados secundários obtidos, principalmente, através de publicações divulgadas pela Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN) e pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), além da reduzida literatura especializada no tema. Foram realizadas, também, entrevistas com gerentes de Recursos-Humanos de três instituições bancárias: um banco privado nacional, um banco privado internacional e um banco público.

B. O setor bancário na década de 90

O sistema bancário brasileiro vem passando por um processo acelerado de reestruturação produtiva motivado pela necessidade de compensar os impactos que os sucessivos planos de estabilização tiveram sobre as receitas inflacionárias dos bancos, especialmente o Plano Real, em 1994. Diante do quadro de estabilidade macroeconômica, o sistema financeiro brasileiro teve que ser redimensionado e reorientado para novas formas de financiamento de suas atividades. Essas mudanças envolvem diferentes aspectos.

Em primeiro lugar, a década de noventa vai assistir a um crescente número de fusões, incorporações e privatizações de diferentes instituições bancárias, reduzindo fortemente o número final de instituições bancárias em funcionamento, que de 245 em 1993 descem a 195 em 1997. A partir de meados da década, é também crescente as associações e parcerias com grupos estrangeiros, bem como a entrada de bancos estrangeiros no mercado brasileiro. Em 1997, os bancos estrangeiros detinham 14% dos ativos, enquanto chegavam a apenas 8,5% em 1995. Não obstante, os bancos públicos (federal e estadual) detêm ainda a grande maioria dos ativos, representando, em 1997, 49,2% dos ativos totais.

Outra mudança importante na década é a profunda modificação no modelo operacional dos bancos após a introdução do Plano Real, que anulou a receita inflacionária que sustentava as atividades

³⁸ O que será definido aqui como os ganhos proporcionais das mulheres em qualquer categoria e nível ocupacional.

bancárias. Com a estabilização, os bancos foram obrigados a buscar novas fontes de receita, quer através da intermediação financeira, quer pela cobrança de tarifas sobre serviços prestados. Esse processo tem levado a uma crescente segmentação de mercados e clientes e à criação, pelos bancos, de novos produtos e serviços. Estas alterações terão, por sua vez, forte influência no desenho mesmo das funções bancárias e das estratégias de atendimento ao público.

Sem dúvida, a crescente automação dos serviços bancários é uma das conseqüências mais visíveis das alterações mencionadas. Em dezembro de 1997 os bancos brasileiros movimentavam 42.2 milhões de contas correntes ativas (FEBRABAN) e, em junho de 98, 80.8 milhões de contas de poupança (ABECIP). Para atender esse mercado os bancos no Brasil contavam, em 1996, com uma rede de 25.713 agências e postos bancários. No final desse ano, 86% das unidades bancárias estavam conectadas *on line* e 72% *on line/real time*. Em julho de 1998 o número de dependências bancárias havia subido para 31.694, mas mantendo a tendência à uma forte recomposição interna já detectada nos anos anteriores, com uma redução das agências tradicionais e um aumento do número de postos bancários automatizados. Assim o número de agências diminui 9% entre 1994 e 1998, enquanto que o número de postos aumentou na mesma proporção.

O atual processo híbrido, pessoal e remoto, do atendimento bancário mostra uma nítida tendência do crescimento do auto-atendimento, por intermédio de equipamentos e do atendimento remoto, por plataformas de retaguarda, telefones e microcomputadores interligados ao sistemas de bancos. Os clientes dispõem ainda de uma rede de 74.245 terminais de caixa de propriedade dos bancos, instalados no comércio.

Para evitar o deslocamento do cliente até as agências são intensificadas campanhas de estímulo ao débito automático de contas e também é expandido o atendimento por telefone e computador. A prestação de serviços bancários mediante conexão de microcomputadores à disposição dos clientes com os sistemas centrais dos bancos home/office banking atende em 1996 a mais de 1.4 milhão de clientes, dos quais 1 milhão são clientes pessoas físicas. Cresce também o número de clientes com possibilidade de acesso telefônico às centrais de atendimento: são mais de 28 milhões, ou seja, 70% das contas correntes. A média mensal de consultas automáticas via Unidades de Resposta Audível que combinam telefone com computador é de 40 milhões.

Por outro lado, em 1996 quase 50 milhões de clientes realizaram uma média mensal de 458 milhões de transações com cartões magnéticos para retiradas de dinheiro, transferências entre contas, consultas de saldo e aplicações financeiras. Essa modalidade proporciona sensível redução do número de documentos processados pelos bancos.

Todas essas alterações vêm influenciando de forma notável as rotinas de trabalho e o conteúdo das funções bancárias. Grande parte das funções técnicas de retaguarda são agora realizadas pelo computador e, portanto, de responsabilidade daqueles funcionários que se responsabilizam pelo atendimento ao cliente. Assim, inúmeros trabalhos apontam as modificações nas funções do caixa, por exemplo, reunindo um número muito maior de funções sob sua responsabilidade direta. Isso também é verdade para a gerência, que passa a ser uma função muito mais descentralizada e exercida em equipe.

Dois fenômenos de ordem mais geral aparecem correlacionados a esses processos. O primeiro e mais intenso é a eliminação de postos de trabalho: o estoque de trabalho bancário passa de 824 mil em 1989 para 497 mil em 1996, uma redução de 40% no período. E tudo indica que esse processo continua intenso. O outro é o aumento da participação feminina, tema central deste trabalho.

C. O ajuste no setor bancário e a questão do emprego

Diversos fatores vêm contribuindo para reduzir o volume de emprego no setor bancário no país:

- a terceirização de atividades não financeiras, como transporte, segurança, limpeza, serviços de engenharia e de manutenção de prédios e equipamentos, restaurantes, desenvolvimentos de softwares, etc.
- a evolução das tecnologias de informática, permitindo automatizar serviços para reduzir custos e aumentar a segurança e a qualidade do atendimento, disponibilizando serviços por telefone, fax e computadores em escritórios e residências.

- a necessidade de reduzir as despesas do setor, para ajustá-lo à uma economia estabilizada, sem receitas inflacionárias;
- a queda no volume de alguns serviços bancários tradicionais, como a compensação de cheques, que caiu 31% após o Plano Real

Tabela 1

NÚMERO ESTIMADO DE EMPREGADOS NO SETOR FINANCEIRO NO BRASIL⁽¹⁾ 1989 - 1996

| | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Funcionários | 824.316 | 753.636 | 700.217 | 682.304 | 671.740 | 637.647 | 571.582 | 497.108 |
| % | 109,4 | 100,0 | 92,9 | 90,3 | 89,1 | 84,6 | 75,8 | 65,9 |

Fonte: Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (Lei 4.923/65).Elaboração: Dieese-Seeb/Rio.

(1) Bancos comerciais, de investimento etc.

De acordo com os dados existentes, o sistema bancário nacional eliminou cerca de 40% dos postos de trabalho de 1989 a 1996. Esta drástica diminuição do quadro de pessoal - resultado da adoção de processos de automação, de programas de produtividade e da terceirização de serviços -, tende a se acentuar ainda mais nos dois últimos anos.

A literatura disponível sobre o setor bancário, revela que, além da diminuição do número de funcionários, que passa de 812 mil, em janeiro de 1989, para 497 mil, em dezembro de 1996, o setor também está passando por mudanças estruturais. A mão-de-obra bancária está cada vez mais qualificada e alguns cargos, como os de escriturários e de chefias intermediárias, estão rapidamente sendo substituídos pelos serviços automatizados.

Entre as mudanças internas recentes que ocorreram nos bancos se destacam a segmentação da clientela e diversificação de produtos, incorporação de novas tecnologias, com ênfase no auto-atendimento e modificações nas formas de gestão da mão-de-obra.

Essas mudanças ocorridas na relação com os clientes e no leque de produtos oferecidos implicaram aumento da importância de acesso às informações econômico-financeiras e políticas, fundamentais no auxílio à tomada de decisão. Captar, armazenar e interpretar informações começam a fazer parte da realidade de trabalho do bancário que desempenha funções de diretoria, e, atualmente, também no âmbito da gerência, com perspectivas de se generalizar por toda a categoria.

As mudanças na gestão de produtos e serviços, aliadas ao uso intensivo da informática, também provocaram alterações no trabalho bancário, assim como na sua forma de administração. A eliminação da duplicação de tarefas, a simplificação de procedimentos internos e a reorganização funcional, privilegiando a flexibilização - de jornada, remuneração e função, com ampliação das tarefas executadas pelos bancários -, são alguns dos processos em andamento.

Por outro lado, o uso crescente da informática permitiu um controle mais objetivo da mão-de-obra, eliminando chefias intermediárias e liberando a gerência da função de administrar a rotina. Às novas formas de controle do trabalho, mais objetivas (por exemplo, o número de autenticações realizadas por dia), somou-se uma política de recursos humanos mais agressiva, que busca motivar o trabalhador para o objetivo da empresa, seja através de incentivo financeiro ou pela transferência ao bancário da gerência da rotina do seu dia-a-dia, agregando função e status ao posto de trabalho. Entre as estratégias mais utilizadas destaca-se a introdução de grupos (times) de trabalho, que possibilita um maior controle individual (e coletivo) do funcionário.

Além da redução das chefias intermediárias, é possível observar outras mudanças importantes na categoria bancária. Em primeiro lugar, o aumento do percentual de bancários em cargos de gerência. É difícil ter uma estimativa correta desta afirmação, uma vez que diferentes entidades apresentam diferentes recortes por categorias funcionais. Assim, a FEBRABAN inclui "gerentes", categoria supostamente em crescimento, com "chefes e supervisores" categoria que vem certamente apresentando uma redução importante. O DIEESE, por sua vez, inclui numa mesma categoria "direção e gerência", indicando um crescimento na participação do emprego total de certa de 6% em 1986 para mais 11% em 1997. Foi das poucas categorias que cresceram em números reais nesse período, de 43.964 para 53.383, enquanto que a categoria de "Chefias Intermediárias" caía de 122.614 (16% do emprego bancário) para 57.522 (11%). De qualquer modo, os dados da FEBRABAN indicam que a categoria de "direção" não

ocupa mais do que 0,5% dos bancários, o que daria aos dados do DIEESE a melhor aproximação para uma análise do comportamento dos cargos de gerência.

De qualquer forma, parece incontestável ter havido nos últimos anos um crescimento importante no cargo de gerências. Esse movimento comprova a afirmação de que o sistema financeiro vem privilegiando o atendimento mais qualificado e personalizado aos médios e grandes clientes. Ao mesmo tempo, impõe ao bancário a necessidade de um aprimoramento contínuo, na tentativa de acompanhar as mudanças no setor. Um bom indicador da necessidade de formação dos bancários é a evolução do nível de escolaridade da categoria, como será visto mais adiante.

O segundo ponto em destaque é a acentuada diminuição do número de escriturários na categoria. Em apenas catorze anos, a participação de escriturários no contingente total de bancários reduziu-se cerca de 53%, em consequência da intensificação do uso da informática, além da própria reorganização do trabalho bancário.

As inovações tecnológicas e as mudanças na organização do trabalho bancário têm alterado substancialmente o perfil dos trabalhadores do setor, com importantes consequências sobre a participação feminina no setor, como veremos adiante.

