
MOBILIDADE SOCIAL SOB CONDIÇÕES DE SEGMENTAÇÃO DO MERCADO NO BRASIL*

José Pastore**

INTRODUÇÃO

A literatura sobre segmentação do mercado emergiu recentemente como uma reação à tão popular teoria do capital humano. De acordo com esta nova interpretação, a teoria do capital humano tem, no mínimo, superestimado o papel da educação no desempenho econômico e social dos indivíduos e sociedade. As teorias da segmentação do mercado argumentam que a "verdadeira" causa de tal desempenho deve ser procurada não nos indivíduos mas, antes, no mercado de trabalho. Progressos econômicos e sociais, ao nível individual, seriam determinados mais pela demanda do que pelas forças da oferta (Cain, 1976).

Esta literatura, apesar da sua juventude, tem-se diversificado bastante. Ou, usando o jargão próprio, segmentado bastante. Pelo menos três linhas de pensamento podem ser identificadas na nova área de segmentação do mercado de trabalho (Lima, 1980). A primeira, e também pioneira, tende a enfatizar

a interação entre mercado e fatores pessoais e como resultado final fornece certa primazia às forças individuais na determinação do salário e mobilidade. Doeringer e Piore são, provavelmente, a melhor ilustração desta posição. Os mercados primários são aqueles que oferecem os melhores empregos em termos de remuneração, segurança e mobilidade; os mercados secundários, o inverso. Estes dois tipos de mercados recrutam e modelam diferentes indivíduos. Sendo mais moderno e produtivo, o segmento primário tende a absorver as pessoas bem-educadas e aculturá-las em termos de disciplina e eficiência. Sendo mais tradicional e menos produtivo, o segmento secundário assume o papel oposto, de tal forma que os indivíduos, através do tempo, são harmoniosamente aceitos no seu comportamento dispersivo com respeito ao absentéismo, indisciplina e baixa produtividade. Tais "problemas" transformam-se em traços funcionais para o mercado secundário. E esta complementariedade funcional seria o mecanismo-chave reforçador do quadro do mercado de trabalho dual (Doeringer e Piore, 1971).

Uma segunda perspectiva atribui grande responsabilidade ao fator demanda. Os mer-

* Trabalho preparado com apoio da FINEP.

** Da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo.

cados de trabalho são segmentados como reflexo da estrutura industrial. As empresas de capital intensivo desfrutam uma posição oligopolística privilegiada no mercado. Elas formam o "núcleo" ou "core" e, como consequência, estão numa posição melhor para absorver trabalhadores do mercado primário, socialmente sindicalizados. Tal mercado oferece empregos com boa remuneração, segurança e promoção. O restante é "periferia", formada por empresas que intensificam o fator trabalho, operam com baixa produtividade e oferecem péssimas oportunidades de trabalho. Esta dicotomia seria resultante da natureza das empresas, nada tendo a ver com os indivíduos (Bluestone, 1968).

Finalmente, a terceira posição argumenta ser o dualismo resultado de extensas e profundas forças históricas. A segmentação do mercado seria produto da evolução do capitalismo e reflexo da estrutura de classe: o segmento primário, com *proxy* da burguesia, e o mercado secundário como *proxy* do proletariado. Ao longo do processo, alguns poucos grupos foram capazes de acumular capital — às expensas de outros — e, dessa forma, foram capazes de organizar empresas de capital intensivo oferecendo bons empregos e bom futuro aos seus beneficiados. Outros foram excluídos por esse mesmo processo, formando o mercado secundário ou o exército de reserva (Bowles e Gintis, 1976).

A diversificação teórica do tratamento da segmentação do mercado de trabalho tem sido muito rápida. Como se sabe, essa abordagem tem pouco mais de dez anos e, em pouco tempo, surgiram ramificações teóricas diferentes. Mas, antes de competirem, essas visões parecem ter contribuído para uma convergência. Todas elas dão prioridade ao próprio mercado; vêem o efeito da educação sintomaticamente afetado pela natureza do mercado onde os indivíduos trabalham. Consideram o desempenho econômico e social do indivíduo, no mínimo, como resultado da interface do mercado e forças pessoais. E, a esse respeito, podem trazer, no futuro próximo, algumas mu-

danças substanciais na perspectiva da área de estratificação e mobilidade social (Beck, Horan e Tolbert, 1978, 1980).

Saldo dessa diversificação e recentidade teórica, os enfoques da segmentação do mercado de trabalho variam muito em termos de medidas e definições operacionais. A literatura mostra estratificações do mercado de trabalho baseadas em diversos fatores individuais (raça, educação, idade, ocupação etc.) e características de empresas (núcleo vs. periferia, capital intensivo vs. trabalho intensivo, moderno vs. tradicional etc). A proliferação de diferenciados critérios indica, ao que parece, estarem essas teorias de fato em fase de formação. Prevalecendo-se desta fase, este trabalho propõe uma dicotomia particular que parece ter relevância empírica para a realidade de trabalho brasileira, isto é, a classificação *segmento protegido vs. segmento não protegido*.

No Brasil, essa dicotomia tem bases sócio-econômicas e também legais. Indivíduos que trabalham no setor protegido têm uma relação contratual de trabalho sofisticada e formalizada. Os demais trabalhadores mantêm uma relação informal com seus empregos e empregadores. Além disso, essa dicotomia separa o mundo do trabalho em duas distintas realidades. As pessoas do setor protegido têm um alcance imenso de benefícios quando comparadas com outras.

A proposta deste trabalho é exploratória e modesta. O principal objetivo é descrever como a força de trabalho se apresenta nesses dois segmentos para, em seguida, examinar as consequências para a estratificação e mobilidade social. A estratégia metodológica divide-se em duas partes: analisaremos primeiro a segmentação do mercado (baseada nessa tipologia), relacionando-a com as variáveis convencionais (estruturais e individuais) como região, setor econômico, idade e sexo. Em segundo lugar, examinaremos como a segmentação do mercado se relaciona com variáveis de estratificação e mobilidade no Brasil.

PARTICIPAÇÃO DOS MERCADOS DE TRABALHO NO BRASIL⁽¹⁾

Este artigo focaliza os antecedentes e conseqüências da participação do mercado de trabalho no Brasil. Como foi ressaltado, a participação no setor protegido ou não protegido do mercado de trabalho no Brasil está diretamente associada a categorias legais. Aqueles que participam do setor têm benefícios econômicos e sociais garantidos por lei, dos quais não desfrutam os não participantes. Particularmente para o leitor menos informado desse dualismo, parece apropriada uma breve descrição de tais benefícios.

Existem três caminhos básicos para obter acesso aos benefícios das leis trabalhistas no Brasil. O primeiro é ser um "trabalhador registrado". Trabalhadores registrados são os que possuem carteira de trabalho assinada pelo empregador ou autoridade competente o que lhes assegura todos os benefícios da legislação trabalhista. Geralmente, tais trabalhadores são empregados no setor privado, devidamente registrados no Ministério do Trabalho (via carteira profissional). Os benefícios decorrentes dessa relação são bastante amplos quando comparados com trabalhadores não protegidos (ver mais adiante).

O segundo caminho de acesso a esses benefícios é trabalhar para o governo, na administração direta ou indireta. Em todos os níveis do governo, funcionários públicos e empregados de empresas públicas compartilham dos benefícios equivalentes e, às vezes, até melhores do que os da CLT, haja vista que muitos dos funcionários só podem ser despedidos via processo administrativo ou criminal — o que é raro.

O terceiro, é ser profissional autônomo registrado. Essas pessoas têm alcance à maior parte dos benefícios que abrangem os trabalhadores registrados e funcionários públicos. Elas não têm emprego seguro e protegido legalmente como as demais, mas, de fato, a maioria é protegida por inúmeros benefícios

da CLT e, quando especializadas, pela relativamente alta demanda por seus serviços.