D. Distribuição regional do emprego bancário

A forte redução do emprego bancário verificada na década de noventa não ocorreu de forma linear mas apresentou variações entre as regiões do país (DIEESE, 1998). Entre 1989 e 1997, enquanto a Região Sul e a Região Centro-Oeste tiveram sua participação no total do emprego bancário aumentada respectivamente de 18,9% a 21,9% e de 6,9% a 7,7%, as Regiões Sudeste, Nordeste e Norte apresentaram uma redução de 58,8% a 56,1%, de 12,6% a 11,7% e de 2,8% a 2,6%, respectivamente.

Se compararmos com a média nacional de redução de emprego no período, que foi de 40,7%, o Norte, Nordeste e Sudeste apresentaram um ritmo maior de contração do emprego alcançando respectivamente 46,1%, 44,6% e 43,4% enquanto que as regiões Sul e Centro-Oeste estiveram abaixo da média com 31,3% e 33,8%, respectivamente.

Alguns fatores podem explicar as variações regionais observadas. O Sudeste concentra forte parcela de bancos privados inclusive suas sedes e departamentos administrativos. Uma vez que os bancos privados operaram cortes de pessoal mais acentuados do que os bancos públicos, que as fusões e incorporações ocorreram principalmente entre bancos privados, e que as privatizações de bancos estaduais envolveram, sobretudo, empresas com sede nessa região (Banerj e Credireal) contribuíram para a queda da participação do Sudeste no emprego bancário.³⁹ _

A Região Sul foi a que apresentou menor queda do emprego entre todas as regiões. Apesar de ser difícil estabelecer uma clara relação de causalidade, é possível lembrar o melhor desempenho econômico dessa região comparativamente ao restante do país e a sua proximidade geográfica com o Mercosul, o que provavelmente estimulou maiores investimentos na Região e pode ter tido um impacto favorável na manutenção do emprego bancário.

Na região Centro-Oeste a menor redução do emprego pode estar ligada, também, ao crescimento do PIB regional no período aumentando as oportunidades de negócios para os bancos da região. Também pesou o comportamento relativamente mais estável do emprego no Distrito Federal, que concentra a sede dos maiores bancos públicos do país (Banco do Brasil e Caixa Econômica federal).

Na Região Nordeste a queda do emprego bancário superior à média nacional ocorre a partir do Plano Real quando a perda das receitas inflacionárias ensejam ajustes nos bancos públicos cujo peso na região é significativo. Posteriormente, a debilitada situação das finanças públicas da maioria dos estados da região pressionaram pela privatização e/ou transformação de bancos públicos em agências de

³⁹ O Rio de Janeiro apresentou a maior redução relativa entre os estados da região Sudeste, tendo perdido mais de 50% dos postos de trabalho. A maior redução deu-se entre dezembro de 1995 e junho de 1996, com a eliminação de mais de 10 mil empregos, resultado provável do Plano de Demissão Voluntária do Banco do Brasil e dos ajustes do Banerj.

fomento, reforçando o movimento de contração do emprego. Por fim, a crise do Banco Econômico que detinha forte presença na região acentuou a perda de participação da Região no emprego bancário. Finalmente, a região Norte apresenta queda do emprego constante ao longo de todo o período.

O estoque de empregos no país mantém-se, portanto, fortemente concentrado em alguns Estados da Federação. Em 1997, São Paulo, Paraná e Rio de Janeiro concentravam quase 60% do total de postos de trabalho bancário sendo que São Paulo detinha 36,33%, Paraná, 11,58% e Rio de Janeiro, 10,03%.

E. Reestruturação e alteração do perfil de gênero da categoria bancária

Estudos recentes (Larangeira, 1997; Rodrigues, 1999; Garcia, 1997), bem como dados do DIEESE, mostram que, além da acentuada redução no emprego, a categoria bancária vem sofrendo uma forte alteração no seu perfil de gênero.

Além de constatar o forte crescimento na categoria de gerência, os dados disponíveis mostram igualmente que este é também o segmento de profissionais da categoria bancária onde as mulheres tiveram um crescimento relativo importante, ainda que representam ainda apenas 25% da categoria. Em 1986, a participação feminina era de apenas 10,0%, enquanto que em 1996 já atingia um quarto (25,5%) do total de diretores e gerentes.

A forte ampliação dos cargos de gerência apesar da contração do emprego da categoria como um todo tem sua explicação na intensa disputa entre os bancos por fatias do mercado ao longo deste período, que traduziu-se no desenvolvimento do atendimento diferenciado à clientela, um atendimento segmentado de acordo com as características de cada grupo de usuários dos serviços bancários. Do ponto de vista tecnológico, o desenvolvimento da base de recursos de automação possibilitou a criação de um leque de produtos e serviços diferenciados. Este processo, por sua vez, implicou a necessidade de contar com profissionais que dominassem as características desse conjunto de produtos alternativos, de modo a poder atender às demandas específicas de cada segmento da clientela. O crescimento do número de gerentes pode, portanto, estar associado a uma estratégia de colocação de profissionais para administrar um determinado número de contas ou segmento de clientes (grandes empresas, grandes clientes pessoa física etc.).

Ao mesmo tempo, é exatamente essa alteração nas funções e no perfil dos gerentes que podem explicar o incremento da participação feminina nesses cargos. Duas questões são sempre levantadas. Por um lado ressalta-se a qualificação feminina para lidar com o cliente, sua paciência e simpatia, que permitem um melhor atendimento para clientes menos informados e que necessitam uma maior orientação. Por outro lado, no entanto, muitos entrevistados reconhecem que o cargo de gerência perdeu muito da autoridade e poder na estrutura bancária. Ser gerente há vinte anos atrás era ter realmente galgado na estrutura de carreira bancária e concentrava um enorme poder e autoridade, centralizando de fato as decisões relativas à sua agência. Hoje no entanto, há uma mudança radical na filosofia do cargo, que é muito mais descentralizado, funcionando em equipes e priorizando o trabalho conjunto. Mesmo o gerente geral de uma agência, portanto, já não concentra o poder e autoridade de antigamente. Por outro lado, houve um crescimento muito grande de postos com a denominação de gerência, como gerentes de contas e gerente de produtos específicos dentro dos bancos.

Paralelamente ao crescimento relativo das funções gerenciais, houve uma alteração na participação relativa das Chefias Intermediárias, bem como nas duas categorias mais significativas do emprego bancário, “Escriturários e Auxiliares” e “Caixas”. Neste grupo também foi possível verificar a expansão da participação feminina, ainda que o crescimento dessa participação tenha sido bem menor que na gerência. Em 1986, as mulheres compunham cerca de 22,0% das chefias intermediárias e, em 1996, já ultrapassavam 30,0% .

O maior grupo de categorias bancárias é, no entanto, o de Escriturários e Auxiliares. Em números absolutos, havia no final de 1986 cerca de 419.009 escriturários/auxiliares. Durante o período compreendido por este estudo, houve uma redução 36,0% neste total, reduzindo-o a 268.145 bancários. Em termos relativos, eles correspondiam a mais da metade da categoria (54,8%) em 1986, caindo para 47,0% ao final do período estudado .

Estes profissionais, que se ocupam da retaguarda operacional dos bancos, foram afetados pelas inúmeras transformações no setor, sobretudo pela automação. Em alguns bancos, inclusive, constata-se situações-limite, nas quais não são mais observados os chamados escriturários e auxiliares nas agências.

Quanto aos caixas e funções assemelhadas, observou-se um pequeno crescimento no seu peso relativo ao longo do período, passando de 15,9% em 1986 para 19,2% em 1996. conforme demonstra o Quadro 2. Em números absolutos, estes profissionais totalizavam 120.920 bancários em 1986, caindo para 92.645 em 1996. Estes dados indicam que, apesar da perda absoluta de postos de trabalho, a queda foi menos acentuada que no restante da categoria, explicando sua pequena evolução na composição da categoria.

Com relação aos caixas, portanto, parece que a intensificação dos serviços de auto-atendimento, *home banking*, *office banking* não levaram a uma forte redução dessa função, que conseguiu manter sua participação relativa no total do emprego bancário.

Nesses dois estratos, “Escriturários e Auxiliares” e “Caixas”, as mulheres conseguem um percentual expressivo, atingindo nos dois casos mais de 45% da categorias. No caso dos “Auxiliares,” o percentual de 42,0% em 1986 passando a 49,0% em 1996. Entretanto, não se deve esquecer que este grupo consiste na “porta de entrada” na categoria, algo como um piso da pirâmide hierárquica nos bancos.

Entre os caixas, a participação feminina, que em 1986 esteve em 38,3% do total da categoria, alcançou ao final do período estudado uma participação de 46,4%.

F. Distribuição etária dos bancários

Os dados gerais da distribuição etária dos bancário no país revelam uma forte concentração na faixa etária que vai de 30 a 39 anos (45%), seguida pela de 20 a 29 anos (26%) em 1996. (FEBRABAN, 1996)

Segundo alguns autores (Rodrigues, 1999) a concentração atual dos bancários na faixa de 30 a 39 anos seria resultado de um processo de envelhecimento da categoria ao longo da década de noventa. O grupo ocupacional mais atingido por esse movimento seria aquele formado por escriturário, assistentes, etc. De fato, a concentração na faixa de 30 a 39 anos passa de 34,79% a 48,44% dos bancários. Na faixa etária subsequente, de 40 a 49 anos, a elevação é ainda mais significativa passando de 9,23% a 26,16% entre 1990 e 1997. Essas elevações correspondem a um decréscimo proporcional nas faixas etárias inferiores a 30 anos.

Nas outras categorias ocupacionais observa-se comportamento semelhante. Os “Caixas, Pagadores”, tiveram sua representação na faixa etária de 18 a 24 anos diminuída de 31,8% a 14,32%, no período e compensada pelo aumento percentual de bancários nas faixas mais elevadas.

Finalmente, quase metade dos gerentes estava em 1996 na faixa etária de 30 a 39 anos, consolidando o perfil etário deste grupo ocupacional desde 1990.

Entretanto existem boas razões para pensarmos que a concentração etária dos bancários varia segundo a natureza da propriedade dos bancos, públicos ou privados e o gênero dos funcionários. Analisando-se os dados sobre a distribuição etária dos funcionários de um dos bancos selecionados pela pesquisa podemos observar essas variações.

O estudo de caso se refere a uma instituição financeira internacional que incorporou um banco privado nacional e um banco público estadual. A comparação entre a distribuição etária dos funcionários desses dois bancos adquiridos permite observar diferenças que podem indicar os movimentos assinalados.

Tabela 2
DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E FAIXA ETÁRIA
(Banco privado nacional)

| Faixa Etária | Mulheres | | Homens | | Total | |
|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Menos de 20 | 150 | 1,80 | 263 | 2,94 | 413 | 2,39 |
| De 20 a 30 | 4743 | 56,93 | 5099 | 57,08 | 9842 | 57,01 |
| De 30 a 40 | 2276 | 27,39 | 2078 | 23,26 | 4354 | 25,22 |
| De 40 a 50 | 1105 | 13,26 | 1018 | 11,39 | 2123 | 12,30 |
| Mais de 50 | 57 | 0,68 | 474 | 5,30 | 531 | 3,08 |
| Total | 8331 | 100,00 | 8932 | 100,00 | 17263 | 100,00 |

Fonte: Arquivos do Banco

Como mostra a tabela acima, relativa apenas a parcela de empregados do banco privado nacional que foi incorporado, a maior concentração de bancários de ambos sexos se dá nas faixas etárias de 20 a 30 anos (57,01%), faixa etária imediatamente inferior aquela apresentada pelos dados relativos ao total do emprego bancário no país.

A comparação entre os sexos mostra que há mais mulheres do que homens, tanto na faixa de 30 a 40 anos (27,39% contra 23,26%) como na faixa etária imediatamente superior de 40 a 50 anos (13,36% e 11,39%). O diferencial por sexo mais significativo está entre os bancários de mais de 50 anos onde as mulheres representam apenas 10,73% dos empregados nessa faixa etária. Provavelmente, essa baixa participação nas faixas etárias superiores indica, por um lado, a menor empregabilidade das mulheres mais velhas que a dos homens na mesma faixa de idade e, por outro, que a participação feminina no emprego bancário é um fenômeno mais recente.

Os dados desagregados por tipo de propriedade do banco podem matizar as conclusões sobre o envelhecimento da categoria. Provavelmente o envelhecimento da categoria tem sido menos acentuado nos bancos privados do que nos bancos públicos, uma vez que o emprego no setor privado tem menor estabilidade. A tabela abaixo apresenta a distribuição etária dos funcionários do banco público estadual incorporado pela instituição financeira internacional.

Tabela 3
DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E FAIXA ETÁRIA
(Banco público incorporado)

| Faixa Etária | Mulheres | | Homens | | Total | |
|--------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Menos de 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 20 a 30 | 5 | 0,81 | 13 | 1,73 | 18 | 1,32 |
| De 30 a 40 | 161 | 26,35 | 233 | 31,06 | 394 | 28,95 |
| De 40 a 50 | 415 | 67,92 | 450 | 60 | 865 | 63,56 |
| Mais de 50 | 30 | 4,90 | 54 | 0,07 | 84 | 6,17 |
| Total | 611 | 100,00 | 750 | 100,00 | 1361 | 100,00 |

Fonte: Arquivos do Banco

As informações acima revelam uma concentração dos bancários em faixas etárias mais velhas do que no banco privado: 63,56% dos bancários encontram-se na faixa etária de 40 a 50 anos, enquanto que na faixa de 20 a 30 encontram-se menos de 2% dos bancários. Constata-se também que a força de trabalho feminina é significativamente mais velha que a masculina, 72,82% das mulheres tinham mais de 40 anos, enquanto 60,07% dos homens estavam nesta faixa etária, contrariando tendência observada no segmento privado nacional do banco pesquisado.

A desagregação dos dados relativos ao perfil etário dos bancários por tipo de propriedade dos bancos, pode revelar, portanto, diferenças que não são captadas nas informações gerais disponíveis sobre os bancários. A conclusão de que teria havido um envelhecimento geral da categoria bancária no país pode estar superestimado em função do peso dos bancos públicos no volume total do emprego no setor bancário.

De fato, apenas dois bancos estatais, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil, respondiam por 30% do emprego bancário, em 1997. Como é sabido, os bancos públicos apresentam um quadro de pessoal mais velho do que os bancos privados, seja porque o ingresso na carreira, feito mediante

concurso público, neutraliza critérios individuais, entre eles a idade, seja porque a estabilidade no emprego retém empregados mais velhos.

Da mesma forma, a distribuição etária por gênero apresenta variações importantes segundo as características do estabelecimento bancário. As mulheres mais velhas parecem ter maior chaces de emprego nos bancos públicos.

Várias explicações foram oferecidas para o envelhecimento dos bancários tal como foi registrado pelas pesquisas de abrangência nacional. A recente exigência de curso superior, completo ou incompleto, para todos os bancários, supõe que, tanto na contratação como na manutenção do emprego, prioridade seja dada àqueles que são portadores de titulação que demanda tempo para a sua realização. Há registros de que as reduções mais significativas do quadro de pessoal têm atingido a faixa etária mais jovem, até 29 anos (21,5%). Tal opção, pela demissão dos mais jovens, segundo as empresas, teria como objetivo assegurar o emprego para os funcionários mais velhos e com família (FEBRABAN, 1996). O crescimento da idade média dos homens no banco poderia também refletir a falta de homens jovens no mercado, que estariam investindo mais na sua formação antes de ingressar no mercado de trabalho. Isto pode ter afetado positivamente o emprego feminino nos bancos.

A concomitância entre elevação do perfil etário dos trabalhadores bancários e a elavação da participação feminina no setor corresponde à evolução do emprego feminino analisado por Lavinias (1997) para o Brasil urbano. Há vinte anos, segundo a autora, o ápice da curva feminina situava-se na faixa etária 20-24 anos, decrescendo rapidamente em seguida e registrando um pequeno e efêmero aumento na faixa de 35-40 anos. Atualmente, constata-se forte e constante aumento nas faixas etárias mais velhas. Em 1995, a faixa etária de 30-44 anos tem nível de atividade superior às das coortes mais jovens. Isto significa que os tradicionais constrangimentos impostos às atividades econômicas das mulheres, especialmente a situação conjugal e marital, estão tendo menos importância na determinação do comportamento feminino no mercado de trabalho, do que há uma década atrás. Isto fica, ainda, mais evidente quando consideramos que os maiores percentuais de envelhecimento ocorreram justamente nos grupos ocupacionais (escriturários, assistentes, etc e caixa e pagadores) onde a participação de mulheres alcança quase metade dos profissionais.

As informações sobre o estado civil dos bancários na mesma instituição pesquisada revela que os solteiros são maioria tanto no banco privado como no público representando 55, 52% e 60,32% respectivamente, como mostram as duas tabelas abaixo.

Tabela 4

DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E ESTADO CIVIL
(Banco privado nacional incorporado)

| Estado Civil | Mulheres | | Homens | | Total | |
|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Casado | 2957 | 35,49 | 3945 | 44,16 | 6902 | 39,98 |
| Solteiro | 4803 | 57,65 | 4781 | 53,52 | 9584 | 55,52 |
| Outros | 571 | 6,85 | 206 | 2,30 | 777 | 4,50 |
| Total | 8331 | 100,00 | 8932 | 100,00 | 17263 | 100,00 |

Fonte: Arquivos do Banco

Tabela 5

DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E ESTADO CIVIL
(Banco público incorporado)

| Estado Civil | Mulheres | | Homens | | Total | |
|--------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Casado | 232 | 37,97 | 201 | 26,80 | 433 | 31,81 |
| Solteiro | 303 | 49,59 | 518 | 69,06 | 821 | 60,32 |
| Outros | 76 | 12,43 | 31 | 4,13 | 107 | 7,86 |
| Total | 611 | 100,00 | 750 | 100,00 | 1361 | 100,00 |

Fonte: Arquivos do Banco

No segmento privado do banco pesquisado, as mulheres casadas (35,49%) estão menos representadas que os homens (44,16%), enquanto que no segmento público comparecem com mais força que os homens (37,97% das mulheres e 26,80% dos homens). Novamente, as diferenças nas práticas de

contratação entre os bancos podem explicar essas diferenças. O concurso público como sistemática de recrutamento é mais favorável ao ingresso de mulheres casadas no mercado de trabalho bancário.

G. A escolaridade no emprego bancário

A emergência de um novo perfil do bancário pode ser observada pela forte elevação do nível de instrução em todos os estratos profissionais que compõem a categoria. Em 1996, pouco mais de um terço dos bancários possuía nível superior completo, 55,18% possuíam segundo grau completo, 10,71% detinham primeiro grau completo e menos de um por cento tinham mestrado e/ou doutorado (FEBRABAN, 1996).

As informações disponíveis em Rodrigues, 1999, dão conta de que a evolução do grau de instrução da categoria foi extremamente acelerado. Analisando-se os grupos ocupacionais direcionados principalmente para o atendimento ao cliente, que conformavam 67% dos funcionários dos bancos em 1996, a elevação do nível de escolaridade é significativo. No grupo ocupacional de gerência, os portadores de curso superior completo ou incompleto passaram de cerca de 50,45% em 1990 à 60,37% em 1996. Essa diferença percentual foi subtraída principalmente daqueles que detinham apenas o segundo grau completo ou incompleto. Esse mesmo ritmo de aumento da escolaridade (10%) pode ser observado entre o grupo ocupacional composto por “Caixas, pagadores etc”. Os profissionais deste grupo que detinham nível superior completo e incompleto eram 25,59% em 1990 e já atingiam 34,77% em 1996. Entretanto, o contingente com 2º Grau completo ainda representa a maioria dos bancários desse grupo. Provavelmente, a expressiva concentração de “Caixas, Pagadores” com 2º grau completo se deve ao peso do emprego público no estoque de emprego do setor bancário. No banco público federal entrevistado a exigência para o preenchimento dessa função era a de ter apenas completado o 2º grau. Analisando-se a evolução da escolaridade entre os escriturários, assistentes, etc., que é a ocupação da base de ingresso à categoria, pode-se melhor dimensionar o fenômeno da exigência de escolarização no emprego bancário. Em 1996, 50% deste grupo ocupacional já detinha curso superior completo ou incompleto enquanto que apenas 37,65% o faziam em 1990, evidenciando que neste grupo os ganhos proporcionais em escolaridade superaram os demais grupos. Observa-se também que a maior perda de contingentes se deu nos dois níveis inferiores de instrução (até 1º. Grau e 2º Grau incompleto).

As informações obtidas no banco internacional pesquisado confirmam as informações agregadas de que mais de um terço dos bancárias detinham curso superior completo. Este número se eleva significativamente quando contabilizamos os bancários que estavam cursando o 3º grau em 1999. Como mostra tabela abaixo esses percentual se eleva a 74,08% no banco privado incorporado pela instituição financeira internacional.⁴⁰ No banco público do novo conglomerado o nível de escolaridade se encontra abaixo do privado, concentrando mais da metade dos bancários (55,40%) no 2º grau completo enquanto que no banco privado esta porcentagem cai para 19,49%. De fato a meta de alcançar níveis de escolaridade mais elevados dos seus funcionários tem sido implementado preferencialmente nos bancos privados.

Tabela 6
DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E ESCOLARIDADE

(Banco privado nacional incorporado)

| Escolaridade | Mulheres | | Homens | | Total | |
|---------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 1º grau completo | 66 | 0,79 | 127 | 1,42 | 194 | 1,12 |
| 1º grau incompleto | 3 | 0,03 | 13 | 0,14 | 16 | 0,09 |
| 2º grau completo | 1661 | 19,93 | 1703 | 19,06 | 3364 | 19,49 |
| 2º grau incompleto | 82 | 0,98 | 331 | 3,70 | 413 | 2,39 |
| Superior completo | 2668 | 32,02 | 2672 | 29,90 | 5340 | 30,93 |
| Superior incompleto | 3673 | 44,08 | 3776 | 42,27 | 7449 | 43,15 |
| Pós graduação | 178 | 2,13 | 310 | 3,47 | 488 | 2,82 |
| Total | 8331 | 100,00 | 8932 | 100,00 | 17263 | 100,00 |

Fonte: Arquivos do Banco

⁴⁰ As informações sobre o segmento público dos bancos adquiridos não contabiliza os bancários por nível incompleto de escolaridade.

Tabela 7
DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E ESCOLARIDADE
(Banco público incorporado)

| Escolaridade | Mulheres | | Homens | | Total | |
|---------------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 1º grau completo | 9 | 1,47 | 55 | 7,46 | 64 | 4,70 |
| 1º grau incompleto | | | | | 13 | 0,96 |
| 2º grau completo | 303 | 49,59 | 451 | 61,19 | 754 | 55,40 |
| 2º grau incompleto | | | | | | |
| Superior completo | 298 | 43,86 | 228 | 30,93 | 526 | 38,65 |
| Superior incompleto | | | | | | |
| Pós graduação | 1 | 0,16 | 3 | 0,40 | 4 | 0,29 |
| Total | 611 | 100,00 | 737 | 100,00 | 1361 | 100,00 |

Fonte: Arquivos do Banco

Em ambos segmentos do banco estudado, as mulheres apresentam níveis de escolaridade acima daquele apresentado pelos homens. Apesar disso a distribuição das mulheres pelos níveis funcionais do banco mostra que estão mais representadas nos níveis inferiores da hierarquia funcional quando comparado com os homens.