De todos esses benefícios a segurança no emprego merece um pequeno comentário. No serviço público, é praticamente impossível demitir ou mesmo despedir temporariamente um funcionário. Praticamente não existe rotatividade nesse setor. Em escala bem menor, o mesmo quadro se observa para empregados protegidos de empresas particulares, especialmente os de alta qualificação. Mas o panorama é completamente diferente para os não protegidos. Os dados mostram que a rotatividade atinge muitíssimo mais os trabalhadores não protegidos do que os protegidos. Como regra geral para os dois mercados, quanto pior for a escolaridade e experiência do trabalhador, maior é a probabilidade de rotatividade no mercado de trabalho. Mas a maior parte da rotatividade ocorre entre aqueles que já estão no setor não protegido. Quando surge uma vaga no setor protegido é mais provável que ela venha a ser ocupada por um "trabalhador protegido" do que por um recém-chegado.

Em suma, é bem mais difícil demitir um servidor público ou um trabalhador registrado, particularmente se especializado. Por outro lado custa pouco, ou nada, despedir e substituir um trabalhador inexperiente e não registrado. Em geral, servidores públicos de baixo nível e trabalhadores registrados sem qualificação são particularmente privilegiados em comparação aos demais de mesma qualificação e não registrados. Ao contrário desses últimos, aqueles que integram o mercado de trabalho protegido passam por um canal de seleção. Conseqüentemente, eles podem esperar conservar seus empregos por períodos mais longos e avançar em suas carreiras. Quando um trabalhador registrado adquire novas e importantes experiências no trabalho, ele tem boa chance de abandonar sua empresa para trabalhar em outra (também no setor protegido) e ali alcançar melhor salário com semelhante segurança no emprego. Mas, para os que estão fora do setor protegido, essa possibilidade cai drasticamente.

Seguindo essa divisão entre o *ter* e o *não ter* em termos de benefícios sociais, o mercado de trabalho brasileiro parece ser um bom

¹ Para operacionalização da dicotomia utilizada, ver Apêndice no fim deste trabalho.

caso para explorações empíricas nas teorias da segmentação do mercado. Mas, antes de iniciarmos tal exercício, convém especificar mais pormenorizadamente quais são os benefícios e os custos para participar, respectivamente nos setores protegido e não protegido do mercado de trabalho no Brasil.

Um contrato de trabalho assinado e regido pela legislação trabalhista brasileira dá as seguintes garantias ao trabalhador: 1) aposentadoria; 2) auxílio médico para o trabalhador e sua família; 3) facilidades de crédito para acesso a moradia e emergências (FGTS)⁽²⁾; 4) participação nos lucros e dividendos (PIS)⁽³⁾; 5) salário-família para criança e esposa; 6) 13º salário, pago no final do ano; 7) 30 dias de férias a cada 12 meses; 8) aumento salarial a cada seis meses, ajustado de acordo com a taxa de inflação; 9) aumento de salário real a cada ano, baseado em negociação e produtividade; 10) um mês de aviso prévio em caso de ser demitido do emprego⁽⁴⁾.

Esses direitos são aplicáveis a todos os trabalhadores contratados e possuidores da carteira de trabalho emitida pelo Ministério do Trabalho e assinada pelo empregador. Para a grande maioria dos trabalhadores, a carteira de trabalho é um documento importante para ter acesso a créditos em geral; para conseguir um novo e melhor emprego e, ainda, para identificar o trabalhador como uma "pessoa idônea" em casos policiais e judiciais.

Do ponto de vista social, o contrato formal de trabalho no Brasil implica oportunidade de participar nos empregos mais seguros. No setor protegido, estabilidade de emprego e salários tendem a ser bem mais altos para a maioria das ocupações. As condições de trabalho de um modo geral tendem a ser melhores. O sindicalismo é mais freqüente e ativo. Acesso a melhores condições de moradia e educação é igualmente facilitado por um contrato formal. Em suma, a relação contratual parece contribuir para um padrão de vida mais

elevado e maior estabilidade social das famílias.

É evidente que esses benefícios fornecidos pelo contrato formal têm um custo para a empresa e para a sociedade como um todo. De modo geral, estima-se que um trabalhador contratado formalmente custe 85% a mais do que um outro não possuidor de contrato. Mas, enquanto o contrato formal é dispendioso à empresa e à sociedade, a sua ausência é muito custosa ao trabalhador e sua família. Relações de emprego não protegidas são baseadas em um simples acordo verbal entre o empregador e o empregado, acordo esse que pode ser rompido a qualquer momento sem custos à empresa. Esse tipo de vínculo informal fornece pouca ou nenhuma segurança ao trabalhador, insegurança intensificada pelo fato de que em diversas regiões brasileiras existe, ainda, excesso de oferta de trabalho. Por esta razão, a formalização contratual tende a ser maior nas regiões mais desenvolvidas e dentre as pessoas mais educadas — geralmente em menor oferta. Inversamente, a informalização dos vínculos predomina nas regiões mais pobres, onde a população é desprovida de educação e, particularmente, constituída por mulheres e crianças.

É difícil avaliar o papel da legislação trabalhista no Brasil. Quando se analisa a situação incerta daqueles que trabalham no setor não protegido, é imediata a reação positiva a favor da legislação trabalhista. Entretanto, quando se analisa o custo do trabalho no setor protegido (e a super oferta de pessoas não protegido) fica mais difícil manter aquela posição. Há indicações de que a legislação trabalhista é o canal para uma pessoa passar do setor não protegido para o setor protegido. Essa passagem geralmente proveitosa para o trabalhador é dispendiosa para a empresa. É pouco provável que ela venha a ocorrer maciçamente enquanto o fator trabalho for tão abundante — particularmente em níveis mais baixos e nas regiões mais pobres — e ainda, enquanto existirem tantas pessoas dispostas a trabalhar sem contrato assinado. Em resumo, a lei é muito humanitária em suas proposições explícitas, sem dúvida. Mas, é pouco provável que o atual "sistema de castas" no Brasil venha a mudar sob pressão desse ins-

² FGTS — Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

³ PIS — Programa de Integração Social.

⁴ Essa é uma lista parcial dos benefícios. Uma lista mais completa inclui 10 benefícios adicionais.

trumento legal. Alterações reais no mercado de trabalho e conseqüentemente no sistema de estratificação dependerão mais e sobretudo de investimentos para uma criação massiva de empregos, assim como da diminuição das disparidades regionais. Nesse sentido, a existência de uma discriminação econômica e social associada a um mercado de trabalho não protegido simplesmente reflete a impotência da economia e o estilo enviesado do desenvolvimento. É duvidoso que a legislação trabalhista tenha poderes próprios para mudar essa tendência.

DESIGUALDADE E MOBILIDADE SOCIAL NO BRASIL⁽⁵⁾

É um lugar comum dizer que a distribuição de renda no Brasil é uma das mais desiguais do mundo (Jain, 1975; Cromwell, 1977). A maior parte dos estudos recentes sobre a desigualdade econômico-social no Brasil tem focalizado a ampliação da distância entre ricos e pobres. Praticamente todas as análises disponíveis são baseadas em diversos tipos de comparações entre censos de distribuição de renda, usualmente divididas em decis (Fishlow, 1972; Langone, 1972; Fields, 1975; Costa, 1977). Dessas análises o consenso atual parece ser que as diferenças de renda aumentaram nas duas décadas passadas embora a renda média de cada estrato tenha aumentado (Pfefferman ou Webb, 1979).

Embora essas análises estáticas do tipo "cross section" revelem o estado de desigualdade da sociedade brasileira, existe outro aspecto de igual importância teórica que não tem sido coberto por estudos econômicos, ou seja, a mudança de *status* do indivíduo ao longo do tempo. Esse tipo de tratamento tem sido exatamente a preocupação central dos sociólogos sob o rótulo dinâmica de estratificação e mobilidade social (Sewell e Hauser, 1975; Otto e Haller, 1979). Tal abordagem analisa a evolução do *status* de indivíduos ou grupos de indivíduos através do tempo. Gru-

pos etários (Featherman e Hauser, 1978) têm sido também utilizados com esse propósito. O estudo da mobilidade ocupacional (a comparação do emprego do pai com a primeira ocupação — e a atual — do indivíduo) tem-se revelado muito útil para a compreensão da dinâmica de estrutura social através do tempo (Blau e Duncan, 1967; Featherman e Hauser, 1978)⁽⁶⁾. Por meio desses tratamentos os sociólogos têm tentado descrever e interpretar as trajetórias sociais das pessoas de classe baixa, média e alta. Para tanto utilizam-se de diversas medidas de *status* sócio-econômico a fim de estimarem gerações (mobilidade social intra-geracional). As comparações são feitas normalmente por meio de matrizes de transição de *status* social para filhos e seus pais ou para o mesmo indivíduo em diferentes pontos de suas carreiras.

Análises recentes revelam que o Brasil tem-se comportado como uma sociedade razoavelmente dinâmica em termos de mobilidade inter-geracional e intra-geracional. Evidências empíricas da amostra da PNAD-1973 mostram que cerca de 58% de homens (N = 58,286) se distanciaram do *status* de seus pais (Pastore, 1979). Dentre eles, cerca de 80% movimentaram-se ascendentemente, enquanto 20% descendentemente. Essa evidência mostra que: 1) a maioria dos filhos no Brasil não ficou nas posições de seus pais e 2) a maior parte dos que mudaram de posição está em melhor situação do que seus pais (ver tabela 1).

Examinando o mesmo fenômeno com mais pormenores (ver tabela 1), os dados mostram que 55% dos filhos no estrato inferior-rural não permaneceram nessa posição por muito tempo e moveram-se para níveis mais altos na estrutura social. Entre aqueles nascidos no estrato inferior-urbano, cerca de 67% mudaram para níveis mais altos. Os dados mostram também que a maioria das pessoas nascidas nesse estrato estão em melhor situação do que seus pais, em termos de *status* social. Os "scores" de Valle Silva são sensíveis também para diferenças de renda. Conseqüente-

⁵ Para a operacionalização de *status* social (score de Valle) e mobilidade social, ver o Apêndice Metodológico no fim deste artigo.

⁶ Economistas interessados em distribuição de renda no Brasil só começaram há pouco a considerar essas possibilidades (Morley, 1978).

TABELA 1

MATRIZ OCUPACIONAL INTER-GERACIONAL: HOMENS CHEFES DE FAMÍLIA EMPREGADOS ENTRE 20 E 64 ANOS (EM %)

STATUS DO FILHO em 1973	STATUS DO PAI						Total N=44,307
	Inferior Rural	Inferior Urbano	Médio Inf.	Médio Médio	Médio Sup.	Elite	
Elite	1,0	3,2	3,8	8,6	15,2	29,8	3,5
Médio-Superior	2,5	7,4	8,7	14,3	28,7	22,5	6,3
Médio-Médio	13,1	20,7	21,6	36,2	28,7	27,1	18,4
Médio-Inferior	21,1	35,4	46,3	18,9	15,5	12,5	23,8
Inferior-Urbano	17,4	23,8	14,9	10,5	6,1	5,0	16,0
Inferior-Rural	44,9	9,5	4,7	4,5	5,8	3,1	32,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTAL-PAI	64,9	6,9	9,3	13,8	3,1	2,0	100,0

mente, há indicações de que muitos dos indivíduos provindos de uma geração mais pobre tiveram melhorias econômico-sociais enquanto que poucos daqueles cujos pais estavam em boa situação sofreram uma queda.

A análise da mobilidade social intra-geracional (tabela 2) mostra praticamente o mesmo panorama. Mais uma vez, cerca de 58% dos chefes de famílias moveram-se em suas próprias carreiras, isto é, comparando o *status* de 1973 com o *status* do primeiro emprego que tiveram no mercado de trabalho. Destes, cerca de 93% moveram-se ascendentemente, e somente 7% caíram. Os dados mostram que cerca de 53% dos indivíduos cujo primeiro emprego estava no estrato ocupacional inferior-rural movimentaram-se em direção a níveis superiores.

Entre aqueles que começaram no estrato ocupacional inferior-urbano, a taxa de mobilidade foi ainda alta: 78% moveram-se. Dentre eles, 62% ascenderam na escala social. Assumindo que aqueles que estão nos dois estratos mais baixos são pobres, conclui-se que cerca de 54% daqueles que começaram pobres permaneceram nessa situação até 1973, enquanto 46% se movimentaram de forma ascendente e para fora daquele nível de vida. É

verdade que 2 a 3% se movimentaram para o nível médio-baixo, o qual está somente um ponto acima da pobreza. Por outro lado, é digno de registro que somente 8,5% daqueles que começaram acima do nível de pobreza decaíram a esse nível.

Apesar de toda essa movimentação, as classes inferiores são ainda numerosas no Brasil como um todo, e dados econômicos (Fishlow, 1972; Fields, 1978) mostram que a distância entre classes baixas e a alta está aumentando. De fato, o Brasil é um dos casos de rápido crescimento acompanhado de um aumento da desigualdade.

De que modo se compatibilizam esses altos níveis de desigualdade com altas taxas de mobilidade inter e intra-geracional? Essa questão não tem sido bem esclarecida no Brasil e está por merecer uma atenção especial.

Não há dúvida que as tabelas 1 e 2 paten-teiam a existência de uma mobilidade considerável na sociedade brasileira; por outro lado economistas têm demonstrado que a distribuição de renda é extremamente desigual no Brasil (Jain, 1975; Cromwell, 1977). Como conciliar esses dois fatos? De fato, não existe razão lógica que impeça essa simultaneidade. Para um melhor entendimento da ocor-

TABELA 2

MATRIZ OCUPACIONAL INTRA-GERACIONAL: HOMENS CHEFES DE FAMÍLIAS EMPREGADOS ENTRE 20 E 64 ANOS (EM %)

STATUS INICIAL (1º emprego)	STATUS INDIVIDUAL EM 1973						Total N=53,764
	Inferior Rural	Inferior Urbano	Médio Inf.	Médio Médio	Médio Sup.	Elite	
Elite	0,7	4,0	2,8	16,7	24,9	72,8	3,4
Médio-Superior	2,6	9,0	7,3	24,8	47,3	14,2	6,5
Médio-Médio	13,4	24,6	17,1	45,0	19,4	9,6	18,7
Médio-Inferior	18,7	34,0	59,5	8,8	6,3	1,2	24,7
Inferior-Urbano	17,0	22,1	10,3	3,9	1,3	1,9	16,7
Inferior-Rural	47,0	6,3	3,0	0,8	0,8	0,3	30,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTAL DE STATUS INICIAL	59,2	25,2	7,3	6,9	0,7	0,6	100,0

rência simultânea da mobilidade e desigualdade pode-se levantar a seguinte questão: todas as classes sociais estão progredindo em um mesmo ritmo? A resposta é não. Tem-se demonstrado que a grande magnitude da mobilidade ascendente tem sido estrutural, ocorrida nos estratos inferiores (rural e urbano) e de pequena distância social (Pastore, 1979). De um modo inverso, o menor volume de mobilidade ascendente ocorreu nas classes médias e cobriu longas distâncias. Esta é a principal razão de as altas taxas de mobilidade coexistirem com alto nível de desigualdade no Brasil. Ilustremos esse ponto.