Tabela 8
DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS POR SEXO E NÍVEL FUNCIONAL

| Nível funcional | Mulheres | | Homens | | Total | |
|-----------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Diretoria | 0 | 0 | 28 | 0,31 | 28 | 0,16 |
| Gerencial | 129 | 1,54 | 713 | 7,98 | 842 | 4,88 |
| Técnico | 1.094 | 13,13 | 2.471 | 27,66 | 3.565 | 20,65 |
| Outros | 7.071 | 84,80 | 5.675 | 63,53 | 12.746 | 73,83 |
| Sem grade | 37 | 0,44 | 45 | 0,50 | 82 | 0,48 |
| Total | 8.331 | 100,00 | 8.932 | 100,00 | 17.263 | 100,00 |

Fonte: Arquivos do Banco

A exigência de maior nível de escolaridade no trabalho bancário tem, provavelmente, enfraquecido a rigidez das normas patriarcais de contratação de pessoal, tão presente em outros setores produtivos. Ao priorizar critérios meritocráticos na contratação de funcionários, as mulheres - que detém maior nível de escolaridade que os homens no país- têm mais chances de competir no mercado de trabalho bancário. Isso possivelmente explique, em parte, a correlação positiva que encontramos entre aumento do nível de escolaridade no emprego bancário e aumento da participação feminina no setor e ainda o crescimento da participação feminina nos cargos de gerência nas agências bancárias. Entretanto, é evidente que o maior nível de escolaridade das mulheres ainda não se faz refletir na sua participação mais equilibrada nos níveis superiores da hierarquia ocupacional dos bancos.

Em termos gerais, a elevação do perfil de escolaridade dos bancários pode estar associado a vários fenômenos. A própria mudança do trabalho bancário que exige um funcionário apto a manipular uma estrutura apoiada na eletrônica em constante processo de aperfeiçoamento que exige renovados aprendizados. No banco pesquisado, comprado por um banco internacional, desde 1996, antes, portanto, da aquisição, todos os funcionários contratados eram portadores ou estavam completando sua formação universitária.

Por outro lado, sendo o trabalho bancário cada vez mais focados em operações de financiamento e de captação, o atendimento e fidelização da clientela demanda funcionários que processem rapidamente novas informações e que possam transmiti-las com segurança a sua clientela. De fato, as empresas têm feito grandes investimentos no treinamento e na capacitação das equipes de funcionários dos bancos. A FEBRABAN (1996) constata que o treinamento em tarefas evoluiu para os programas de desenvolvimento de habilidades gerenciais, focados no gerente, na satisfação do cliente e na motivação da equipe. Segundo essa instituição, saber ser gerente, trabalhar as relações interpessoais, gerenciar mudanças, desenvolver habilidades de negociação, são ferramentas para o aumento da competitividade.

De fato, o gerente de recursos humanos de um dos maiores bancos privados nacional considerou que a tecnologia já não constitui em um diferencial importante na concorrência entre os bancos, nem mesmo em relação aos bancos internacionais. O importante, na atualidade seria o diferencial no

atendimento ao cliente. Este mesmo informante avalia que, no Brasil, ainda se observa resistências da clientela em utilizar os meios remotos. Aqui, a população valorizaria o contato interpessoal nos negócios.

Nesse banco, uma das formas de ganhar competitividade na venda de produtos bancário realiza-se mediante a adaptação de sua equipe de funcionários ao perfil sociológico da clientela potencial em determinada área geográfica. Por exemplo, nas áreas onde predomina uma clientela de classe média há demanda por uma consultoria financeira mais sofisticada, com pessoal que detenha o mesmo grau de informação e de atualização dos usuários, além de uma maior delegação ao gerente de conta dos procedimentos requeridos. Diferentemente, em áreas onde prevalecem segmentos de menor poder aquisitivo e portanto menos informada sobre o sistema financeiro, a competência em desenvolver relações pessoais baseado na confiança parece ser fundamental.

Há que se considerar, também, a dinâmica da oferta de trabalhadores. O aumento do desemprego entre profissionais com nível superior, inclusive os demitidos do próprio setor bancário, tem facilitado o recrutamento de pessoal mais qualificado, provavelmente, a um custo salarial menor. A prática de recrutamento restrita ao mercado de trabalho bancário tem sido vista, no entanto, com alguma reserva pelo banco internacional pesquisado atento às mudanças do perfil das atividades bancárias. Considera-se que a nova concepção dos bancos como prestadores de serviços tenderia a valorizar funcionários com competências negociais desenvolvidas também em outros setores de atividade, como o comércio e a indústria.

Finalmente, o processo de terceirização dos bancos que envolveu redução do emprego em atividades de baixa qualificação, pelo menos num primeiro momento, como limpeza, segurança, manutenção, transporte, etc. contribui para elevação da escolaridade média dos bancários.

H. O perfil de remuneração do emprego bancário

Dados da FEBRABAN mostram que a participação da remuneração do pessoal na riqueza agregada pela atividade bancária cresceu em 11,4% entre 1995 e 1996, absorvendo 84,6% dos recursos, entre salários, encargos e benefícios.

Apesar das dificuldades em avaliar a evolução dos salários no setor bancário vários pesquisadores (Larangeiras, Pastore) reconhecem uma tendência à elevação do salário médio dos bancários. Segundo a FEBRABAM (1996), o salário médio do bancário, excetuando-se o Banco do Brasil, era de R\$ 1.609,94, em 1996, o equivalente a 14,4 salários mínimos e 12,7% superior ao salário médio pago em 1995. No banco privado internacional pesquisado a média salarial se encontra um pouco acima, em R\$ 1.807,95, sendo que o salário base dos três primeiros níveis da hierarquia profissional encontravam-se, aqui, muito abaixo desse valor: os contínuos percebendo R\$ 342,06; os auxiliares, R\$495,88 e os caixas, R\$ 708,40.

Entretanto o salário base dos diferentes grupos ocupacionais de bancários não reflete, exatamente, a remuneração total, uma vez que a remuneração variável ou flexível tem tido participação crescente na massa salarial dos bancos.⁴¹ Essa mudança na composição da remuneração dos bancários é consequência da necessidade das empresas de fornecer respostas rápidas frente às modificações constantes em produtos e serviços, às elevadas flutuações na demanda e ao acirramento da concorrência. A adoção de uma política salarial flexível tem sido praticada como uma alternativa mais adequada à nova situação dos bancos.

A crescente participação da remuneração variável na remuneração total permite, do ponto de vista da empresa, associar remuneração à produtividade, individual ou de equipe, e administrar os custos fixos da empresa ligados à força de trabalho.

⁴¹ A Remuneração Variável refere-se a parcela paga periodicamente aos funcionários e guarda correlação com o resultado ou metas obtidos pela empresa no período distinguindo-se, portanto, da Remuneração Indireta, concedida sob a forma de benefícios institucionais que pode ou não ter caráter seletivo. Essa última modalidade de remuneração é praticada de longa data.

Nas suas fases iniciais, os programas de remuneração variável introduzidos pelos bancos concentravam-se nos executivos das instituições, isto é diretores, supervisores e gerentes vindo posteriormente a se disseminar para todos os funcionários da rede de agências.

No banco privado nacional pesquisado o programa de remuneração variável assume diferentes modalidades e focaliza diferentes segmentos de funcionários. Algumas dessas modalidades atingem todos os empregados das agências que são semanalmente diretamente remunerados pelas vendas efetuadas de produtos abrangidos, conforme alíquotas predeterminadas, modalidade mais conhecida como “comissão de venda”. Além disso os funcionários são pagos semestralmente de acordo com o resultado do banco, área e avaliação de performance. Para os níveis gerências a remuneração flexível é baseada em uma avaliação da produção da agência em relação aos principais produtos do Varejo. Seu objetivo é remunerar mensalmente os gerentes pelo crescimento do portfólio, obtidos pelas vendas dos produtos e/ou pela administração da carteira existente desses produtos. Além disso, um bônus é pago semestralmente e está vinculado ao resultado do Banco, área e avaliação de performance.

O banco internacional pesquisado está começando a implantar, no banco privado nacional incorporado, um programa de remuneração variável, inspirado no banco estrangeiro. Avalia-se positivamente a importância de se combinar, como no programa mencionado anteriormente, dados objetivos, i.e., o volume de vendas realizadas pelos funcionários com avaliação do comportamento subjetivo feita pelos seus chefes. Considera que, na medida em que o trabalho de equipe é o pilar da organização do trabalho bancário, características individuais como coleguismo, integridade e cooperação devem fazer parte do programa. Da mesma forma, a adoção de critérios de remuneração que combinem performance individual e coletiva da agência conduzem ao mesmo objetivo de desenvolvimento de uma cultura da empresa.

Até pouco tempo atrás a legislação trabalhista brasileira não permitia o pagamento de salários diferenciados para o exercício da mesma função. Apesar disso, essa prática vinha se desenvolvendo com a introdução de programas de prêmios e incentivos associado ao cumprimento de metas (Larangeira). A difusão da prática de remuneração variável ganhou apoio legal com a Medida Provisória sobre Participação nos Lucros e/ou Resultados de 1994. Esta MP determina uma série de balizadores que incentivam e condicionam a sua adoção. Dentre esses destaca-se a exigência de que a Participação nos Lucros e/ou Resultados seja negociada pela empresa com uma comissão escolhida pelos empregados, integrada por um representante sindical; define a periodicidade mínima da distribuição da Participação nos Lucros e/ou Resultados aos empregados; determina que ela deve contemplar todos os empregados da empresa; introduz incentivos fiscais para as empresas que a adotarem e restringe sua possibilidade de introdução nas empresas estatais.

O resultado desta medida é que convivem atualmente, em uma mesma instituição, diferentes modalidades de remuneração variável: aquelas que cumprem a MP e se beneficiam de incentivos e aquelas que não se enquadram nos seus parâmetros, como a remuneração diferenciada por segmentos e concedida em base mensal.

Para os sindicatos a grande vantagem da Participação nos Lucros e/ou Resultados, frente à outros programas, é que, além do seu caráter abrangente e negociado, foi estabelecida em convenção coletiva de trabalho, e não em acordo por empresa (DIEESE, 1997; FEBRABAN, 1996). De qualquer forma o Sindicato dos Bancários considera que os aumentos de produtividade do trabalhador devam ser incorporados ao salário base dos trabalhadores, não sujeito portanto às variações da remuneração flexível.

I. A estabilidade do emprego no setor bancário

Todas as mudanças aqui discutidas fazem com que as instituições bancárias estejam empenhadas em fortalecer os vínculos dos bancários com a organização. Depois de quase duas décadas em que a prática de rotatividade nas empresas privadas foi estimulada, o momento atual evidencia que os bancos procuram assegurar maior estabilidade entre seus funcionários. Cerca de metade dos funcionários (48%) encontra-se no mesmo banco há 10 anos e para cada novo bancário, com menos de 5 anos de casa, há três experientes, capazes de auxiliá-lo em seu processo de formação profissional.