A maior parte da mobilidade ascendente inter-geracional do estrato inferior-rural foi de um ou dois níveis: cerca de 32% das pessoas do estrato inferior-rural (trabalhadores da agricultura) subiram para o estrato inferior-urbano (carregadores urbanos, sapateiros, limpadores em geral, vendedores ambulantes etc.); cerca de 38% dirigiram-se para o estrato médio-inferior, particularmente em ocupações manuais de setor de construção, como pedreiros, eletricitas, encanadores, carpinteiros, assim como também barbeiros, motoristas, carteiros, guardas de segurança e similares. Em

termos de distância social, os 32% no primeiro grupo subiram somente 1,14 pontos na escala de *status*; os 38% do segundo grupo subiram 4,88 pontos⁷). Isso quer dizer que muitas pessoas (cerca de 70%) subiram muito pouco e um número menor moveu-se bastante em termos de distância social.

Todavia seria esclarecedor descobrir quem ocupa os baixos degraus da escala social do Brasil. Os dados disponíveis mostram que muitas das novas posições do estrato inferior são ocupadas por mulheres e crianças. Sexo e idade, portanto, parecem ser importantes fatores discriminatórios na situação de emprego no Brasil. Examinemos as evidências.

Padrões de Mobilidade do Homem e da Mulher

A análise anterior focalizou exclusivamente homens chefes de famílias. Quando se compara homens chefes de famílias com mulheres chefes de famílias, as diferenças sociais são

⁷ Baseado em uma escala de *status* social que varia de 1,14 a 88,75 pontos (ver Pastore, 1979).

TABELA 3
DISTRIBUIÇÃO POR STATUS DOS CHEFES DE FAMÍLIAS
EMPREGADOS ENTRE 20 E 64 ANOS POR SEXO (EM %)

<i>STATUS</i>	HOMENS	MULHERES
Elite	3,5	0,8
Médio-Superior	6,3	4,2
Médio-Médio	18,4	15,4
Médio-Inferior	23,8	4,1
Inferior-Urbano	16,0	50,8
Inferior-Rural	32,0	24,7
TOTAL	100,0 N=44.307	100,0 N=3.068

enormes. Como era de se esperar, elas favorecem os homens. A tabela 3 mostra uma extensa base da pirâmide social para as mulheres quando comparadas com os homens. Cerca de 75% dessas mulheres ocupam posições de nível rural e urbano inferiores; 48% dos homens têm posições similares.

Mas esse quadro encobre uma diferença de sexo na composição do estrato inferior-urbano que precisa ser ressaltada. Observa-se que 51% das mulheres e somente 16% dos homens estão nesse estrato. A maior parte das mulheres aí localizada é de empregadas domésticas. Acima desse nível a participação feminina é desprezível, com exceção do estrato médio (15,4%), devido à presença de um grande número de professores. Claramente, as mulheres estão desproporcionalmente concentradas no estrato inferior-urbano.

As taxas de mobilidade entre homens e mulheres não são tão diferentes como se poderia esperar à primeira vista. Entre os homens, o leitor observa que 58% moveram-se, e entre as mulheres, cerca de 50%. Dentre os móveis, cerca de 80% dos homens e 75% das mulheres ascenderam. Os demais descenderam. A matriz de mobilidade inter-geracional para as mulheres chefes de famílias aparece na tabela 4.

Comparando-se as porcentagens de mulheres e homens que ascenderam, saíram do estrato inferior-rural ou do inferior-urbano, parece claro que os homens do estrato inferior subiram mais do que as mulheres. De modo geral, cerca de 38% dos homens chefes de famílias empregados cujos pais estavam no estrato inferior-rural moveram-se ascendente-mente além desse nível. Somente 13,3% das mulheres chefes de famílias estão nesse caso. Igualmente, cerca de 67% dos homens cujos pais estavam no estrato inferior-urbano movimentaram-se para cima desse nível em 1973; somente 29,7% das mulheres tiveram a mesma trajetória. Tudo parece indicar que os "homens ascendentes" foram substituídos por mulheres, que, por sua vez, tornaram-se mais e mais concentradas nas classes inferiores. Parece evidente que os melhores empregos são "reservados" para os homens chefes de famílias e os piores vão para as mulheres. Esse tipo de segmentação pode ser interpretado, em certo sentido, como um mecanismo facilitador da intensa mobilidade social masculina. Em outro sentido, pode ser interpretado como uma força conservadora responsável pela manutenção de um padrão muito desigual da estrutura social brasileira.

TABELA 4

MATRIZ OCUPACIONAL INTER-GERACIONAL: MULHERES CHEFES DE FAMÍLIAS ENTRE 20 E 64 ANOS (EM %)

STATUS DO PAI	STATUS DO INDIVÍDUO EM 1973						Total N = 3,068
	Inferior Rural	Inferior Urbano	Médio Inf.	Médio Médio	Médio Sup.	Elite	
Elite	0,3	0,5	0,7	2,7	2,6	6,2	0,8
Médio-Superior	1,2	5,0	7,1	12,0	17,1	21,5	4,2
Médio-Médio	8,4	17,3	19,4	36,4	40,9	53,8	15,4
Médio-Inferior	3,4	6,9	6,7	3,9	6,6	6,2	4,1
Inferior-Urbano	52,0	66,8	63,5	37,7	28,9	12,3	50,8
Inferior-Rural	34,7	3,5	2,6	7,3	3,9	0,0	24,7
TOTAL DO PAI	66,8	6,6	8,7	13,3	2,5	2,1	100,0

TABELA 5

STATUS SOCIAL DE JOVENS EMPREGADOS ENTRE 10 E 19 ANOS (EM %)

STATUS	RAPAZES	MOÇAS
Elite	0,1	0,0
Médio-Superior	0,3	0,3
Médio-Médio	5,6	8,9
Médio-Inferior	8,5	1,9
Inferior-Urbano	26,5	49,2
Inferior-Rural	59,0	39,7
TOTAL	100,0 N = 19.436	100,0 N = 10.800

Adultos e Jovens na Estrutura Social Brasileira

Crianças e jovens freqüentemente conseguem empregos de *status* inferior. De fato, todas as pessoas com 10 anos de idade ou mais são consideradas membros potenciais da força de trabalho. Mas o seu posicionamento social é fortemente determinado por sua idade e sexo (ver tabela 5).

A tabela 5 revela que praticamente todos os homens estão concentrados nos estratos inferiores: cerca de 85% dos rapazes e 89% de moças. Existem porém diferenças internas. Dos rapazes, 59% aparecem como trabalhadores da agricultura, a maior parte, sem dúvida, ajudando seus pais e fora da proteção da legislação trabalhista. Das moças, a maior parte (49%) localiza-se em áreas urbanas, sem dúvida a maioria das vezes trabalhando como

empregadas domésticas, e geralmente desprotegidas.

O mercado de trabalho brasileiro parece conter muitos diferentes "nichos". Os melhores empregos parecem ser reservados aos homens chefes de família; em seguida, e em pequena escala, para as mulheres chefes de famílias. Os piores empregos tendem a ser ocupados por jovens e crianças. Em outras palavras, na sociedade brasileira a maior parte das posições do estrato inferior tem sido ocupada por mulheres e jovens. E isso tem relação com alta taxa de mobilidade ascendente entre chefes de famílias masculinos adultos: os melhores empregos surgidos nas ocupações dos setores secundário e terciário têm sido ocupados por chefes de família masculinos. Essas pessoas movem-se para cima na estrutura social. As suas vagas que ficam para trás, bem como os empregos de *status* inferior (muitos em serviços pessoais e na maioria das vezes em área urbanas) são preenchidas primeiramente pelos chefes de famílias femininos. Os demais — empregos marginais nos bolsões de pobreza das áreas rural e urbana — são ocupados por crianças e jovens.