Nos bancos pesquisados, o estímulo à estabilidade motivou o banco internacional pesquisado a adotar um plano de carreira para os funcionários através do qual o funcionário elabora junto com o seu chefe, a cada dois ou três anos, um percurso de carreira para os cinco anos seguintes.

J. Conclusões

O setor bancário é sem dúvida um setor importante para entender os processos diferenciados de empregabilidade da força de trabalho feminina. De fato, a atual reestruturação produtiva por que vem passando o setor bancário no país promoveu um significativo aumento da participação feminina no setor. Visto do ponto de vista global, é verdade que as mulheres ainda se encontram mais concentradas em algumas funções operacionais e de menor prestígio. A evolução do emprego feminino na década, no entanto, tem mostrado um avanço significativo de sua participação em cargos mais qualificados sobretudo na função de gerência nas agências bancárias.

O aumento da empregabilidade feminina nos bancos pode explicada por diversos fatores. A introdução de novas tecnologias e a focalização da atividade dos bancos na venda de produtos bancários, tem valorizado tanto a qualificação escolar das mulheres como as habilidade no relacionamento interpessoal na conquista de novos clientes. Essa entrada feminina nos cargos gerencias se deu, no entanto, concomitantemente a uma alteração significativa nas funções gerenciais, com maior descentralização de tarefas e menor poder e autoridade para o gerente, mesmo o gerente geral de agência.

Por outro lado, o setor bancário parece ter igualmente transformado o perfil do emprego típico da década de 80, que era basicamente jovens, com 2º Grau, que utilizavam o setor bancário como uma primeira entrada no mercado de trabalho mas que não viam perspectiva de carreira. O trabalho bancário, parece ter dado meia volta e novamente se profissionalizado. Esse processo, no entanto, tem características bastante distintas da profissão bancária na sua origem, uma vez que agora o ensino universitário é imprescindível, bem como uma adaptação aos novos sistemas flexíveis de gestão, que pressupoem uma constante qualificação e melhoria, que são a contrapartida para uma efetiva possibilidade de carreira e promoção.

Sem dúvida, no entanto, um fator distintivo da atual profissão bancária é a crescente participação feminina, inclusive em cargos mais qualificados. A mulher parece ter encontrado nos bancos uma valorização profissional de duas características femininas no mercado de trabalho que usualmente não se refletem em ganhos efetivos. Por um lado, a valorização da educação formal de nível universitário, e de outro a valorização da habilidade no relacionamento pessoal e da facilidade de adaptação às novas formas flexíveis de gestão. No atual perfil dos bancários essas características remetem de fato à possibilidade de ascensão funcional na estrutura bancária, e as mulheres parecem ter sabido aproveitar essas chances

Tabela 9
BANCÁRIOS - TOTAL POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGUNDO SEXO
(Em números absolutos)

| Ocupação | Sexo | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1996 |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Direção e gerência | Masculino | 39.430 | 36.835 | 38.383 | 39.567 | 38.822 | 37.337 | 39.320 | 44.037 | 42.438 | 39.769 |
| | Feminino | 4.509 | 4.666 | 5.503 | 5.841 | 6.452 | 7.024 | 8.498 | 11.531 | 13.452 | 13.614 |
| | Subtotal | 43.964 | 41.501 | 43.886 | 45.408 | 45.274 | 44.361 | 47.818 | 55.568 | 55.890 | 53383 |
| Chefias Intermediárias | Masculino | 95.628 | 91.917 | 92.236 | 91.093 | 80.536 | 65.656 | 59.786 | 60.021 | 45.548 | 39.407 |
| | Feminino | 26.913 | 28.727 | 30.964 | 33.026 | 30.198 | 25.219 | 24.587 | 24.720 | 20.362 | 18.115 |
| | Subtotal | 122.614 | 120.644 | 123.200 | 124.119 | 110.734 | 90.875 | 84.373 | 84.741 | 65.910 | 57.522 |
| Analistas e programadores | Masculino | 2.533 | 3.993 | 4.973 | 6.255 | 6.730 | 7.406 | 8.008 | 8.248 | 7.379 | 7.025 |
| | Feminino | 812 | 1.487 | 1.837 | 2.473 | 2.703 | 2.920 | 3.112 | 3.259 | 3.013 | 2.759 |
| | Subtotal | 3.347 | 5.480 | 6.810 | 8.728 | 9.433 | 10.326 | 11.120 | 11.507 | 10.392 | 9.784 |
| Assessores econômicos e jurídicos | Masculino | 3.178 | 3.482 | 3.860 | 4.030 | 4.273 | 3.924 | 3.743 | 4.332 | 3.595 | 2.567 |
| | Feminino | 1.117 | 1.341 | 1.522 | 1.744 | 1.986 | 1.857 | 1.861 | 2.294 | 1.941 | 1.661 |
| | Subtotal | 4.296 | 4.823 | 5.382 | 5.774 | 6.259 | 5.781 | 5.604 | 6.626 | 5.536 | 4.228 |
| Outros assessores | Masculino | 536 | 475 | 720 | 866 | 785 | 664 | 1.270 | 1.065 | 1.097 | 1.072 |
| | Feminino | 305 | 242 | 447 | 635 | 645 | 885 | 1.346 | 910 | 851 | 896 |
| | Subtotal | 843 | 717 | 1.167 | 1.501 | 1.430 | 1.549 | 2.616 | 1.975 | 1.948 | 1.968 |
| Assistentes administrativos | Masculino | 3.937 | 3.966 | 5.045 | 4.817 | 4.916 | 5.129 | 5.763 | 5.510 | 4.717 | 3.951 |
| | Feminino | 1.144 | 1.378 | 1.798 | 2.127 | 2.478 | 2.967 | 3.691 | 3.788 | 2.902 | 2.123 |
| | Subtotal | 5.083 | 5.344 | 6.843 | 6.944 | 7.394 | 8.096 | 9.454 | 9.298 | 7.619 | 6.074 |
| Operadores máquinas/proc. | Masculino | 7.170 | 6.878 | 9.648 | 11.189 | 10.710 | 11.286 | 9.400 | 10.497 | 9.402 | 7.540 |
| | Feminino | 3.801 | 3.353 | 4.626 | 5.770 | 5.841 | 5.906 | 4.773 | 4.835 | 4.486 | 3.310 |
| | Subtotal | 10.993 | 10.231 | 14.274 | 16.959 | 16.551 | 17.192 | 14.173 | 15.332 | 13.888 | 10.850 |

Fonte: Rodrigues (1999) com base em dados do MTb - RAIS

1) Os valores totais e subtotais no ano de 1986 não necessariamente representam a exata soma, em virtude da exclusão dos registros dos ignorados

Tabela 9 (continuação)
BANCÁRIOS - TOTAL POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGUNDO SEXO
(Em números absolutos)

| Ocupação | Sexo | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1996 |
|------------------------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Escriturários e auxiliares | Masculino | 241.603 | 221.027 | 222.697 | 226.586 | 198.761 | 187.462 | 170.244 | 170.996 | 142.860 | 116.065 |
| | Feminino | 176.123 | 162.908 | 174.959 | 186.570 | 169.614 | 162.053 | 145.965 | 148.563 | 125.285 | 110.499 |
| | Subtotal | 419.009 | 383.935 | 397.656 | 413.156 | 368.375 | 349.515 | 316.209 | 319.559 | 268.145 | 226.564 |
| Caixas, pagadores, etc. | Masculino | 74.427 | 76.244 | 78.085 | 78.330 | 71.580 | 66.597 | 63.458 | 69.032 | 61.316 | 49.683 |
| | Feminino | 46.292 | 49.787 | 54.578 | 55.235 | 53.250 | 50.957 | 50.224 | 55.973 | 51.623 | 42.962 |
| | Subtotal | 120.920 | 126.031 | 132.663 | 133.565 | 124.830 | 117.554 | 113.682 | 125.005 | 112.939 | 92.645 |
| Operadores de serviços telefônicos | Masculino | 117 | 214 | 201 | 218 | 323 | 402 | 399 | 599 | 403 | 342 |
| | Feminino | 2.063 | 2.578 | 2.845 | 3.004 | 2.877 | 3.406 | 3.298 | 3.756 | 3.409 | 2.733 |
| | Subtotal | 2.183 | 2.792 | 3.046 | 3.222 | 3.200 | 3.808 | 3.697 | 4.355 | 3.812 | 3.075 |
| Secretárias | Masculino | 80 | 294 | 207 | 115 | 105 | 111 | 509 | 592 | 672 | 545 |
| | Feminino | 4.385 | 4.339 | 4.265 | 4.413 | 4.031 | 3.793 | 4.821 | 4.924 | 4.506 | 3.665 |
| | Subtotal | 4.468 | 4.633 | 4.472 | 4.528 | 4.136 | 3.904 | 5.330 | 5.516 | 5.178 | 4.210 |
| Apoio, limpeza, vigilância, etc. | Masculino | 4.266 | 3.052 | 2.264 | 2.779 | 2.103 | 1.512 | 976 | 807 | 1.455 | 594 |
| | Feminino | 1.470 | 1.863 | 645 | 2.481 | 1.909 | 1.277 | 911 | 829 | 977 | 581 |
| | Subtotal | 5.747 | 4.915 | 2.909 | 5.260 | 4.012 | 2.789 | 1.887 | 1.636 | 2.432 | 1.175 |
| Outros | Masculino | 17.238 | 22.481 | 24.899 | 24.956 | 23.528 | 18.660 | 12.780 | 10.618 | 9.548 | 7.933 |
| | Feminino | 4.092 | 5.643 | 8.035 | 6.660 | 7.061 | 5.521 | 3.649 | 3.475 | 3.794 | 3.754 |
| | Subtotal | 21.456 | 28.124 | 32.934 | 31.616 | 30.589 | 24.181 | 16.429 | 14.093 | 13.342 | 11.687 |
| Total | Masculino | 490.143 | 470.858 | 483.218 | 490.801 | 443.172 | 406.146 | 375.656 | 386.354 | 330.430 | 276.493 |
| | Feminino | 273.026 | 268.312 | 292.024 | 309.979 | 289.045 | 273.785 | 256.736 | 268.857 | 236.601 | 206.672 |
| | Ignorado | 1.754 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Total Geral | 764.923 | 739.170 | 775.242 | 800.780 | 732.217 | 679.931 | 632.392 | 655.211 | 567.031 | 483.165 |

Fonte: Rodrigues (1999) com base em dados do MTb - RAIS

- 1) Os valores totais e subtotais no ano de 1986 não necessariamente representam a exata soma, em virtude da exclusão dos registros dos ignorados
- 2) Os valores sob a rubrica "subtotais" representam o percentual em relação ao total da categoria.