Como os dados recentes não permitem análises dentro da família, o que resta, no momento, são conjecturas. Parece plausível supor que todos esses três fenômenos têm ocorrido muito freqüentemente — talvez usualmente — dentro das mesmas famílias nucleares. Isto é, dentro de cada uma das famílias, enquanto o pai se move ascendentemente um ou dois estratos, sua esposa ocupa uma vaga aproveitando-se de uma das oportunidades deixadas por um homem que se moveu de forma ascendente ou recentemente criada na parte mais baixa do sistema; e seu filho obtém um emprego que lhe permite ajudar os pais. De modo inverso, a maioria das esposas dos homens que percorreram longas distâncias na estrutura social parecem não ter experiência de trabalho e seus filhos estão, sem dúvida, na escola. Por isso, a mobilidade deve ter um significado totalmente diferente para os grupos de estrato médio e baixo. As novas oportunidades de emprego do estrato médio propiciaram mobilidade de longa distância para poucos chefes de famílias masculinos, não havendo necessidade dos outros membros das

suas famílias trabalharem. Para os estratos inferiores, novas oportunidades de emprego nas áreas urbanas induziram a uma mobilidade ascendente de pequena distância para os homens, permitindo que mulheres e crianças se empregassem remuneradamente. Como vimos, a maioria das famílias brasileiras experimentou mobilidade. Mas parece ser evidente que esta foi mais fácil para as famílias dos estratos médio e da elite e mais dolorosa para as dos estratos inferiores. A retração do mercado de trabalho rural forçou os trabalhadores rurais a locomoverem-se para áreas nas quais a maioria dos homens localizou-se no estrato inferior-urbano ou no estrato médio-inferior — cerca de 31 e 38% respectivamente daqueles cujos pais pertenciam ao estrato inferior-rural. É verdade que as esposas e crianças desses homens também conseguiram empregos variados, quando os procuraram. Mas os homens dos estratos médios-urbanos (particularmente o médio-inferior) tiveram vantagens com as novas oportunidades urbanas sem precisar envolver outros membros da família. Podemos presumir que a maior parte daqueles que ascenderam e que começaram no estrato médio teriam tido pouca necessidade de colocar suas esposas e filhos para trabalhar. Com receio de que pintemos o quadro da mobilidade em cores tão róseas, seria bom observar que 19% daqueles cujos pais estavam no estrato médio ou na elite voltaram para os estratos inferiores rural e urbano.

SEGMENTAÇÃO DO MERCADO E MOBILIDADE SOCIAL

Foi assinalado que a segmentação do mercado será estudada neste texto como um resultado de participação do indivíduo no setor protegido e não protegido. Igualmente, foi dito que o propósito deste texto é, em primeiro lugar, descrever como a segmentação do mercado se relaciona com variáveis individuais e estruturais e, segundo, identificar o tipo de relação que ocorre entre segmentação e mobilidade.

A RELAÇÃO ENTRE SEGMENTAÇÃO E VARIÁVEIS INDIVIDUAIS E ESTRUTURAIS

uitos cientistas sociais tendem a argumentar que as relações de trabalho não protegido são ainda muito freqüentes no Brasil devido ao fato de mulheres e crianças entrarem no mercado de trabalho precocemente e em grande quantidade. Isto pode muito bem ser verdade. De fato, no País como um todo, em 1973, mais de 40% dos homens chefes de famílias ainda trabalhavam sob condições não protegidas (ver tabela 6). Isto é dramaticamente mais severo nas regiões mais pobres.

Os homens nordestinos têm uma probabilidade de 63% de trabalhar sob condições precárias e informais, sem nenhuma proteção da legislação trabalhista. Isso ocorre apenas para 14% dos trabalhadores de Brasília. No Rio de Janeiro e em São Paulo cerca de 1/4 dos homens estão no setor não protegido. Em outras palavras, a razão protegido/não protegido segue muito estreitamente as disparidades regionais: quanto mais rica a região, maior é a participação no mercado de trabalho protegido. A razão protegido/não protegido também relaciona-se com a situação de emprego do indivíduo. A tabela 7 revela que as relações não protegidas de trabalho são particularmente

TABELA 6

PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PROTEGIDO/NÃO PROTEGIDO DE EMPREGADOS HOMENS CHEFES DE FAMÍLIAS (1973) SEGUNDO A REGIÃO DE EMPREGO (EM %)

Segmento do Mercado de Trabalho	REGIÃO						
	Brasil	Rio de Janeiro	São Paulo	Brasília	Outros Estados do Sul	Outros Estados do Leste	Estados Nordestinos
Protegido	58,8	77,6	74,5	86,2	51,0	48,8	37,4
Não Protegido	41,2	22,4	25,5	13,8	49,0	50,2	62,6
TOTAL	100,0 N = 48.964	100,0 N = 6.461	100,0 N = 8.671	100,0 N = 5.239	100,0 N = 8.133	100,0 N = 8.405	100,0 N = 12.055

TABELA 7

SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PROTEGIDO/NÃO PROTEGIDO SEGUNDO A CLASSE DE EMPREGO (EM %)

Segmento do Mercado de Trabalho	Empregados no Setor Privado	Empregados no Setor Público	Empregadores	Autônomos
Protegido	65,8	100,0	100,0	21,0
Não Protegido	34,2	—	—	79,0
	100,0 N = 24.446	100,0 N = 7.076	100,0 N = 5.175	100,0 N = 17.078

freqüentes entre os autônomos. Um autônomo do sexo masculino tem uma probabilidade de 0,79 de estar trabalhando sem um contrato legal. Se ele é empregado no setor privado esta probabilidade cai para cerca de 0,34, e para os empregadores ou para os empregados do setor público é zero.

Entre os autônomos está incluída a grande maioria dos trabalhadores rurais, os vendedores ambulantes, os engraxates, jardineiros, pedreiros, pintores, carregadores, limpadores e várias outras ocupações urbanas. Presumivelmente, muitas delas poderiam ser desempenhadas sob um contrato formal, se o custo fosse menor ou se o fator trabalho fosse menos abundante.

Entretanto é difícil estabelecer conclusões firmes neste ponto, pois há ainda um importante aspecto a considerar. Os dados indicam que o grande volume do trabalho não protegido ocorre em áreas rurais. Este fato sugere uma separação entre ocupações rurais e urbanas para esta análise. A tabela 8 mostra que as condições não protegidas são fortemente relacionadas com ocupações rurais, concentradas neste segmento, e que o oposto tende a ser verdade para as ocupações urbanas. Isto significa que a dicotomia proteção/não proteção na segmentação do mercado de trabalho tende a refletir a dicotomia rural-urbana. Os dados mostram que um indivíduo com uma ocupação não agrícola tem uma probabilidade de 0,82 de estar no setor protegido e de cerca de 0,18 no setor não protegido. Inversamente, o indivíduo com ocupação agrícola tem uma probabilidade de 0,09 de estar no setor protegido e de 0,91 de estar no segmento não protegido. Em outras palavras, a marginalidade ocupacional, medida pela proporção de pessoas trabalhando sem contrato, é muito baixa entre chefes de famílias de áreas urbanas — muito mais baixa do que muitos pesquisadores supõem. Entretanto, é muito alta nas áreas rurais. Isto significa que a legislação trabalhista de 1964, que teoricamente teria estendido ao trabalho rural uma grande parte das garantias urbanas⁸ é ainda um sonho na maior parte das áreas rurais do Brasil.

⁸ Estatuto do trabalhador rural.