Tabela 9 (continuação)
BANCÁRIOS - TOTAL POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGUNDO SEXO

(En porcentaje)

| Ocupação | Sexo | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1996 |
|--|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Direção e Gerência | Masc. | 89,69 | 88,76 | 87,46 | 87,14 | 85,75 | 84,17 | 82,23 | 79,25 | 75,93 | 74,50 |
| | Fem | 10,26 | 11,24 | 12,54 | 12,86 | 14,25 | 15,83 | 17,77 | 20,75 | 24,07 | 25,50 |
| | Subtotal | 5,75 | 5,61 | 5,66 | 5,67 | 6,18 | 6,52 | 7,56 | 8,48 | 9,86 | 11,05 |
| Chefias Intermediárias | Masc. | 77,99 | 76,19 | 74,87 | 73,39 | 72,73 | 72,25 | 70,86 | 70,83 | 69,11 | 68,51 |
| | Fem. | 21,95 | 23,81 | 25,13 | 26,61 | 27,27 | 27,75 | 29,14 | 29,17 | 30,89 | 31,49 |
| | Subtotal | 16,03 | 16,32 | 15,89 | 15,50 | 15,12 | 13,37 | 13,34 | 12,93 | 11,62 | 11,91 |
| Analistas e Programadores | Masc. | 75,68 | 72,86 | 73,02 | 71,67 | 71,35 | 71,72 | 72,01 | 71,68 | 71,01 | 71,80 |
| | Fem. | 24,26 | 27,14 | 26,98 | 28,33 | 28,65 | 28,28 | 27,99 | 28,32 | 28,99 | 28,20 |
| | Subtotal | 0,44 | 0,74 | 0,88 | 1,09 | 1,29 | 1,52 | 1,76 | 1,76 | 1,83 | 2,02 |
| Assessores Econômicos e Jurídicos | Masc. | 73,98 | 72,20 | 71,72 | 69,80 | 68,27 | 67,88 | 66,79 | 65,38 | 64,94 | 60,71 |
| | Fem. | 26,00 | 27,80 | 28,28 | 30,20 | 31,73 | 32,12 | 33,21 | 34,62 | 35,06 | 39,29 |
| | Subtotal | 0,56 | 0,65 | 0,69 | 0,72 | 0,85 | 0,85 | 0,89 | 1,01 | 0,98 | 0,88 |
| Outros Assessores | Masc. | 63,58 | 66,25 | 61,70 | 57,69 | 54,90 | 42,87 | 48,55 | 53,92 | 56,31 | 54,47 |
| | Fem. | 36,18 | 33,75 | 38,30 | 42,31 | 45,10 | 57,13 | 51,45 | 46,08 | 43,69 | 45,53 |
| | Subtotal | 0,11 | 0,10 | 0,15 | 0,19 | 0,20 | 0,23 | 0,41 | 0,30 | 0,34 | 0,41 |
| Assistentes Administrativos | Masc. | 77,45 | 74,21 | 73,72 | 69,37 | 66,49 | 63,35 | 60,96 | 59,26 | 61,91 | 65,05 |
| | Fem. | 22,51 | 25,79 | 26,28 | 30,63 | 33,51 | 36,65 | 39,04 | 40,74 | 38,09 | 34,95 |
| | Subtotal | 0,66 | 0,72 | 0,88 | 0,87 | 1,01 | 1,19 | 1,49 | 1,42 | 1,34 | 1,26 |
| Operadores Máquinas/Proc. | Masc. | 65,22 | 67,23 | 67,59 | 65,98 | 64,71 | 65,65 | 66,32 | 68,46 | 67,70 | 69,49 |
| | Fem. | 34,58 | 32,77 | 32,41 | 34,02 | 35,29 | 34,35 | 33,68 | 31,54 | 32,30 | 30,51 |
| | Subtotal | 1,44 | 1,38 | 1,84 | 2,12 | 2,26 | 2,53 | 2,24 | 2,34 | 2,45 | 2,25 |

Fonte: Rodrigues (1999) com base em dados do MTb - RAIS

- 1) Os valores totais e subtotais no ano de 1986 não necessariamente representam a exata soma, em virtude da exclusão dos registros dos ignorados
- 2) Os valores sob a rubrica "subtotais" representam o percentual em relação ao total da categoria.

(continua...)

Tabela 9 (conclusão)
BANCÁRIOS - TOTAL POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGUNDO SEXO

| Ocupação | Sexo | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1996 |
|------------------------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Escriturários e Auxiliares | Masculino | 57,66 | 57,57 | 56,00 | 54,84 | 53,96 | 53,63 | 53,84 | 53,51 | 53,28 | 51,23 |
| | Feminino | 42,03 | 42,43 | 44,00 | 45,16 | 46,04 | 46,37 | 46,16 | 46,49 | 46,72 | 48,77 |
| | Subtotal | 54,78 | 51,94 | 51,29 | 51,59 | 50,31 | 51,40 | 50,00 | 48,77 | 47,29 | 46,89 |
| Caixas, Pagadores, etc. | Masculino | 61,55 | 60,50 | 58,86 | 58,65 | 57,34 | 56,65 | 55,82 | 55,22 | 54,29 | 53,63 |
| | Feminino | 38,28 | 39,50 | 41,14 | 41,35 | 42,66 | 43,35 | 44,18 | 44,78 | 45,71 | 46,37 |
| | Subtotal | 15,81 | 17,05 | 17,11 | 16,68 | 17,05 | 17,29 | 17,98 | 19,08 | 19,92 | 19,17 |
| Operadores de Serviços Telefônicos | Masculino | 5,36 | 7,66 | 6,60 | 6,77 | 10,09 | 10,56 | 10,79 | 13,75 | 10,57 | 11,12 |
| | Feminino | 94,50 | 92,34 | 93,40 | 93,23 | 89,91 | 89,44 | 89,21 | 86,25 | 89,43 | 88,88 |
| | Subtotal | 0,29 | 0,38 | 0,39 | 0,40 | 0,44 | 0,56 | 0,58 | 0,66 | 0,67 | 0,64 |
| Secretárias | Masculino | 1,79 | 6,35 | 4,63 | 2,54 | 2,54 | 2,84 | 9,55 | 10,73 | 12,98 | 12,95 |
| | Feminino | 98,14 | 93,65 | 95,37 | 97,46 | 97,46 | 97,16 | 90,45 | 89,27 | 87,02 | 87,05 |
| | Subtotal | 0,58 | 0,63 | 0,58 | 0,57 | 0,56 | 0,57 | 0,84 | 0,84 | 0,91 | 0,87 |
| Apoio, Limpeza, Vigilância, etc. | Masculino | 74,23 | 62,10 | 77,83 | 52,83 | 52,42 | 54,21 | 51,72 | 49,33 | 59,83 | 50,55 |
| | Feminino | 25,58 | 37,90 | 22,17 | 47,17 | 47,58 | 45,79 | 48,28 | 50,67 | 40,17 | 49,45 |
| | Subtotal | 0,75 | 0,66 | 0,38 | 0,66 | 0,55 | 0,41 | 0,30 | 0,25 | 0,43 | 0,24 |
| Outros | Masculino | 80,34 | 79,94 | 75,60 | 78,93 | 76,92 | 77,17 | 77,79 | 75,34 | 71,56 | 67,88 |
| | Feminino | 19,07 | 20,06 | 24,40 | 21,07 | 23,08 | 22,83 | 22,21 | 24,66 | 28,44 | 32,12 |
| | Subtotal | 2,80 | 3,80 | 4,25 | 3,95 | 4,18 | 3,56 | 2,60 | 2,15 | 2,35 | 2,42 |
| Total | Masculino | 64,08 | 63,70 | 62,33 | 61,29 | 60,52 | 59,73 | 59,40 | 58,97 | 58,27 | 57,23 |
| | Feminino | 35,69 | 36,30 | 37,67 | 38,71 | 39,48 | 40,27 | 40,60 | 41,03 | 41,73 | 42,77 |
| | Total Geral | 100,00 |

Fonte: Rodrigues (1999) com base em dados do MTb - RAIS

Nota: 1) Os valores totais e subtotais no ano de 1986 não necessariamente representam a exata soma, em virtude da exclusão dos registros dos ignorados
 2) Os valores sob a rubrica "subtotais" representam o percentual em relação ao total da categoria.

Tabela 10
EVOLUÇÃO DO TEMPO DE PERMANÊNCIA NO BANCO
(em %)

| Anos | Até 5 anos | Entre 5 e 10 anos | Mais de 10 anos |
|---------------------|---------------|----------------------|--------------------|
| 1979 ⁽¹⁾ | 52,00 | 28,00 | 20,00 |
| 1994 ⁽²⁾ | 29,00 | 32,80 | 38,20 |
| 1995 ⁽²⁾ | 21,38 | 30,77 | 47,86 |
| 1996 ⁽²⁾ | 25,43 | 26,74 | 47,70 |

Fonte: DIEESE, Febraban. Elaboração: DIEESE - SEEB/Rio.

(1) Dados para o Estado de São Paulo.

(2) Dados da Febraban

Tabela 11
FAIXAS DE IDADE 1995 – 1996
(Números absolutos)

| Faixas de idade | 31.12.96 | 31.31.95 |
|-----------------|----------------|----------------|
| Até 19 anos | 5.654 | 10.429 |
| de 20 a 29 anos | 132.213 | 165.332 |
| de 30 a 39 anos | 224.168 | 241.588 |
| de 40 a 49 anos | 122.323 | 127.260 |
| 50 anos ou mais | 12.751 | 14.081 |
| Total | 497.109 | 558.691 |

Fonte: FEBRABAN

Tabela 12
EVOLUÇÃO DA IDADE MÉDIA DOS BANCÁRIOS BRASIL 1994/96
(Em %)

| Idade | Até 19 anos | De 20 a 29 | De 30 a 39 | De 40 a 49 | 50 anos ou mais |
|-------------|----------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|
| 1994 | 1,80 | 34,80 | 43,50 | 16,90 | 3,00 |
| 1995 | 1,86 | 29,59 | 43,24 | 22,78 | 2,52 |
| 1996 | 1,14 | 26,60 | 45,09 | 24,61 | 2,56 |

Fonte: Febraban.

Bibliografía

- Abramo, Laís e M. Armijo (1997), "Cambio tecnológico y el trabajo de las mujeres, em *Estudos feministas*, Vol 5, No.1, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro.
- Abramo, Laís (1998), "Um olhar de gênero. Vizibilizando a precarização ao longo das cadeias produtivas", em Laís Abramo e Alice R. de Paiva Abreu (orgs.), *Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana*, Série II, ALAST, "II Congresso latino-americano de sociologia do trabalho", São Paulo e Rio de Janeiro.
- Abreu, Alice (1993), "Mudança tecnológica e gênero no Brasil: primeiras reflexões", *Novos estudos*, No.35, CEBRAP.
- Abreu, Alice, Angela Jorge, Bila Sorj (1994), "Desigualdade de gênero e raça. O informal no Brasil em 1990", *Revista Estudos Feministas*. UFRJ, N.Especial, Rio de Janeiro, Brasil.
- Amadeo, E., R. Paes de Barros, J.M. Camargo, R.Mendonça, V. Pero e A. Urani (1993), *Human Resources in the Adjustment Process*, Textos para Discussão n. 317, IPEA, Rio de Janeiro, Brasil.
- Azeredo, Beatriz (1998), "Políticas públicas de geração de emprego no Brasil: limites e possibilidades", em Oliveira, Marco Antônio (org.), *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*, Campinas, Unicamp-IE.
- Barros, R., J. Jatoba, e R. Mendonça (1995), "A evolução da participação da mulheres no mercado de trabalho: uma análise de decomposição", *Anais*, Vol.II, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, ABET, Rio de Janeiro.
- Barros, R., R. Mendonça, J. Almeida e F. Masueto de (1997), *Análise do ajuste do sistema financeiro no Brasil*, Ministerio da Fazenda, Secretaria de Política Econômica, mimeo.
- Barros, R., J.M. Camargo, e R. Mendonça (1998), "A estrutura do desemprego no Brasil, em *A economia brasileira em perspectiva 1998*, Vol.2, IPEA, Brasília.