TABELA 8

SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO (PROTEGIDO/NÃO PROTEGIDO) SEGUNDO OCUPAÇÕES AGRÍCOLAS/NÃO AGRÍCOLAS (EM %)

Segmento do mercado de trabalho	Ocupações agrícolas	Ocupações não agrícolas
Protegido	8,9	81,7
Não protegido	91,1	18,3
Total	100,0 N = 15.419	100,0 N = 33.545

Qual é a situação da segmentação do mercado entre os homens chefes de famílias das áreas urbanas? A tabela 9 apresenta uma resposta aproximada a esta questão.

De fato, a proporção de pessoas no mercado de trabalho não protegido cai drasticamente quando os trabalhadores urbanos são considerados separadamente. Para o Brasil urbano como um todo, cerca de 82% dos homens têm contrato formal de trabalho. Nas regiões desenvolvidas este aspecto é ainda mais marcante. De fato, a única exceção é o Nordeste, onde apenas cerca de 71 por cento estão no mercado protegido. Presumivelmente, a maioria das mulheres e crianças estão no mercado de trabalho não protegido.

As Relações entre Mobilidade e Segmentação

Os dados disponíveis parecem reforçar a hipótese geral de que os mercados de trabalho protegidos são facilitadores da mobilidade social ascendente, enquanto os mercados informais tendem a bloqueá-la.

A tabela 10 mostra o impacto da segmentação do mercado nos padrões de mobilidade do Brasil e nas seis regiões. Para o País como um todo o indivíduo tem uma possibilidade de 65% de subir na escala social se estiver no segmento protegido.

TABELA 9
SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO (PROTEGIDO/NÃO PROTEGIDO) EM ÁREAS URBANAS, HOMENS CHEFES DE FAMÍLIAS ENTRE 20 E 64 ANOS (EM %)

Segmento do mercado de trabalho	Brasil	Região					
		Rio de Janeiro	São Paulo	Brasília	Outros Estados do Sul	Outros Estados do Leste	Estados nordestinos
Protegido	81,7	81,9	81,8	88,1	85,0	80,3	71,3
Não protegido	18,3	18,1	18,2	11,9	15,0	19,7	28,7
TOTAL	100,0 N = 33.545	100,0 N = 5.983	100,0 N = 6.227	100,0 N = 5.108	100,0 N = 4.571	100,0 N = 4.852	100,0 N = 5.877

TABELA 10
SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO (PROTEGIDO/NÃO
PROTEGIDO) E MOBILIDADE INTER-GERACIONAL
(EM %)

Segmento de mercado de trabalho e padrões de mobilidade	Regiões						
	Brasil	Rio de Janeiro	São Paulo	Brasília	Outros Estados do Sul	Outros Estados do Leste	Estados nordestinos
<i>Setor protegido</i>							
Ascendente	65,4	58,8	65,5	69,3	70,7	64,2	64,2
Imóvel	22,8	24,2	23,1	18,1	20,5	24,3	26,3
Descendente	11,8	17,0	11,4	12,6	8,8	11,5	9,5
<i>Setor não protegido</i>							
Ascendente	20,1	41,4	35,2	60,9	11,7	14,7	16,2
Imóvel	69,6	39,3	52,5	24,4	79,0	75,1	75,4
Descendente	10,3	19,3	12,3	14,7	9,3	10,2	8,4

De fato, a maior parte das pessoas do setor protegido moveu-se de forma ascendente, enquanto a maior parte das pessoas do setor não protegido não se moveu, ou seja, está na mesma situação de seus pais. Além disso, o nível regional de desenvolvimento parece interagir bastante fortemente com os padrões de mobilidade. De fato, as pessoas nos setores não protegidos das regiões mais desenvolvidas (Rio de Janeiro, São Paulo e Brasília) são substancialmente mais propensas a experimentar mobilidade para cima que aquelas trabalhando nas regiões mais pobres (Sul, Leste e Nordeste).

Mas novamente temos de perguntar qual o papel da situação de trabalho nos padrões de mobilidade. A tabela 11 mostra que as maiores taxas de mobilidade para cima são encontradas entre os autônomos que trabalham no setor protegido. Isso inclui a maioria dos profissionais liberais. Próximo a isso, e praticamente com a mesma probabilidade, vêm os empregados nos setores público e privado e os empregadores.

Inversamente, os autônomos no setor não protegido têm uma probabilidade bastante al-

ta de permanecerem na mesma posição de seus pais (0,74); e pouca chance de ascender na escala social. O mesmo ocorre com os empregados no setor privado, embora em menor grau.

A dimensão rural-urbana é também aqui muito importante. Quais são os padrões de mobilidade de pessoas que trabalham nos dois segmentos, quando desagregados segundo ocupações rurais e urbanas? A tabela 12 resume estas diferenças e mostra que as pessoas com ocupações rurais têm uma probabilidade muito alta de permanecerem imóveis, enquanto as pessoas com ocupações urbanas parecem mover-se para cima, não importando a segmentação do mercado. O dualismo rural-urbano acima mencionado está presente também na determinação da trajetória social do indivíduo. Por esta razão, é útil examinar o setor urbano separadamente, como fizemos na tabela 9. Mas aqui, duas alternativas se apresentam. Uma é examinar a trajetória social de todos os homens que trabalham em ocupações urbanas, incluindo os que são filhos de trabalhadores rurais. A outra é examinar apenas aqueles que são filhos de trabalhadores urbanos. Estas duas alternativas, com certeza, fornece-

TABELA 11

**MOBILIDADE INTER-GERACIONAL E SEGMENTAÇÃO DO
MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A CLASSE DE EMPREGO (EM %)**

Segmento do mercado de trabalho e padrões de mobilidade	Empregados no setor privado	Empregados no setor público	Empregadores	Autônomos
<i>Setor protegido</i>				
Ascendente	65,4	64,6	64,5	70,6
Imóvel	20,9	21,8	28,2	22,0
Descendente	13,7	13,6	7,3	7,4
<i>Setor não protegido</i>				
Ascendente	32,6	—	—	15,5
Imóvel	56,4	—	—	74,2
Descendente	11,0	—	—	10,3

rão resultados bastante diferentes. A primeira tende a enfatizar a mobilidade para cima em razão do nível inicial ser baixo (*status* ocupacional do pai). A segunda tende a subestimar a mobilidade inter-geracional total. Vamos, então, examinar as duas.

A tabela 13 cobre todos os homens chefes de famílias que atualmente trabalham em áreas urbanas, inclusive os filhos de trabalhadores rurais. Os dados mostram que a diferença na mobilidade ascendente entre os segmentos do mercado diminui drasticamente e em alguns casos se inverte. De fato, a ascensão social das pessoas que trabalham no setor não protegido é ligeiramente mais alta que a das que trabalham no setor protegido em São Paulo, em Brasília, no Leste e no Nordeste. Isto é, certamente, um efeito do *status* de seus pais, normalmente muito baixo. Por essa razão, é interessante examinar a tabela 14, que exclui os filhos de trabalhadores rurais. Ela responde à seguinte questão: quais são os padrões de mobilidade de pessoas nascidas em áreas urbanas e atualmente trabalhando nos segmentos protegidos e não protegidos das seis regiões?

Em outras palavras, quais são os padrões de mobilidade dos "urbanizados"?

Este tipo de tabulação revela dois fatos importantes. Primeiro, as taxas de ascensão social caem drasticamente quando se comparam as Tabelas 13 e 14 e isto se deve à eliminação das pessoas nascidas em zonas rurais. Isto é outra forma de dizer que uma grande parte das altas taxas de mobilidade ascendente é determinada pelo nível baixo (e rural) do *status* dos pais e à migração rural-urbana. Segundo, os dados da tabela 14 indicam novamente algumas diferenças substanciais da mobilidade entre os segmentos de trabalho protegido e não protegido (que praticamente tinham desaparecido na tabela 13). Quanto mais pobre a região, maior é a diferença. Por exemplo, um trabalhador urbano do mercado protegido do Nordeste tem o dobro de chance de subir do que um trabalhador urbano do segmento não protegido, esta diferença é aproximadamente a mesma no Leste e mais do que o triplo no Sul. No Rio, a relação é cerca de 1,7 em São Paulo e Brasília, 1,9, mas com taxas maiores de mobilidade ascendente.

COMENTÁRIOS FINAIS

Como foi dito no início deste ensaio, a hipótese da segmentação do mercado de trabalho parece ser hoje bastante atraente, apesar de certos pontos obscuros ainda prevalentes. Mesmo na tendência mais recente (Beck, Horan e Tolbert 1978, 1980) ainda há certo ceticismo. Mas até os críticos reconhecem que os resultados estão ficando cada vez mais "robustos"

Acreditamos que alguns tipos de segmentação do mercado de trabalho podem de fato ser muito úteis para a compreensão do problema. Isto é particularmente verdadeiro quando a variável segmentação: 1) classifique sem ambigüidade o trabalhador num segmento; 2) reflita claramente diferenças nos direitos, privilégios e obrigações daqueles que se situam em seus vários segmentos; 3) estabeleça com clareza os benefícios e sanções em apoio de tais diferenças de direitos e deveres. Acredi-

TABELA 12

MOBILIDADE INTER-GERACIONAL E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA OCUPAÇÕES AGRÍCOLAS E NÃO AGRÍCOLAS (EM %)

Segmento do de trabalho e padrões de mobilidade	Ocupações agrícolas	Ocupações não agrícolas
<i>Setor protegido</i>		
Ascendente	14,2	69,0
Imóvel	85,3	19,4
Descendente	—	11,6
<i>Setor não protegido</i>		
Ascendente	8,5	70,4
Imóvel	91,5	14,8
Descendente	—	14,8

TABELA 13

MOBILIDADE INTER-GERACIONAL E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DE HOMENS ATUALMENTE TRABALHANDO EM ÁREAS URBANAS (EM %)

Segmento do mercado de trabalho e padrões de mobilidade	Regiões					
	Rio de Janeiro	São Paulo	Brasília	Outros Estados do Sul	Outros Estados do Leste	Estados nordestinos
<i>Setor protegido</i>						
Ascendente	60,2	69,7	70,6	75,8	67,5	69,2
Imóvel	23,0	18,9	16,8	15,4	21,0	22,2
Descendente	16,8	11,4	12,6	8,8	11,5	8,6
<i>Setor não protegido</i>						
Ascendente	57,9	70,6	72,3	72,4	71,5	75,3
Imóvel	21,6	15,2	11,7	12,1	15,7	12,4
Descendente	20,5	14,2	16,0	15,5	12,8	12,3

tamos que o mercado de trabalho brasileiro e a legislação trabalhista constituem boas bases empíricas para estudos de segmentação. Como vimos, trabalhadores registrados sob as

normas da lei e do Ministério do Trabalho têm, um amplo conjunto de benefícios, todos eles extensivos à segurança pessoal, familiar e no trabalho. Ser registrado implica que o traba-

TABELA 14

**MOBILIDADE INTER-GERACIONAL SEGUNDO A SEGMENTAÇÃO DO
MERCADO DE TRABALHO PARA HOMENS CHEFES DE FAMÍLIAS
NASCIDOS E ATUALMENTE TRABALHANDO EM ÁREAS URBANAS**

Segmento do mercado de trabalho e padrões de mobilidade	Regiões					
	Rio de Janeiro	São Paulo	Brasília	Outros Estados do Sul	Outros Estados do Leste	Estados nordesti- nos
<i>Setor protegido</i>						
Ascendente	38,8	42,8	38,0	41,8	35,4	31,0
Imóvel	35,3	35,7	35,5	36,9	41,6	49,7
Descendente	25,9	21,5	26,5	21,3	23,0	19,3
<i>Setor não protegido</i>						
Ascendente	23,1	22,5	19,2	13,8	18,9	15,9
Imóvel	39,5	40,0	34,1	37,8	44,7	42,3
Descendente	37,4	37,5	46,7	48,4	36,4	41,8

lhador se mantém no emprego sob um contrato. Trabalhadores não registrados estão fora de tal proteção. A variável é dicotômica. Mais ainda, dispõe-se de um indicador não ambíguo para medir variáveis: a posse ou não de carteira de trabalho assinada (ou equivalente contrato).

Por outro lado, a mobilidade inter-geracional fornece uma variável sociológica dependente informativa, por meio da qual se pode testar se a variável de segmentação tem os efeitos esperados. Neste texto apresentamos apenas os resultados de um teste modesto. Acreditamos que os resultados demonstram com clareza que segmentação do mercado de trabalho — se o indivíduo está no mercado de trabalho protegido ou não protegido (“primário” ou “secundário”) — tem clara relação com a mobilidade social. Os dados deixam pouco lugar a dúvidas de que aqueles que se encontram no mercado de trabalho protegido no Brasil parecem muito mais capazes de ultrapassar o *status* dos pais do que os que se encontram no setor não protegido. Estudos posteriores encontram neste ensaio um convite para a apresentação das análises e continuação da abordagem.

APÊNDICE METODOLÓGICO

Os Dados

Os dados deste estudo foram tomados da Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar — PNAD, de 1973, uma amostra construída para permitir a estimação de parâmetros nacionais. Estes dados consistem em 40 variáveis básicas, apropriadas para pesquisas demográficas e de mobilidade social, obtidas de pessoas de 10 anos ou mais (N = 279.212) em mais de 90.000 domicílios pertencentes ao plano de amostragem. São disponíveis informações minuciosas sobre a ocupação do indivíduo na época da entrevista e na de seu primeiro emprego. Os mesmos tipos de dados são disponíveis para a ocupação de seu pai na época de seu primeiro emprego. Idade, sexo, situação conjugal, local de residência, estado de nascimento, renda, educação, situação de emprego, são dados igualmente disponíveis, entre outros. Na presente análise, utilizamos um subconjunto da amostra que consiste de todos os homens chefes de famílias entre 20 e 64 anos (N = 58.286). A menos de outras especificações, es-

ta foi a subamostra aqui utilizada. O conceito de "empregado" significa um indivíduo com emprego regular, no qual trabalha 40 horas ou mais por semana. O conceito de "chefes de famílias" significa um indivíduo que vive com pelo menos um dependente, com o qual se relaciona por casamento ou por consangüinidade. Devido à ausência de dados de uma ou outra variável, o número real de casos presentes em algumas das tabelas pode ser menor. Por outras razões, foram adicionados dados de mulheres chefes de famílias (N = 3 068). Analogamente são apresentados dados de menores empregados. Estes jovens são todos os rapazes ou moças entre 10 e 19 anos, que indicaram ter um emprego regular (N = 30.236; rapazes: 64,2%; moças: 35,7%).

As Variáveis

MERCADO DE TRABALHO PROTEGIDO E NÃO PROTEGIDO

Apresentamos no corpo do texto as distinções entre os setores protegidos e não protegido, de acordo com sua aplicação para o Brasil. Suas definições operacionais são:

- a) Considera-se no mercado de trabalho não protegido as pessoas nas seguintes condições: a. autônomos, exceto os profissionais liberais (médicos, advogados, engenheiros etc); b. empregados sem carteira de trabalho assinada, o que significa não serem trabalhadores registrados.
- b) Considera-se no mercado de trabalho protegido as pessoas nas seguintes condições: a. empregados no serviço público; b. trabalhadores registrados, i.é., que dizem ter carteira de trabalho assinada; c. empregadores; d. profissionais liberais autônomos (médicos, advogados, engenheiros etc).