- Barros, R. Carlos Henrique Corseuil, e Miguel Foguel (1999), “Os incentivos adversos e a focalização dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil”, comunicação apresentada ao seminário sobre “O sistema brasileiro de proteção social ao desempregado”, MTE, FIPE/FEA, FIESP/CIESP, São Paulo.
- Bernardes, R. C. (1999), “A demanda por serviços: o que há de novo na economia paulista”. *Revista São Paulo em Perspectiva*.v.13, n.1-2, p.135 - 149, São Paulo, Brasil.
- Brasil (1998 e 1999), *Boletim do mercado de trabalho – Conjuntura e análise*, MTb/IPEA, Brasília, No.7 (1998) e No.10 (1999).
- Brasil, IBGE, PNADs (1985, 1993, 1996, 1997), *Tabulações Especiais*.
- Bruschini, M. C. A. (1994) “O trabalho da mulher nas décadas recentes”. *Revista Estudos Feministas*. IFCS/UFRJ RJ: CIEC/ECO/UFRJ, n.N/E, p.179 - 203, Rio de Janeiro, Brasil.
- _____(1995), “Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher nos anos oitenta”, em *O trabalho no Brasil no limiar do século XXI*, São Paulo.
- _____(1998), “Gênero e trabalho feminino no Brasil. Novas conquistas ou persistência da discriminação? Brasil, 1985 a 1995”, comunicação apresentada no Seminário “Trabalho e gênero: mudanças, persistências e desafios”, ABEP/NEPO, Campinas.
- _____(1998), “Trabalho das mulheres no Brasil: Continuidades e mudanças no período 1985-1995” em *Textos FCC*, No.17/98, Fundação Carlos Chagas, São Paulo.
- Camarano, Ana Amélia e K.I. Beltrão (1998), “O idoso no mercado de trabalho”, em *Como vai? população brasileira*, ano III, No.3, IPEA, Brasília.
- Camargo, José Marcio (1998), *Produtividade e preços relativos: o mercado de trabalho no período pós-estabilização*, Senai-Dn-Ciet, 39 pp., Rio de Janeiro.
- Carvalho, R.Q. (1994), “Capacitação tecnológica limitada e uso do trabalho na indústria brasileira”, em *Trabalho, globalização e tecnologia, São Paulo em Perspectiva*, Vol.8, No.1, Fundação Seade, São Paulo.
- Carvalho, Paulo e Mibielli, Gonzaga (2000), “As causas do crescimento da produtividade da indústria brasileira nos anos noventa”, Tese de Doutorado, Instituto de Economia/UFRJ, Rio de Janeiro.
- Carvalho, Carlos (1992), “As dimensões do sistema bancário no Brasil”, em *São Paulo em Perspectiva*, SEADE.
- CEPAL/IPEA (1999), Projeto “Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho”, coordenado por Lena Lavinas.
- Comte, Maurice (1995), “Três milhões de desempregados”, em Besson, Jean-Louis *A Ilusão das Estatísticas*, Editora da Unesp (95-111), São Paulo.
- Dedecca, Claudio S. (1996), *Desemprego e regulação hoje no Brasil*, Cadernos de Discussão 20, Campinas, Unicamp. Le-Cesit.
- _____(1996), “Desregulação e Desemprego No Capitalismo Avançado”. Em *Perspectiva*. SEADE, p.52 – 85, São Paulo, Brasil.
- _____(1998), “Emprego e qualificação no Brasil dos anos 90”, em *Revista da sociedade brasileira de economia política*.
- Dedecca, Claudio S. e E. Rosandiski (1997), “Retração do nível e mudança na estrutura de emprego formal brasileiro – 1989-93”, em *Anais do “XXV Encontro nacional de economia”*, ANPEC, Recife.
- Dieese (1997a) *Mudanças no perfil da categoria bancária: ocupação, gênero, escolaridade e faixa etária 1986-1994*, São Paulo.
- _____(1997b) *O banco real e a remuneração variável. Alguns comentários*, São Paulo.
- _____(1998), “Evolução recente do emprego bancário no Brasil”, *Linha Bancários*, Texto No.02/98, Belo Horizonte.
- Ely, Helena (1992), “As transformações no sistema financeiro e a automação nos bancos comerciais”, CEBRAP, mimeo, São Paulo.
- Ely, Helena (1995), *Qualidade nos bancos: um estudo sobre o aspecto participativo das formas de gestão*. Dissertação de mestrado em Sociologia, UFRGS, Porto Alegre.
- Federação Brasileira das Associações de Bancos (FEBRABAN) (1996), *Balço social dos Bancos*.
- Feijó, C. e P.G.M. Carvalho (1994), “Produtividade na indústria brasileira: evidências recentes”, *Revista de indicadores de qualidade e produtividade*, IPEA, Brasília.
- Garcia, Altair da Silva (1997), “As estratégias competitivas adotadas pelo setor financeiro e os impactos nas relações de trabalho”, (<http://www.unicamp.br/cedes>).

- Guimarães, N. A. (1998) “Flexibilidade e precarização: tempos mais duros” In: A Ocupação na América Latina: Tempos mais Duros: Asociación Latinoamericana del Estudios del Trabajo, São Paulo, Rio de Janeiro.
- Ibase (1999), Avaliação do proger, proger-rural e pronaf do fundo de amparo ao trabalhador-FAT, Relatórios, MTb, Secretaria de Políticas de Emprego e Salário (versão em CD-ROM).
- Jinkings, Nise (1995), *O mister de fazer dinheiro*, SP, Boi Tempo.
- Jornal Correio Brasiliense, 15 de agosto de 1999.
- Jornal Gazeta Mercantil, 15 de setembro de 1999.
- Larangeira, Sônia M. G. (1997), “Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90” (<http://www.unicamp.br/cedes>).
- Lavinias, Lena e L.B. Linhares (1996), “Mudanças na sociedade salarial, regulamentação e emprego feminino”, *Anais da ABEP*, Vol.1.
- Lavinias, Lena (1997), “Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete”, em *Dados*, Revista de ciências sociais, IUPERJ, Vol.40, No.1, Rio de Janeiro.
- _____(1999), “Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas”, em Revista *Economia e Sociedade*, No.12, Campinas, Unicamp/IE.
- _____(1998a), “Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas”, s.p.i., mimeo, 22 pp., Rio de Janeiro.
- _____(1998b), “Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres nas áreas metropolitanas”, s.p.i. mimeo, 18 pp., Rio de Janeiro.
- Melo, Hildete Pereira de (1998), “De criadas a trabalhadoras”, em *Revista de estudos feministas*, IFCS/UFJ, Vol.6, No.2.
- Oliveira, F. M. C. (1972), “A economia brasileira: crítica à razão dualista”. Estudos cebrap. - Sp: Editora Brasileira de Ciências, v.2, p.3 - 82, São Paulo, Brasil.
- Oliveira, Marco Antônio (org.) (1998a), *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*, Campinas, Unicamp-IE.
- _____(1998b). *Economia e trabalho: textos básicos*, Campinas, Unicamp-IE.
- Pero, Valéria (1995), *Terciarização e qualidade do emprego: uma análise da região metropolitana de São Paulo nos anos 90*, ILDESSES (8), São Paulo.
- _____(1997), “Migração para fora do mercado formal de trabalho”, em *Segundo relatório de pesquisa*, Projeto FINEP/CIET “Trajetórias intersetoriais e ocupacionais dos trabalhadores desligados da indústria”, Rio de Janeiro.
- PNAD/IBGE (1998), *Boletim Mercado de trabalho – Conjuntura E Análise No.8*, junho
- Posthuma, Anne Caroline (1994), “Restructuring and Changing Market Conditions in the Brazilian Auto Components Industry”, Projeto “Productivity Restructuring, Industrial Organization and, International Competitiveness in Latin America and the Caribbean”, CEPAL/IDRC, Santiago.
- Ramos, Lauro e J.G. Almeida Reis (1997), “Emprego no Brasil nos anos 90”, IPEA, TD No.468, Rio de Janeiro.
- Rodrigues, Alciney Cardoso (1999), *O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997)*, tese apresentada para o Mestrado em Economia, PUC-SP.
- Sabóia, João (1988), “Salário e emprego no Brasil: uma estudo de longo prazo”, , IEI/UF RJ, Rio de Janeiro, Brasil.
- _____(s.d.), “Mudanças estruturais e emprego industrial no Brasil”, IE/UF RJ, textos para discussão, No.418, Rio de Janeiro, Brasil.
- Saffioti, Heleieth (1984), “Mulher brasileira: opressão e exploração”, Edições Achiamé Ltda., Rio de Janeiro.
- Salm, C., J. Sabóia e P.G.M. de Carvalho (s.d.), “Produtividade na indústria brasileira – uma contribuição ao debate”, IE/UF RJ, textos para discussão, No.376, Rio de Janeiro.
- Scott, Joan W., *La Travailleuse*, em Duby, G., e Michelle Perrot (org.), *Histoire des Femmes: le XIX siècle*.
- Segnini, Liliana (s.d.) “Aspectos culturais nas relações de gênero e a questão da produtividade em tempos de trabalho flexível e qualidade total”, mimeo.
- Souza, P.R. e Tavares, M. C. (1981) “Empregos e salários na indústria” Revista de Economia Política nº 1, São Paulo, Brasil.
- _____(1988), *Mulheres no trabalho bancário*, SP, EDUSP/FAPESP.
- Tarrés, Maria Luisa, (org) (1997), “La voluntad de ser mujeres en los noventa”, El Colegio de México.
- Urani, André (1995), “Crescimento e geração de emprego e renda no Brasil”, *Lua Nova*, No.35.

- Utzig, Luis Eduardo (1996), “Notas sobre o governo do PT em Porto Alegre”. em *Novos Estudos*, No.45, CEBRAP, São Paulo.
- Valle, Rogerio (1995), “As empresas industriais brasileiras diante de suas necessidades de mão-de-obra: a influência da qualidade do emprego”, comunicação apresentada à "XX Reunião anual da Anpocs", Caxambu, out.