Mobilidade Social

A técnica básica de computar a mobilidade social consiste em uma típica tabela de mobilidade. O *status* de origem está no eixo — x e o *status* final no eixo — y. Para cada pessoa na amostra que declarou uma ocupação

em cada um dos três quesitos ocupacionais (atual, primeiro emprego, ocupação do pai quando o indivíduo se empregou pela primeira vez), foram atribuídos três "scores" de *status* ocupacional, um para cada título ocupacional declarado. Os "scores" foram obtidos de uma escala de *status* ocupacional e padronizada por idade, baseada na educação e renda médias dos grupos etários para cada ocupação específica. Foram designados scores de "Valle" (Valle Silva, 1974). Cada uma das três variáveis dos *status* ocupacionais resultantes foi subdividida em cinco estratos hierarquizados. O estrato de base, ou baixo, foi ainda subdividido em estratos inferior-urbano e inferior-rural. Hierarquicamente, eles não diferem muito, embora o urbano seja ligeiramente mais alto. Em termos de requisitos educacionais formais e ganhos aproximados, seguem (aproximadamente) as descrições que serão dadas imediatamente abaixo. O sistema brasileiro define salários em termos de número de salários mínimos que cada trabalhador recebe. Informalmente, são designados por "um *salário*, três *salários* etc" Em 1973, o valor médio em dólares correntes do salário mínimo no Rio de Janeiro era aproximadamente 50,9 dólares por mês (Pfefferman e Webb, extraído de sua publicação mimeografada de 1979). Estes são os nomes e descrições rápidas dos estratos: Elite — dez ou mais *salários*, graduados em cursos superiores; Médio-superior — cinco a dez *salários*, graduados em cursos superiores ou de segundo grau; Médio-Médio — dois a quatro *salários*, graduados em cursos de primeiro ou segundo grau; Médio-Inferior — um a dois *salários*, sendo requerida normalmente a educação básica; Inferior — usualmente não mais do que um *salário*, sem requisitos educacionais (Pastore e Haller, 1977). As definições operacionais destes estratos são apresentadas na tabela 15.

Algumas observações podem ser úteis. Primeiro, a elite é muito pequena. Apenas 2,0% dos pais e 3,5% do conjunto de indivíduos pertenciam a ela. O estrato inferior-rural é, de longe, o mais populoso. A maioria dos pais pertenciam a este estrato (64,9%) e a maioria dos indivíduos estava nele de início (59,2%). Em 1973, a porcentagem destes homens que estavam nele diminuiu consideravelmente

TABELA 15
ESTRATOS OCUPACIONAIS DE HOMENS CHEFES DE FAMÍLIAS
ENTRE 20 E 64 ANOS DE IDADE

Estrato	Valores extremos e médias	Ocupações típicas	Distribuição percentual		
			Emprego do pai ⁽¹⁾	Primeiro emprego	Emprego atual
Elite	40,06–88,75 M = 63,71	Grandes Fazendeiros e Inds. Eng ^o s, Arquitetos Médicos, etc.	2,0	0,6	3,5
Médio-Superior	24,72–38,57 M = 30,84	Meteorologistas, Enfermeiras, Trad., Profs. Secundários, Assistentes Sociais	3,1	0,7	6,3
Médio-Médio	9,77–23,22 M = 17,01	Adms. rurais, Prop. de hotéis e pensões, Linotipistas	13,8	6,9	18,4
Médio-Inferior	6,18–12,99 M = 9,47	Mecânicos de motores, Eletricistas, Rádio-Tec., motoristas, telefonistas, barbeiros.	9,3	7,3	23,8
Inferior-Urbano	1,81–7,65 ⁽²⁾ M = 5,84	Alfaiates e costureiros, Linguiceros, ceramistas, cozinheiros e garçons	6,9	25,2	16,0
Inferior-Rural	2,50–4,79 ⁽²⁾ M = 4,70	Tratoristas, jardineiros, pescadores, lavradores	64,9	59,2	32,0

(1) Na época em que o indivíduo se emprega pela primeira vez.

(2) O score de Valle para estas duas categorias se superpõe. Todas as ocupações agrícolas não qualificadas foram colocadas na categoria inferior. A categoria inclui apenas as ocupações não agrícolas inferiores.

(para 32,0%) à medida que eles ascenderam e se dirigiram para áreas urbanas. Enquanto em 1973, 28% dos homens estavam em um dos três estratos superiores, apenas 8,2% começaram nele e apenas 1,3% (0,6 mais 0,7) começaram em um dos dois estratos superiores. Cla-

ramente, de pai para filho houve um substancial deslocamento ascendente na estrutura como um todo; e também claramente, desde o primeiro emprego até o emprego atual, uma grande parte destes homens ascendeu em seu *status*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECK, E.M., HORAN, Patrick M. e TOLBERT II, Charles M. (1978). Stratification in a Dual Economy: a sectorial model of earnings determination. *American Sociological Review*, 43: 704-720, October.

BECK, E.M., HORAN, Patrick M. e TOLBERT II, Charles M. (1980) Social stratification in industrial society: Further evidence for a structural alternative. *American Sociological Review*, 45, August.

BLAU, Peter M., e DUNCAN, Otis D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York, Wiley.

BECKER, Gary (1964). Human Capital. New York, *National Bureau of Economic Research*.

BLUESTONE, Barry (1968). Low wages industries and the working poor, *Poverty and Human Resources Abstracts*. (March/April).

BOWLES, Samuel e GINTIS, Herbert (1976). *Schooling in Capitalist America*, New York, Basic books.

CAIN, Glen G. (1976). The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey. *Journal of Economic Literature*, 15: 1215-1257, December.

COSTA, Ramonaval A. (1977). *Distribuição de Renda Pessoal no Brasil*, Rio de Janeiro, IBGE.

CROMWELL, Jerry (1977) The size distribution of income: an international comparison. *Review of Income and Wealth*, 23: 291-308, September.

DOERINGER, Peter e PIORE, Michael (1971). *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington, Mass., D.C. Heath Lexington Books.

FEATHERMAN, David L., e HAUSER R, Robert N. (1978). *Opportunity and Chance*. New York, Academic Press.

FIELDS, Gary S. (1975). Who benefits from economic development: a reexamination of Brazilian growth in the 1960's. *American Economic Review*, 67: 570-582, September.

FISHLOW, Albert (1972) Brazilian size distribution of income. *American Economic Review*, 62: 391-402, May.

GOVERNMENT OF BRAZIL (1977). *Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: Gráfica Auriverde, Ltda.

JAIN, Shail (1975). *Size Distribution of Income: A Compilation of Data*. Washington, D.C., The World Bank (offset).

LANGONI Carlos G. (1972). *Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico do Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Expressão e Cultura.

LIMA, Ricardo (1980). Mercado de Trabalho: O Capital Humano e a Teoria da Segmentação, *Pesquisa e Planejamento*, 10: 217-272, abril.

MORLEY Samuel (1978). Growth and inequality in Brazil. In. HALLER, Archibald O. editor, *Socioeconomic Change in Brazil*. *Luso Brazilian Review*, 15: (Winter).

OTTO, Luther B., e HALLER, Archibald (1979) Evidence for a social psychological view of the status attainment process: four studies compared. *Social Forces*, 57: 887-914, março.

PASTORE, José (1979) *Desigualdade e Mobilidade Social no Brasil*. São Paulo, T.A. Queiroz, Editor, Ltda.

PFEFFERMAN, Guy e WEBB, Richard.

(1979). *The Distribution on Income in Brazil*. Washington, D.C., The World Bank (Offset).

SEWELL, William, e HAUSER, Robert M. (1975). *Education, Occupation and Earnings: Achievement in the Early Career*. New York, Academic Press.

VALLE SILVA, Néilson do (1974). *Posição social das ocupações*. Rio de Janeiro. Instituto de Geografia e Estatística, mimeo.