NACIONES UNIDAS



Serie

nombre de la serie

Números publicados

- 1 Andrés Necochea, La postcrisis: ¿una coyuntura favorable para la vivienda de los pobres? (LC/L.777), septiembre de 1993.
- 2 Ignacio Irarrázaval, El impacto redistributivo del gasto social: una revisión metodológica de estudios latinoamericanos (LC/L.812), enero de 1994.
- 3 Cristián Cox, Las políticas de los noventa para el sistema escolar (LC/L.815), febrero de 1994.
- 4 Aldo Solari, La desigualdad educativa: problemas y políticas (LC/L.851), agosto de 1994.
- 5 Ernesto Miranda, Cobertura, eficiencia y equidad en el área de salud en América Latina (LC/L.864), octubre de 1994.
- 6 Gastón Labadie y otros, Instituciones de asistencia médica colectiva en el Uruguay: regulación y desempeño (LC/L.867), diciembre de 1994.
- 7 María Herminia Tavares, Federalismo y políticas sociales (LC/L.898), mayo de 1995.
- 8 Ernesto Schiefelbein y otros, Calidad y equidad de la educación media en Chile: rezagos estructurales y criterios emergentes (LC/L.923), noviembre de 1995.
- 9 Pascual Gerstenfeld y otros, Variables extrapedagógicas y equidad en la educación media: hogar, subjetividad y cultura escolar (LC/L.924), diciembre de 1995.
- 10 John Durston y otros, Educación secundaria y oportunidades de empleo e ingreso en Chile (LC/L.925), diciembre de 1995.
- 11 Rolando Franco y otros, Viabilidad económica e institucional de la reforma educativa en Chile (LC/L.926), diciembre de 1995.
- 12 Jorge Katz y Ernesto Miranda, Reforma del sector salud, satisfacción del consumidor y contención de costos (LC/L.927), diciembre de 1995.
- 13 Ana Sojo, Reformas en la gestión de la salud pública en Chile (LC/L.933), marzo de 1996.
- 14 Gert Rosenthal y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen I, (LC/L.996), noviembre de 1996.
- 14 Eduardo Bascuñán y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen II, (LC/L.996/Add.1), diciembre de 1996.
- 14 Secretaría Permanente del Sistema Económico Latinoamericano (SELA) y Santiago González Cravino, Aspectos sociales de la integración, Volumen III, (LC/L.996/Add.2), diciembre de 1997.
- 14 Armando Di Filippo y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen IV, (LC/L.996/Add.3), diciembre de 1997.
- 15 Iván Jaramillo y otros, Las reformas sociales en acción: salud (LC/L.997), noviembre de 1996.
- 16 Amalia Anaya y otros, Las reformas sociales en acción: educación (LC/L.1000), diciembre de 1996.
- 17 Luis Maira y Sergio Molina, Las reformas sociales en acción: Experiencias ministeriales (LC/L.1025), mayo de 1997.
- 18 Gustavo Demarco y otros, Las reformas sociales en acción: Seguridad social (LC/L.1054), agosto de 1997.
- 19 Francisco León y otros, Las reformas sociales en acción: Empleo (LC/L.1056), agosto de 1997.
- 20 Alberto Etchegaray y otros, Las reformas sociales en acción: Vivienda (LC/L.1057), septiembre de 1997.
- 21 Irma Arriagada, Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo (LC/L.1058), septiembre de 1997.
- 22 Arturo León, Las encuestas de hogares como fuentes de información para el análisis de la educación y sus vínculos con el bienestar y la equidad (LC/L.1111), mayo de 1998. [www](#)
- 23 Rolando Franco y otros, Social Policies and Socioeconomic Indicators for Transitional Economies (LC/L.1112), mayo de 1998.
- 24 Roberto Martínez Nogueira, Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico (LC/L.1113), mayo de 1998. [www](#)
- 25 Gestión de Programas Sociales en América Latina, Volumen I (LC/L.1114), mayo de 1998. [www](#)
- 25 Metodología para el análisis de la gestión de Programas Sociales, Volumen II (LC/L.1114/Add.1), mayo de 1998. [www](#)

- 26 Rolando Franco y otros, Las reformas sociales en acción: La perspectiva macro (LC/L.1118), junio de 1998. [www](#)
- 27 Ana Sojo, Hacia unas nuevas reglas del juego: Los compromisos de gestión en salud de Costa Rica desde una perspectiva comparativa (LC/L.1135), julio de 1998. [www](#)
- 28 John Durston, Juventud y desarrollo rural: Marco conceptual y contextual (LC/L.1146), octubre de 1998. [www](#)
- 29 Carlos Reyna y Eduardo Toche, La inseguridad en el Perú (LC/L.1176), marzo de 1999. [www](#)
- 30 John Durston, Construyendo capital social comunitario. Una experiencia de empoderamiento rural en Guatemala (LC/L.1177), marzo de 1999. [www](#)
- 31 Marcela Weintraub y otras, Reforma sectorial y mercado de trabajo. El caso de las enfermeras en Santiago de Chile (LC/L.1190), abril de 1999.
- 32 Irma Arriagada y Lorena Godoy, Seguridad ciudadana y violencia en América Latina: Diagnóstico y políticas en los años noventa (LC/L.1179-P), Número de venta: S.99.II.G.24 (US\$ 10.00), agosto de 1999. [www](#)
- 33 CEPAL PNUD BID FLACSO, América Latina y las crisis (LC/L.1239-P), Número de venta: S.00.II.G.03 (US\$10.00), diciembre de 1999. [www](#)
- 34 Martín Hopenhayn y otros, Criterios básicos para una política de prevención y control de drogas en Chile (LC/L.1247-P), Número de venta: S.99.II.G.49 (US\$ 10.00), noviembre de 1999. [www](#)
- 35 Arturo León, Desempeño macroeconómico y su impacto en la pobreza: análisis de algunos escenarios en el caso de Honduras (LC/L.1248-P), Número de venta S.00.II.G.27 (US\$10.00), enero de 2000. [www](#)
- 36 Carmelo Mesa-Lago, Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI (LC/L.1249-P), Número de venta: S.00.II.G.5 (US\$ 10.00), enero de 2000. [www](#)
- 37 Francisco León y otros, Modernización y comercio exterior de los servicios de salud/Modernization and Foreign Trade in the Health Services (LC/L.1250-P) Número de venta S.00.II.G.40/E.00.II.G.40 (US\$ 10.00), marzo de 2000. [www](#)
- 38 John Durston, ¿Qué es el capital social comunitario? (LC/L.1400-P), Número de venta S.00.II.G.38 (US\$ 10.00), julio de 2000. [www](#)
- 39 Ana Sojo, Reformas de gestión en salud en América Latina: los cuasimercados de Colombia, Argentina, Chile y Costa Rica (LC/L.1403-P), Número de venta S.00.II.G.69 (US\$10.00), julio de 2000. [www](#)
- 40 Domingo M. Rivarola, La reforma educativa en el Paraguay (LC/L.1423-P), Número de venta S.00.II.G.96 (US\$ 10.00), septiembre de 2000. [www](#)
- 41 Irma Arriagada y Martín Hopenhayn, Producción, tráfico y consumo de drogas en América Latina (LC/L.1431-P), Número de venta S.00.II.G.105 (US\$10.00), octubre de 2000. [www](#)
- 42 ¿Hacia dónde va el gasto público en educación? Logros y desafíos, 4 volúmenes:
Volumen I: Ernesto Cohen y otros, La búsqueda de la eficiencia (LC/L.1432-P), Número de venta S.00.II.106 (US\$10.00), octubre de 2000. [www](#)
Volumen II: Sergio Martinic y otros, Reformas sectoriales y grupos de interés (LC/L.1432/Add.1-P), Número de venta S.00.II.G.110 (US\$10.00), noviembre de 2000. [www](#)
Volumen III: Antonio Sancho y otros, Una mirada comparativa (LC/L.1432/Add.2-P), Número de venta S.01.II.G.4 (US\$10.00), febrero de 2001.
Volumen IV: Silvia Montoya y otros, Una mirada comparativa: Argentina y Brasil (LC/L.1432/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.25 (US\$10.00), marzo de 2001.
- 43 Lucía Dammert, Violencia criminal y seguridad pública en América Latina: la situación en Argentina (LC/L.1439-P), Número de venta S.00.II.G-125 (US\$10.00), noviembre de 2000. [www](#)
- 44 Eduardo López Regonesi, Reflexiones acerca de la seguridad ciudadana en Chile: visiones y propuestas para el diseño de una política (LC/L.1451-P), Número de venta S.00.II.G.126 (US\$10.00), noviembre 2000. [www](#)
- 45 Ernesto Cohen y otros, Los desafíos de la reforma del Estado en los programas sociales: tres estudios de caso (LC/L.1469-P), Número de venta S.01.II.G.26 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
- 46 Ernesto Cohen y otros, Gestión de programas sociales en América Latina: análisis de casos, 5 volúmenes:
Volumen I: Proyecto Joven de Argentina (LC/L.1470-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001.
Volumen II: El Programa Nacional de Enfermedades Sexualmente Transmisibles (DST) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) de Brasil (LC/L.1470/Add.1-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
Volumen III: El Programa de Restaurantes Escolares Comunitarios de Medellín, Colombia (LC/L.1470/Add.2-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
Volumen IV: El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa de Chile (LC/L.1470/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
Volumen V: El Programa de Inversión Social en Paraguay (LC/L.1470/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)

- 47 Martín Hopenhayn y Alvaro Bello, Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe.(LC/L.1546), Número de venta S.01.II.G.87 (US\$10.00), mayo de 2001. [www](#)
- 48 Francisco Pilotti, Globalización y Convención sobre los Derechos del Niño: el contexto del texto (LC/L.1522-P), Número de venta S.01.II.G.65 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
- 49 John Durston, Capacitación microempresarial de jóvenes rurales indígenas en Chile (LC/L. 1566-P), Número de venta S.01.II.G.112 (US\$ 10.00), julio de 2001. [www](#)
- 50 Agustín Escobar Latapí, Nuevos modelos económicos: ¿nuevos sistemas de movilidad social? (LC/L.1574-P), Número de venta S.01.II.G.117 (US\$ 10.00), julio de 2001. [www](#)
- 51 Carlos Filgueira, La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina (LC/L 1582-P), Número de venta S.01.II.G.125 (US\$ 10.00), julio de 2001. [www](#)
- 52 Arturo León, Javier Martínez B., La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX (LC/L.1584-P), Número de venta S.01.II.G.127 (US\$ 10.00), agosto de 2001. [www](#)
- 53 Ibán de Rementería, Prevenir en drogas: paradigmas, conceptos y criterios de intervención (LC/L. 1596-P), Número de venta S.01.II.G.137 (US\$ 10.00), septiembre de 2001. [www](#)
- 54 Carmen Artigas, El aporte de las Naciones Unidas a la globalización de la ética. Revisión de algunas oportunidades. (LC/L. 1597-P), Número de venta: S.01.II.G.138 (US\$ 10.00), septiembre de 2001. [www](#)
- 55 John Durston, Capital social y políticas públicas en Chile. Investigaciones recientes. Volumen I, (LC/L. 1606-P), Número de venta: S.01.II.G.147 (US\$ 10.00), octubre de 2001 y Volumen II, (LC/L. 1606/Add.1-P), Número de venta: S.01.II.G.148 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
- 56 Manuel Antonio Garretón, Cambios sociales, actores y acción colectiva en América Latina. (LC/L. 1608-P), Número de venta: S.01.II.G.150 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
- 57 Irma Arriagada, Familias latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. (LC/L. 1652-P), Número de venta: S.01.II.G.189 (US\$ 10.00), diciembre de 2001. [www](#)
- 58 John Durston y Francisca Miranda, Experiencias y metodología de la investigación participativa. (LC/L 1715-P), Número de venta: S.02.II.G.26 (US\$ 10.00), marzo de 2002. [www](#)
- 59 Manuel Mora y Araujo, La estructura social de la Argentina: Evidencias y conjeturas acerca de la estratificación actual. (LC/L. 1772-P), Número de venta: S.02.II.G.85 (US\$ 10.00), septiembre de 2002. [www](#)
- 60 Lena Lavinas y Francisco León, Empleo femenino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho, Volumen I (LC/L.1776-P), Número de venta S.02.II.G.90 (US\$ 10.00), agosto de 2002 y Volumen II, (LC/L. 1776/Add.1-P) Número de venta S.02.II.G 91 (US\$ 10.00), septiembre de 2002. [www](#)

Otras publicaciones de la CEPAL relacionadas con este número

El lector interesado en números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la División de Desarrollo Social, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago de Chile. No todos los títulos están disponibles.

Los títulos a la venta deben ser solicitados a Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, publications@eclac.cl.

[www](#): Disponible también en Internet: <http://www.eclac.cl>

Nombre:.....

Actividad:

Dirección:

Código postal, ciudad, país:

Tel.: Fax: E.mail: