

Laboriosas, mas redundantes: diferenciais de gênero nos padrões de mobilidade no trabalho industrial no Brasil dos anos 90¹

Nadya Araujo Guimarães²

Os anos 90 destacaram-se, no Brasil por uma intensa transformação no trabalho industrial. Tal transformação transparece com nitidez qualquer que seja o âmbito a partir do qual a observemos: seja o das tendências do mercado de trabalho industrial, seja o das mudanças na organização do trabalho nas plantas fabris, seja o da configuração do tecido industrial. Os seus determinantes advieram tanto do plano micro-organizacional - refletindo as transformações tecnológicas e gerenciais então ocorridas, como do plano macro-social, como resultado da redefinição do papel do setor industrial na divisão social do trabalho no país. Os seus efeitos se expressam seja no plano da re-espacialização da força de trabalho, seja nos padrões de relação inter-firmas, seja nas formas da relação de trabalho no mercado industrial. Por isto mesmo, as mudanças no volume e na natureza do emprego fabril parecem se constituir em uma das características marcantes da realidade da organização do mercado de trabalho no Brasil atual.

No que concerne à capacidade de absorção de trabalhadores por parte da indústria brasileira é certo que desde os anos 80 ela já vinha se mostrando declinante. Qual, então, a novidade dos anos 90? Os momentos de retomada do crescimento econômico já não se mostraram capazes de fazer face ao processo de contração do emprego industrial; ao contrário, esse processo se acentuou com o choque que deu início ao ajuste do período Collor (1990-1992) e persistiu, mesmo naqueles anos (como 1994 e 1995) em que a economia pareceu querer arrancar em direção ao crescimento.

¹ Este texto é uma versão revista da comunicação apresentada ao Seminário “Las Transformaciones del Trabajo. Género, Flexibilización e Inserción Laboral Femenina”, promoção do CEM – Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, 24-26 de novembro de 1999. Agradeço a Paulo Henrique da Silva, Fernando Fix e Marcelo K. Faria pelo apoio na preparação dos dados. Agradeço aos dois *referees* do *Travail, Genre et Sociétés* pelos comentários e sugestões.

² Professora do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e pesquisadora associada ao Cebrap – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. E-mail: nadya@uol.com.br.

Essa conjunção entre crescimento da produção, da produtividade e da competitividade industriais, por um lado, e queda sistemática do emprego industrial, por outro, passou a se constituir num dos principais desafios aos estudiosos e aos *policy-makers* preocupados com o trabalho no Brasil atual. Desafio tanto maior quando consideramos dois traços adicionais. Por um lado, a chamada “racionalização do trabalho” andou de braços com uma outra característica: a intensa seletividade das políticas de pessoal. Tal enxugamento seletivo tem tido efeitos diversos entre segmentos sociais, que se distinguem não apenas por características aquisitivas - maior escolaridade e maior experiência, por exemplo -, mas também por características adscritas - como condição de gênero, geracional e étnico-racial.

Nesse processo, nem sempre as credenciais ligadas ao desempenho (como uma escolarização mais elevada) se mostraram suficientes para proteger seus possuidores do efeito devastador da mudança micro-organizacional sobre os seus postos de trabalho, notadamente quando ela ocorre num contexto de ajuste macro-econômico. Recente análise da dinâmica do emprego nos dois mais importantes pólos da cadeia químico-petroquímica brasileira, aponta, por exemplo, para o fato de que, conquanto mulheres e jovens ali atuantes sejam sensivelmente mais escolarizados, foram eles os grupos mais atingidos pela intensa queima de postos de trabalho que se verificou no segmento (Guimarães e Campos, 1999). Ademais, é notável como a racionalização de custos tem se feito às expensas dos ganhos daqueles que são portadores das qualidades reiteradas como preferenciais. Assim, nas ocupações em que tem tido lugar o movimento de substituição de homens pouco escolarizados por mulheres com mais anos de estudo, observa-se o pagamento de salários relativamente inferiores às novas trabalhadoras, mesmo sendo estas relativamente mais instruídas (Lavinias, 1997; Guimarães e Consoni, 2000).

Este desafiante quadro, que se constitui pelo lado da oferta de postos de trabalho, torna-se ainda mais intrigante quando o visualizamos pelo lado da oferta de trabalhadores. Isto porque, se divisão social e intersetorial do trabalho parecem em redefinição, também a divisão sexual do trabalho evidencia novos contornos. Um intenso ingresso feminino no mercado de trabalho se destaca. Ele é correlato: (i) a mudanças importantes no

comportamento demográfico³, (ii) a ganhos significativos de escolaridade feminina⁴, (iii) a transformações na esfera valorativa, que atualizam e redefinem papéis sociais de gênero⁵.

Diante disto, uma grande indagação se impõe às agendas, acadêmica e dos *policy makers*, a saber: como, num tal contexto, se redefinem as oportunidades para ingresso, qualificação, mobilidade e retribuição do trabalho de grupos sociais cujos “capitais sociais de inclusão”, para dizê-lo de algum modo, distinguem-se de modo significativo?

Recentes estudos exploraram esse tema com uma preocupação metodológica de tipo longitudinal, observando as trajetórias de trabalhadores industriais demitidos no curso do processo de reestruturação industrial. Os seus resultados sugerem que as estratégias empresariais de reestruturação fabril têm produzido movimentos de migração ocupacional que são importantes tanto pelo que revelam de mobilidade da força de trabalho da indústria em direção aos serviços (Caruso e Pero, 1996; Pero, 1997; Caruso, Pero e Lima, 1997), como pelo que documentam sobre os intensos processos de saída de trabalhadores, de duração considerável e quem sabe definitiva, que batem em retirada não somente da indústria, mas do mercado dos empregos formalmente registrados (Castro, 1998; Cardoso, 2000). Tais movimentos parecem ter uma intensidade que varia conforme a conjuntura, mas também conforme o setor e os atributos dos trabalhadores desligados. Entretanto, pouca atenção tem sido dada aos diferenciais de sexo que podem configurar distintos padrões de mobilidade setorial. Este será, aqui, o alvo da discussão.

³ O movimento de queda da fecundidade, que se renunciara nos 60 e se intensificara a partir dos 70, continuou em seu declínio nos anos 80 e primeira metade dos 90; assim, a taxa que alcançara 4.4 no início da década passada, reduziu-se substancialmente, chegando a 2.5 em 1995. Esta tendência, aliada a um movimento de redução da mortalidade e envelhecimento da população, bem como ao aumento do número de domicílios chefiados por mulheres (21% em 1995, contra 15% em 1980) configura um novo perfil socio-demográfico dos grupos familiares no Brasil, com claros efeitos sobre o ingresso de mulheres ao mercado de trabalho (Bruschini, 1998).

⁴ Se é certo que tem crescido a escolaridade da população como um todo, paulatinamente e em todo o país, é igualmente verdadeiro que são as mulheres as que se mostram mais escolarizadas. Assim, conforme dados de 1999 da pesquisa nacional por amostra domiciliar (PNAD), na indústria de transformação, mulheres brancas tinham, em média, 8 anos de estudo, contra 7 dos homens brancos, 6 das mulheres negras e 5 dos homens negros; com exceção dos homens negros, todos ganharam cerca de um ano de escolaridade entre 1989 e 1999.

⁵ Tais transformações – especialmente no que afetam as chances de convivência entre papéis familiares e profissionais – são decisivas para o entendimento das decisões individuais de ingresso no mercado, por parte das mulheres; mais além das oportunidades abertas pela demanda de força de trabalho e pela adequação das suas qualificações, elas são um elemento decisivo. Bem assim, essa esfera valorativa é igualmente determinante para o entendimento dos diferenciais de remuneração e das oportunidades de mobilidade e de acesso, pelas mulheres, a posições ocupacionais de prestígio e de poder.

Uma hipótese orienta a reflexão a ser desenvolvida, a saber: quanto mais sistêmica a reestruturação industrial num dado setor, menores as chances de reconversão ocupacional (por migração para empregos similares no mesmo setor) dos trabalhadores dele desligados; bem assim, maiores as dificuldades para preservar postos de qualidade para grupos sociais mais vulneráveis (Cardoso, Caruso e Castro, 1997). O caráter sistêmico do processo de reestruturação pode se expressar tanto no que diz respeito à convergência inter-empresas, subsumindo diferentes elos da cadeia produtiva a um mesmo padrão de organização da produção e do trabalho, como intra-empresa, universalizando o processo de reestruturação por entre os setores e atividades que caracterizam a divisão do trabalho no plano intra-fabril.

O meu argumento se desenvolverá em duas partes principais. Na primeira, sistematizarei achados da literatura brasileira mais atual, produzidos a partir de inquéritos domiciliares, que apontam para mudanças importantes no âmbito da oferta de força de trabalho, expressas na crescente presença e no novo perfil das mulheres que ingressam na atividade econômica, bem como nas novas condições de sua incorporação à população economicamente ativa. Destaco um, dentre esses traços, como o foco de atenção no presente texto: as novas tendências do desemprego de mulheres. Tal tendência desperta o interesse para um fenômeno que se intensificou nos anos 90: o trânsito entre situações ocupacionais.

Por isto mesmo, na segunda parte deste texto, observarei o que se passa no lado da demanda de trabalho, analisando dados produzidos pelas empresas brasileiras para o sistema de informações e cadastro geral de admitidos e demitidos do Ministério do Trabalho e Emprego. Por meio destes dados, acompanho os eventos de mobilidade do grupo de trabalhadoras e trabalhadores industriais demitidos que estiveram sujeitos a uma mesma vicissitude: perderam os seus empregos no ano de 1989. E por que justamente este ano? Ocupados no momento que precede às mudanças resultantes do ajuste macroeconômico e da reestruturação micro-organizacional, esses trabalhadores foram desafiados à busca de nova ocupação no momento de maior redução da oferta de postos de trabalho e de crescente seletividade no recrutamento. A base de dados de que disponho me permite re-localizar cada um destes trabalhadores e trabalhadoras a cada evento de reingresso (entre 1989 e 1997) no mercado dos empregos formalmente registrados.

Com base nas informações sobre os nove anos de mobilidade intersetorial no mercado formal dessa coorte de demitidos(as) da indústria brasileira em 1989, procurarei argumentar em favor da importância de estudarmos os diferenciais de gênero para bem entendermos o fenômeno da mobilidade entre situações de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores da indústria brasileira. Com base nas informações longitudinais sobre esses 9 anos de mobilidade intersetorial no mercado formal da coorte de demitidos(as) da indústria em 1989, procurarei discutir, como os diferenciais de gênero se manifestam:

- (a) Em setores da indústria sujeitos a distintos padrões e a variada intensidade no processo de reestruturação, e caracterizados por permeabilidade igualmente diversa com respeito ao trabalho de mulheres; para tanto, compararei aos ramos automotriz (mais heterogêneo no que concerne à disseminação dos novos padrões de produção ao interior da cadeia e mais permeável, ao menos em seu segmento de auto-peças, ao uso do trabalho feminino) e químico-petroquímico (caracterizado pela maior convergência no processo de reestruturação dos diferentes elos da cadeia produtiva e menos permeável ao trabalho de mulheres).
- (b) Em mercados regionais de trabalho com variada estruturação; para tanto serão comparados os estados brasileiros de São Paulo (coração industrial e localizado no Sudeste) e Bahia (que se situa no Nordeste e é um dos campeões em taxas urbanas de informalidade).

O interesse básico está em melhor conhecer as trajetórias da mobilidade. Para tanto, um cardápio de indagações se destaca. Como se dão estes percursos, isto é, que se pode dizer do destino dos trabalhadores industriais que perderam seus empregos, no Brasil, no alvorecer do processo de reestruturação dos anos 90? Há variantes de gênero? Esses percursos se diferenciam conforme o setor (sua mixidade e a natureza da reestruturação)? Diferenciam-se conforme o tipo de mercado regional de trabalho (mais ou menos formalizado) onde a busca de emprego se faz?

1. Retomando alguns pontos de partida: os anos 90 e as novidades na dinâmica do trabalho feminino no Brasil, à luz de dados domiciliares

Importante literatura brasileira tem frisado a existência de novas tendências no emprego de mulheres no Brasil, a partir de cuidadosas análises dos diferentes inquéritos domiciliares levados a cabo (Abreu, Jorge e Sorj, 1994; Bruschini, 1998 e 1998-a; Lavinias, 1997; Lavinias, 1998 e 1998a, dentre outros). Tais tendências, que já começavam a se delinear no final dos anos 70, consolidaram-se entre os anos 80 e os 90. Dentre elas, destacaremos algumas por seu particular interesse para a posterior descrição sobre as condições do emprego de mulheres na indústria brasileira atual.

Em primeiro lugar, sobressai-se o aumento persistente da taxa de atividade feminina. Entre 1985 e 1995, ela se amplia de 36.9% para 53.4%, enquanto a taxa masculina pouco se altera, passando de 76 % para 78.3%. Como resultado, as mulheres elevam em 63% a sua participação na População Economicamente Ativa (PEA), crescimento este que significa, em termos absolutos, o afluxo ao mercado de trabalho de nada menos que 12 milhões de novas mulheres em um período de apenas 10 anos (Bruschini, 1998), com um incremento anual da participação feminina na população ocupada da ordem de 3.8% (Lavinias, 1997). Desta sorte, em termos relativos, as mulheres eram, em 1995, 40.4% da força de trabalho brasileira (Bruschini, 1998)

Crescimento desta monta dificilmente se faria sem que dele resultasse uma importante mudança no perfil daquela que participa hoje do mercado de trabalho. De fato, 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 elevadas⁶ ou, por outra, pelo fato de que, ingressando mais jovens no mercado, dele não se retiravam ao iniciar a sua carreira reprodutiva. Como resultado, as curvas de participação feminina e masculina, segundo

⁶ Observando dados para 1995, Bruschini (1998a) sublinha que as maiores taxas de atividade (66%) são observadas entre mulheres de 30 e 39 anos.

idades, tornam-se bem mais assemelhadas em seu formato nos anos 90 que nos 80 (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 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).

No âmbito das ocupações e grupos ocupacionais, alguns sinais reveladores parecem também se colocar. Bruschini (1998) observa que, entre 1985 e 1995, aumenta a participação feminina em todos os grupos ocupacionais, com a novidade de que, na administração, é importante o afluxo de mulheres a posições de chefia. E mesmo na indústria – e em setores tradicionais, como é o caso da têxtil – a redução no número de ocupadas anda de braços com um crescimento importante, da ordem de 62% (embora sobre uma base numérica pouco significativa), das mulheres mestres, contramestres e técnicas. Nos serviços, cresce também o número de mulheres na posição de proprietárias de estabelecimentos.

Boa parte destas mudanças – como o crescimento das taxas de atividade e o novo perfil etário da mulher participante na força de trabalho, ou mesmo as transformações no padrão de mixidade nos setores e ocupações – expressa tendências que se verificam de modo mais generalizado, em outros países. Todavia, o novo cenário macroeconômico e micro-organizacional da atividade produtiva no Brasil no pós-90 (abertura da economia, estabilização monetária, mudanças no papel produtivo e regulador do estado, reestruturação organizacional nas empresas e cadeias produtivas, dentre outros) conferiu uma faceta específica tanto à intensidade com que estas novidades passaram a se exprimir no Brasil, como à sua natureza, combinando-se com as antigas desigualdades que diferenciavam oportunidades entre grupos sociais de sexo. Senão, vejamos.

Autoras são convergentes em afirmar o ônus particularmente elevado que pagam as mulheres no processo de intensa reorganização e fechamento de oportunidades ocupacionais. 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, essa tendência não se restringe a segmentos, como a indústria, majoritariamente masculinos; também na administração pública (serviços de saúde e educação, onde 8 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.

Lavinias (1997) sugere a hipótese de que, face à retração de oportunidades ocupacionais, em condições de crescimento das taxas de atividade, não somente ampliam-se as taxas de desemprego (do que trataremos em seguida), como aumenta a competição entre sexos pela obtenção do emprego. Com isto, alteram-se os padrões e processos que definem a mixidade da força de trabalho empregada. A autora sugere que “quando se contrai a oferta de emprego em atividades altamente segregadas por sexo, a resposta à entrada do sexo oposto não é sempre de maior abertura à mixidade” (p. 49-50).

No caso brasileiro, pode-se observar durante a conjuntura de retração que marcou a primeira metade dos anos 90, (i) um movimento de fechamento de oportunidades ocupacionais em espaços tradicionalmente masculinos (foi o caso, por exemplo, da indústria de construção civil, ou mesmo, como vimos, da indústria em geral), que se combina com (ii) um movimento de migração ocupacional de trabalhadores masculinos para atividades antes predominantemente femininas (como, por exemplo, com respeito aos serviços públicos de saúde e de educação).

Redução de oportunidades ocupacionais em situação de crescimento persistente das taxas de atividades nos remete para uma segunda indagação importante: como a tendência ao incremento nas taxas de desemprego⁷ afeta as tendências da desocupação entre homens

⁷ Em especial, como no pós-96, quando serviços e comércio deixam de desempenhar o papel de produtores líquidos de postos de trabalho, compensando o encolhimento persistente de postos na indústria (Camargo, 1998).

e mulheres? A literatura tem apontado que o recente (e persistente) crescimento de desemprego feminino, descolado do padrão masculino, resulta da aceleração da desocupação no setor de serviços, justamente aquele que não somente fora tradicionalmente mais permeável ao trabalho de mulheres, como, na conjuntura de ajuste e reestruturação dos 90, se tornara o grande produtor de postos de trabalho.

Ao que parece, a falta de trabalho é um problema particularmente grave para as mulheres brasileiras que estão na população economicamente ativa. Mais ainda. É certo que o desemprego feminino sempre apresentou taxas mais elevadas 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.

Para Lavinias (1998) este aumento recente do desemprego feminino parece articulado a pelo menos três outros fenômenos importantes. Em primeiro lugar, as mulheres apresentam uma dinâmica de ingresso no mercado de trabalho diferente dos homens. Isto porque, há ainda um contingente expressivo de mulheres fora da PEA; de fato, em 1995, a autora registra que apenas metade das mulheres entre 25-65 anos trabalhava ou procurava trabalho nas áreas metropolitanas brasileiras; entre os homens, tal proporção era de cinco em cada seis (85%). Em segundo lugar, é maior a sazonalidade do desemprego das mulheres vis-a-vis o desemprego dos homens. 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 recebiam qualquer remuneração e 10% trabalhavam para consumo próprio. Em terceiro lugar, a heterogeneidade da condição social diferencia as mulheres, fazendo com que os riscos do desemprego sejam maiores para as mais pobres (e, via de regra, negras) e menos escolarizadas dentre elas.

Nesse quadro conjuntural – mais instável e desprotegido -, o que se passa com o desemprego industrial? Ou, dito de outra maneira, que ocorre com os diferenciais entre

homens e mulheres no que concerne ao destino dos demitidos, às suas chances de re-inserção num novo emprego formalmente registrado?

2. O destino dos demitidos, a redundância e as chances de inserção: diferenciais entre homens e mulheres

A flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro tem sido analisada com bastante rigor pela literatura acadêmica, notadamente de filiação na Economia. Tanto na sua forma alocativa (documentada, por exemplo, tanto por Barros, Cruz, Foguel e Mendonça, 1997, como por Montagner e Brandão, 1994), como na sua forma salarial (conforme Barros e Mendonça, 1996), a flexibilidade parece ter sido uma característica central à organização do mercado brasileiro de trabalho.⁸ Entretanto, até aqui, o estudo dos impactos alocativos desta flexibilidade não puderam lançar mão de ferramentas de análise de tipo longitudinal, que lhes permitisse acompanhar com mais precisão o destino dos demitidos. Ao contrário, era o confronto dos movimentos setoriais agregados, comparados transversalmente, que alimentava as inferências sobre como os ajustes na oferta dos postos de trabalho e nas condições de remuneração afetavam os destinos dos trabalhadores individuais.

A possibilidade de um estudo de tipo longitudinal, referido a grandes agregados no mercado de trabalho brasileiro, tornou-se realidade só muito recentemente, graças à montagem de uma nova base de dados – a RAISMIGRA - que registra os episódios de mobilidade individual no mercado formal de trabalho. Na versão experimental em que foi inicialmente gerada, e que é aqui utilizada, a RAISMIGRA acompanha cada um dos trabalhadores industriais brasileiros que compõem uma mesma coorte de demitidos, checando, inicialmente em cada um dos anos subseqüentes à demissão, se ele aparece nos registros de empregados efetuados pelas firmas, junto ao governo, na data de referência (31 de dezembro de cada ano); caso o indivíduo não apareça empregado nessa data, todos os

⁸ Alguns estudos usam mesmo os padrões dominantes de flexibilidade para distinguir, especificando, conjunturas recessivas, como a dos 80 e a dos 90 (como Amadeo et alli, 1993).

registros de movimentação anual feitos pelas empresas são revisados de modo a buscar localizar o vínculo (se houver) de maior duração em que esteve registrado este trabalhador.⁹

Entretanto, a base RAISMIGRA cobre apenas os empregos formalmente registrados. Não seria, então, descabido indagar acerca da importância de analisar percursos ocupacionais no mercado formal de trabalho, quando sabemos que cerca de metade dos trabalhadores brasileiros transita na informalidade, sendo esta ainda mais importante entre as mulheres (Cardoso, Comin, Guimarães, 2000)? De fato, na forma como se institucionalizou o mercado de trabalho no Brasil, o vínculo formal foi concebido para ser - e ainda é - o passaporte para o mundo dos direitos (Werneck Vianna, 1976; Santos, 1979). Ele garante férias, 13^º salário e um pecúlio na forma de um fundo de garantia pelo tempo de serviço (FGTS). Mais ainda, fora desse marco regulatório inexistente a representação sindical e desaparece a proteção conferida pelas convenções coletivas, sem o que as relações de trabalho passam a estar ao sabor daquilo que, individualmente, pactuem patrão e empregado.

“Em suma, o vínculo formal traz o trabalhador à superfície da cena social, dando-lhe visibilidade pública e conferindo estabilidade à sua relação com o Estado, via acesso regulado à legalidade imperante, a algo que poderia ser nomeado “mínimos civilizatórios” em termos de remuneração e direitos. A perda do emprego, se não é seguida da obtenção de um novo emprego registrado, significa a exclusão pura e simples deste mundo estruturado dos direitos do trabalho e a inclusão, por contrapartida, no outro mundo do trabalho, aquele informalmente regulado, invisível do ponto de vista do Estado e suas instituições, provavelmente ainda mais predatório em relação à força de trabalho ou, quando menos, assujeitando-o a condições de depredação cujos antídotos e anteparos não estão socialmente regulados e que, por isto mesmo, carecem de formas de controle (legal e política) institucionalmente estatuídas e legitimadas.” (Cardoso, Comin e Guimarães, 2000).

Por todas essas razões torna-se especialmente importante explorar os dados da RAISMIGRA. Assim sendo, que se pode dizer sobre a mobilidade dos trabalhadores industriais brasileiros que se viram expostos à saída – por curto ou longo tempo – dos marcos regulatórios do trabalho formalmente registrado num contexto de intenso ajuste

⁹ A existência de um número de identificação (o registro individual no programa de seguridade social) permite intercomunicar os eventos ocupacionais referentes a um mesmo indivíduo, abrindo a possibilidade para o desenvolvimento de análises

macroeconômico e de reestruturação micro-organizacional? Há diferenciais entre homens e mulheres no que concerne aos percursos de mobilidade que se sucedem uma vez rompido o vínculo formal de trabalho?

Os resultados aqui apresentados tomam em consideração uma coorte de trabalhadores industriais, qual seja, aquela formada pelos demitidos no ano de 1989.¹⁰ Duas razões justificam tal escolha. Em primeiro lugar, porque ela provê o mais longo período de acompanhamento da mobilidade (nove anos, compreendidos entre 1989 e 1997). Em segundo lugar, porque tal trânsito ocupacional recobre justamente o período de mais significativas mudanças no mercado de trabalho, incluindo tanto o momento de crise e início do ajuste macroeconômico, com máxima perda de postos de trabalho (1990-1993), quanto o momento de reanimação da economia, que se segue ao plano de estabilização econômica (1994-1997).

As Figuras 1 e 2 permitem acompanhar, ano a ano, a situação ocupacional dos trabalhadores (homens e mulheres, respectivamente), em termos de sua mobilidade inter-setorial. Este primeiro grupo de informações fotografa transversalmente a situação de cada um desses trabalhadores industriais demitidos, desde o ano da demissão (1989) até o último ano da série disponível (1997). Já as tabelas 1 e 2 (também respectivamente para homens e mulheres) identificam, tipologizando, as trajetórias ocupacionais dessa mesma coorte de trabalhadores. Nessas tabelas, a abordagem é verdadeiramente longitudinal: nelas estão reagrupados aqueles indivíduos que apresentaram seqüências equivalentes de percursos, configurando o que denominaremos doravante trajetórias ocupacionais agregadas.¹¹ E o que parecem sugerir estes dados? Algumas similitudes, mas outras tantas diferenças.

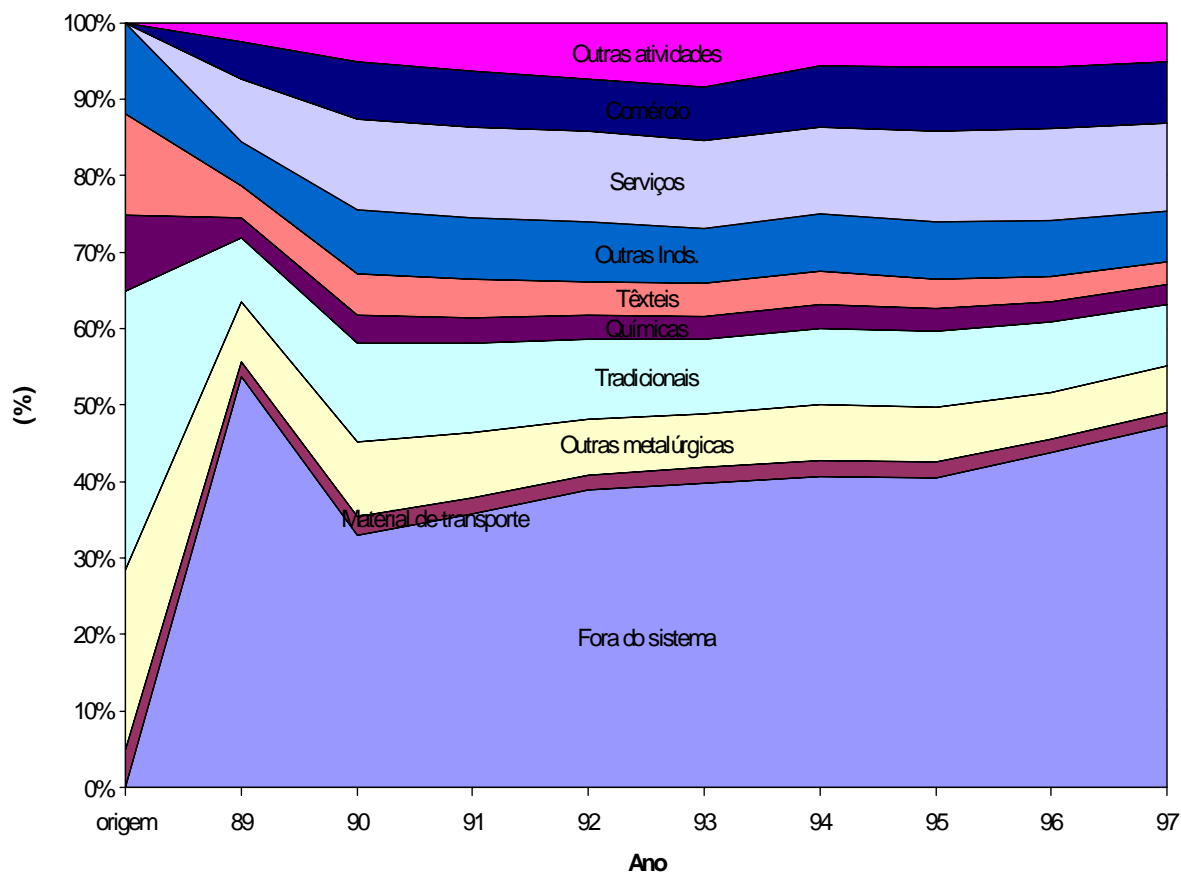
verdadeiramente longitudinais em lugar de simples reiteraões de análises de tipo transversal.

¹⁰ A rigor, a base de dados contempla todos os trabalhadores que tiveram os seus vínculos de trabalho rompidos, seja por iniciativa patronal, seja por iniciativa do empregado. Os casos de demissão voluntária não somente são amplamente minoritários, como tendem a ser sub-enumerados em virtude dos não raros acordos entre patrão e empregado que formalizam como demissão um desligamento voluntário, de modo a permitir ao trabalhador auferir vantagens reparatórias que estão associadas à demissão involuntária. Por isto, referirei esses trabalhadores doravante como “demitidos”.

¹¹ 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 algumas análises, especialmente para todo o tratamento relativo ao Brasil como um conjunto), extrair amostras aleatórias. Assim, por exemplo, as conclusões relativas ao conjunto dos homens demitidos resultam de uma amostra aleatoriamente extraída com 5% dos casos (do que, ainda assim, resultou um “n” de 98.924 eventos para a coorte de demitidos em 1989); para as mulheres (tendo em conta a elevada masculinização da indústria e nossas necessidades de desagregação), ampliei a amostra para 15% dos casos, o que resultou num sub-total de 123.614 eventos de mobilidade das demitidas em 1989. Para identificar os padrões de trajetórias, utilizei a análise fatorial de correspondência; ela permite analisar a enorme matriz resultante do entrecruze entre máximo de eventos x setor de destino x casos (por exemplo, para analisarmos a amostra do

Figura 1
Percurso Ocupacional dos Homens Demitidos da Indústria Brasileira em 1989

Destino: Setores de re-ingresso 89 a 97

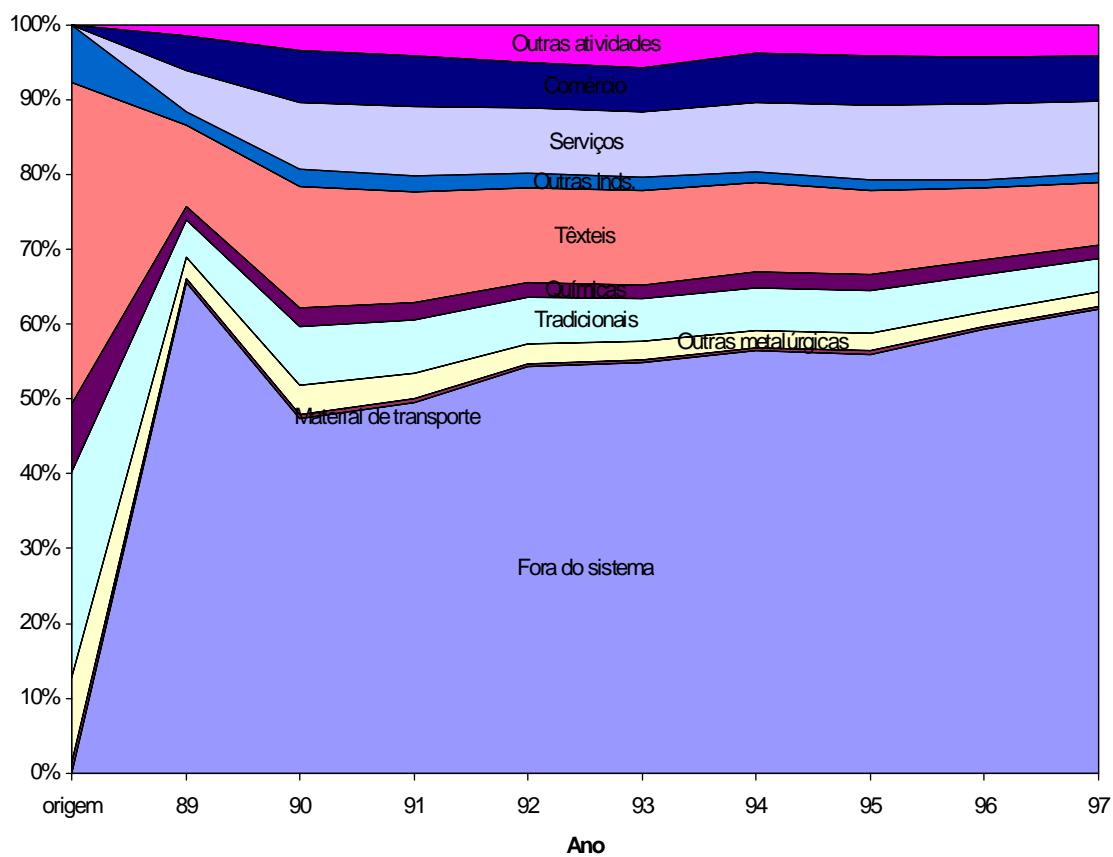


Fonte: Ministério do Trabalho/Datamec, Rais-Migra – 1989-1997. Processamento próprio.

conjunto dos homens demitidos, a matriz de partida poderia conter 9x10x98.924 valores), de modo a saber se há seqüências equivalentes de eventos, identificando recorrências nas trajetórias; descobertos tais padrões, as trajetórias individuais podem ser classificadas segundo essas 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 ainda inquirir sobre as características de perfil dos indivíduos que perfazem cada uma das classes de trajetórias identificadas.

Figura 2
Percurso Ocupacional das Mulheres Demitidas da Indústria Brasileira em 1989

Destino: Setores de re-ingresso 89 a 97



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

Tabela 1
Trajétórias Agregadas dos Homens Demitidos da Indústria Brasileira em 1989
Período 1989-1997 (Amostra de 5%)

Classes	Freqüência	(%)	Acumulado
1 - Fora do Sistema	36.450	36,8%	36,8%
5 - Serviços	11.895	12,0%	48,9%
9 - Tradicionais	10.230	10,3%	59,2%
4 - Comércio	8.661	8,8%	68,0%
3 - Outras Inds.	8.406	8,5%	76,5%
7 - Outras metalúrgicas	7.557	7,6%	84,1%
2 - Outras atividades	5.565	5,6%	89,7%
10 - Têxteis	4.468	4,5%	94,2%
8 - Químicas	3.293	3,3%	97,6%
6 - Material de transporte	2.399	2,4%	100,0%
Total	98.924	100,0%	

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

Tabela 2
Trajétórias Agregadas das Mulheres Demitidas da Indústria Brasileira em 1989
Período 1989-1997 (Amostra de 15%)

Classes	Freqüência	(%)	Acumulado
9 - Fora do Sistema	59.761	48,3%	48,3%
10 - Têxteis	15.873	12,8%	61,2%
7 - Serviços	8.678	7,0%	68,2%
8 - Comércio	8.273	6,7%	74,9%
1 - Tradicionais	8.010	6,5%	81,4%
6 - Serviços e Outras Ativ.	7.755	6,3%	87,7%
3 - Outras Atividades	4.582	3,7%	91,4%
2 - Outras Metalúrgicas	3.737	3,0%	94,4%
5 - Outras Indústrias	3.495	2,8%	97,2%
4 - Químicas	3.450	2,8%	100,0%
Total	123.614	100,0%	

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

A principal dentre as similitudes diz respeito à importância indubitável de um mesmo destino, comum a homens e mulheres: a expulsão do circuito dos empregos formalmente registrados. Rastreados durante nove anos sucessivos (entre 1989 e 1997), de modo transversal, verifica-se – e as Figuras 1 e 2 assim o documentam – que a cada ano a expressiva maioria dos homens e das mulheres demitidos em 1989 encontrava-se fora do trabalho formal. Entretanto, elas também indicam que o risco da expulsão, conquanto comum a ambos, era nitidamente maior para as mulheres que para os homens.

Nas tabelas 1 e 2 apresentam-se os dados reprocessados de modo longitudinal. Em cada linha estão classes de trajetórias agregadas, que reúnem apenas aquele grupo de indivíduos que, ao longo de todo o período, apresentou uma seqüência equivalente de eventos. Novamente se destaca, configurando a mais importante trajetória agregada, o grupo dos que se poderia nomear como trabalhadores redundantes: indivíduos que têm em comum o fato de que os seus números de identificação jamais voltaram a aparecer na base de dados, o que equivale a dizer que os mesmos jamais lograram restabelecer um novo vínculo de trabalho formal,¹² com todos os direitos legais a ele associados e com a âncora da sustentação política em organizações sindicais. E a que proporção dos trabalhadores coube um tal destino? Coube, em média, a nada menos que 36,8% dos homens e 48,3% das mulheres. 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 concentram os melhores empregos.

Mas, se seguimos observando as trajetórias agregadas apresentadas nas tabelas 1 e 2, e nos fixamos naqueles(as) que lograram retornar ao trabalho formalmente registrado, vê-se que há uma segunda importante diferença: o leque de alternativas de re-inserção parece maior para homens do que para mulheres. Apenas dois destinos (expulsão e re-emprego na indústria têxtil) acumulam perto de 2/3 dos casos no que concerne às trajetórias agregadas de trabalhadoras. Já para os homens, são necessários quatro tipos de trajetórias agregadas (expulsão, re-emprego nos serviços, nas indústrias tradicionais e no comércio) para se ultrapassar os 2/3 dos casos.

¹² Um trabalho “registrado em carteira” ou “de carteira assinada”, para usar o linguajar corrente no Brasil.

Uma terceira diferença também se nota com respeito ao setor de destino daqueles que perfazem trajetórias de retorno ao trabalho registrado: para as mulheres, a chance de re-inserção se reparte entre os setores não-industriais e aqueles que preservaram maior heterogeneidade entre as suas empresas no que concerne ao modo de organizar a produção e o trabalho. Tal é o caso da indústria têxtil e das chamadas “industriais tradicionais” em geral onde, inexistindo um padrão sistêmico de reestruturação, o indivíduo demitido por uma dada firma pode ter a chance de emprego numa empresa tecnológica ou organizacionalmente ainda não reestruturada. O seu capital de qualificação pode ser reaproveitado ali onde as novas formas de gerenciar produção e trabalho ainda não plasmaram a empresa para a qual migrou.

Isto já antecipa a pertinência de se contrastar setores. Para tanto, tomamos dois deles como situações-tipo, de modo a indagar: o que acontece quando observamos as trajetórias inter-setoriais de homens e mulheres demitidos em setores sujeitos a padrões de reestruturação distintos, mas também caracterizados por graus de mixidade variáveis? Comparações cotejaram os setores automotriz (tabelas 4 e 5) e químico-petroquímico (tabelas 6 e 7); o primeiro, menos sistêmico em sua reestruturação e mais permeável às mulheres (notadamente no que respeita aos fabricantes de auto-partes); o segundo, mais integrado e convergente (intra e entre firmas) no que concerne ao seu processo de reestruturação, conquanto configurando um típico ambiente ocupacional masculino. Os resultados apontam para alguns outros aspectos de interesse.

Inicialmente, reitera-se a evidência de que, quanto mais homogêneo o tecido industrial e, nesse sentido, mais sistêmica a reestruturação, menores as chances de re-inserção dos trabalhadores demitidos. Deliberadamente tomamos os dados da automotriz e da petroquímica em dois mercados regionais distintos – como São Paulo (com elevada formalização das relações de trabalho), para a automotriz, e Bahia (com elevada informalidade), para a petroquímica, saltam aos olhos as diferenças. A primeira delas é que a redundância (expressa na trajetória agregada de não retorno ao mercado protegido) é muito maior ali onde o setor que se reestrutura expressa um padrão sistêmico e homogeneizador das várias firmas integradas em cadeia (como a petroquímica) e onde, ademais, a economia é menos complexa (caso da Bahia). Ao contrário, a redundância é menor ali onde o tecido produtivo é mais diversificado (caso de São Paulo) e a natureza da

reestruturação menos sistêmica, admitindo, por isto mesmo, maior diversidade de padrão de produção entre firmas (como na automotriz, no que respeita à diferença entre montadoras e auto-peças). Considerando o conjunto dos trabalhadores (homens e mulheres) demitidos em 1989, vê-se que os redundantes têm peso maior na Bahia (onde alcançam 46% dos casos) do que em S.Paulo (39%). Entretanto, em ambos os mercados regionais, são exatamente as mulheres as que expressam os índices mais elevados de saída permanente do circuito do mercado dos empregos registrados (52% em S.Paulo e 50% na Bahia).

Entretanto, a desagregação da análise por setores e sub-espços regionais revela um segundo resultado também interessante. As trajetórias de re-inserção são sensivelmente menos diversificadas no caso da moderna indústria petroquímica na Bahia (tabelas 3 e 4) que no da indústria automobilística paulista (tabelas 5 e 6). Enquanto na primeira apenas três trajetórias recorrentes puderam ser reconhecidos como típicos (expulsão, reconversão para o setor serviços, ou re-emprego na mesma indústria química), no caso paulista tais possibilidades se ampliam significativamente, havendo nove percursos típicos de mobilidade inter-setorial, dado o leque maior de chances de inserção (recobrando quatro outros ramos de indústrias, além do comércio). É justamente essa maior diversificação da atividade produtiva que maximiza as oportunidades de re-inserção.

Entretanto – e esta poderia ser uma terceira observação comparativa – mesmo para o contingente dos trabalhadores onde subsistem chances de continuidade no mercado de empregos formalmente registrados, esta se faz – para a imensa maioria destes – com perda de qualificação prévia, dada a mobilidade intersetorial para fora da indústria, em direção ao comércio ou aos serviços. Somente um grupo nitidamente minoritário logra reempregar-se no setor onde exercia atividade antes da demissão; assim, por exemplo, apenas 11 em cada 100 homens e 4 em cada 100 mulheres permanecem no setor de material de transporte em S.Paulo.

Tabela 3
Trajetórias Agregadas dos Homens Demitidos da Indústria Automobilística
de São Paulo em 1989
Período 1989-1997

classes	freqüência	(%)	Acumulado
Fora do sistema	23825	37,34%	37,34%
Outras atividades	2340	3,67%	41,01%
Tradicionalis	2670	4,18%	45,19%
Outras indústrias	3916	6,14%	51,33%
Serviços	8397	13,16%	64,49%
Comércio	5226	8,19%	72,68%
Químicas	2819	4,42%	77,10%
Outras metalúrgicas	7513	11,78%	88,88%
Material de transporte	7098	11,12%	100,00%
Total	63804	100%	

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

Tabela 4
Trajetórias Agregadas das Mulheres Demitidas da Indústria Automobilística
de São Paulo em 1989
Período 1989-1997

classes	freqüência	(%)	Acumulado
Outras metalúrgicas	610	6,41%	6,41%
Tradicionalis	289	3,04%	9,45%
Serviços	1298	13,64%	23,09%
Comércio	646	6,79%	29,88%
Têxteis	321	3,37%	33,25%
Fora do sistema	4964	52,16%	85,41%
Químicas	419	4,40%	89,82%
Outras atividades	493	5,18%	95,00%
Material de transporte	476	5,00%	100,00%
Total	9516	100%	

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

Tabela 5
Trajetórias Agregadas dos Homens Demitidos da Indústria Petroquímica
na Bahia em 1989
Período 1989-1997

Classes	Freqüência	(%)	Acumulado
Fora do sistema	1.679	46,0%	46,0%
Serviços	1.580	43,3%	89,3%
Química Moderna	389	10,7%	100,0%
Total	3.648	100,0%	

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

Tabela 6
Trajetórias Agregadas das Mulheres Demitidas da Indústria Petroquímica
na Bahia em 1989
Período 1989-1997

Classes	Freqüência	(%)	Acumulado
Fora do sistema	275	50,2%	50,2%
Serviços	231	42,2%	92,3%
Química Moderna	42	7,7%	100,0%
Total	548	100,0%	

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

Uma quarta e última observação, diz respeito ao impacto dos padrões de mixidade do setor sobre as chances de re-inserção das mulheres. Vale dizer: naqueles ramos onde as oportunidades ocupacionais são marcadamente monopolizadas por homens – como é o caso da petroquímica baiana – que ocorre com as chances de re-inserção de mulheres demitidas? Dito de outro modo, a seletividade de gênero segue operando como um discriminante nas

oportunidades ocupacionais no re-ingresso? Tudo nos leva a crer que sim: não apenas as mulheres demitidas neste segmento são mais fortemente levadas à expulsão do mercado de empregos formalmente registrados (50% delas jamais restabelecem um vínculo contratual de trabalho, contra 46% dos homens), como são bem menos aquinhoadas com a possibilidade de retorno àquele setor de onde foram demitidas (apenas 8 em cada 100, contra 11 em cada 100, no caso dos homens). Ademais, se observarmos 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 re-inserir-se no setor químico).

Contemplando os dados até aqui apresentados, num esforço conclusivo, alguns aspectos se destacam. No Brasil, tanto quanto nos países integrados a um circuito econômico globalizado, é impossível dissociar as transformações no âmbito da organização do trabalho (inovação tecnológica e organização da empresa) daquelas que se localizam no âmbito do mercado de trabalho. Assim, a flexibilidade numérica anda de braços com um novo estatuto do emprego que, no caso brasileiro, torna patente que já deixamos para trás o momento (anos 60-70) em que a intensa rotação de trabalhadores era, antes de mais nada, um mecanismo depressor de salários e desestabilizador da militância sindical, mas que mantinha os elos (embora instabilizados momentaneamente porque rotando entre empresas) entre trabalhador qualificado e setor de atividade. Longe estamos disto. A redundância parece ter se configurado como o destino dominante, nos 90, a perseguir aqueles que rompem seus vínculos de trabalho. Essa redundância vilipendia trajetórias, depreda o capital de qualificação acumulado nos percursos ocupacionais, e solapa as identidades profissionais e de classe.

Todavia, contrariamente à experiência dos países em cujo passado erigiu-se um modelo de estado de bem-estar, em realidades como a brasileira, a redundância não se torna apenas parceira do desemprego de longa duração (uma impossibilidade real quando faltam a rede de proteção social e os sistemas de *welfare*). Seus correlatos principais são o ingresso no trabalho precário e a recorrência do desemprego. Desta forma, mais que um desemprego de longa duração, trata-se, antes, de uma tendência de longa duração à recorrência do desemprego.

Essa nova configuração coincide, no caso brasileiro, com um momento de crescimento das taxas de atividade, aí compreendidas mudanças na forma de conciliar carreira reprodutiva e inserção no mercado de trabalho (tendências que se exprimiram com anterioridade nos países da Europa Ocidental, por exemplo). No Brasil, entretanto, o afluxo feminino coincide com a conjuntura de intensificação da reestruturação e de abertura/ajuste de modo a instaurar novas desigualdades no que concerne ao risco do desemprego, que passa a ser maior entre as mulheres.

Entretanto, tanto quanto no caso europeu em geral, e francês em particular, a literatura brasileira aponta para tendências novas, que parecem sugerir a necessidade de perseguir, no estudo das trajetórias de mulheres, os efeitos da clivagem que sabemos existir entre mulheres brancas com elevada escolarização e mulheres negras com baixa formação escolar.¹³ Estas tendências já haviam sido anotadas pelos estudos com base em dados domiciliares, seja no que concerne à estrutura ocupacional (Bruschini e Lombardi, 2000), seja no que tange à estrutura de rendimentos (Lavinias, 1998a). Os percursos e destinos ocupacionais desses dois grupos de mulheres são, por certo, distintos. Para as primeiras, a reconversão em direção a outros setores (como serviços ou comércio) contribui, por certo, a dilapidar um capital de qualificação acumulado na experiência anterior, mas pode mantê-las no circuito mais protegido do mercado de trabalho. São as segundas as que, majoritariamente, engrossarão o grupo das trabalhadoras redundantes, privadas do direito ao contrato de trabalho e expulsas permanentemente da indústria; na melhor das hipóteses, persistem no mundo dos empregos formais, mas agora aderidas a empresas tecnológica e organizacionalmente defasadas e sob o risco, cada vez mais próximo, de uma nova demissão.

¹³ Infelizmente, até o período analisado, a informação administrativa da Rais Migra não incluía o quesito “cor”.

Referências bibliográficas

- Abreu, Alice; Jorge, Angela; Sorj, Bila. 1994. “Desigualdade de gênero e raça. O informal no Brasil em 1990”. Estudos Feministas, número especial, 2º semestre de 1994.
- Amadeo, Edward; Barros, Ricardo Paes de; Camargo, José Marcio; Mendonça, Rosane; Pero, Valeria; Urani, André. “Human Resources in the Adjustment Process”, Rio, IPEA, Textos para Discussão, n. 317, outubro de 1993.
- Barros, Ricardo Paes de; Cruz, Luiz Eduardo M.; Foguel, Miguel N.; Mendonça, Rosane, 1997. “Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro”, Texto para discussão, n. 499. Rio, IPEA.
- Barros, Ricardo Paes de; Mendonça, Rosane. 1996. “Flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica”. In: José Marcio Camargo (org.). Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, pp. 157-201.
- Bruschini, Cristina. 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, 14-15.04.1998, 31 pp.
- Bruschini, Cristina. 1998a. “Trabalho das mulheres no Brasil: Continuidades e mudanças no período 1985-1995” in Textos FCC, n. 17/98, S.Paulo, Fundação Carlos Chagas, 77 pp.
- Bruschini, Cristina; Lombardi, Maria Rosa. 2000. “Trabalho feminino no Brasil no final do século: ocupações tradicionais e novas conquistas”. Comunicação apresentada ao Seminário Temático “Organização, Trabalho e Gênero”, UNICAMP, 30.11 – 01.12.2000.
- Camargo, José Marcio. 1998. “Produtividade e preços relativos: o mercado de trabalho no período pós-estabilização”. Rio de Janeiro, SENAI-DN-CIET, 39 pp.
- Cardoso, Adalberto. 2000. Trabalhar, verbo transitivo. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
- Cardoso Adalberto; Caruso, Luis e Castro, Nadya 1997. “Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade: Há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil?” in Contemporaneidade e Educação, ano 2, n.1, maio, pp.7-23.
- Cardoso, Adalberto; Comin, Álvaro; Guimarães, Nadya, 2000. “Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos na indústria brasileira”, Comunicação apresentada ao III Congresso da Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 17-20 de maio.
- Castro, Nadya. 1998. “Bringing time back in: longitudinal analysis and new hypothesis on workers mobility under adjustment conditions” Comunicação apresentada à ISA - International Sociological Association, Montreal, Julho.
- Caruso, L. A. e Pero, V. 1996 “Trajetórias intersetoriais e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria”. Rio de Janeiro, SENAI/DN-CIET.

- Caruso, L. A.; Pero, V.; Lima, M.I. 1997 “Desemprego Industrial e Trajetórias Intersetoriais”. Rio de Janeiro, SENAI/DN-CIET.
- Guimarães, Nadya A; Campos, André G. 1999 “O dia seguinte: as credenciais da sobrevivência ao ajuste nas empresas” in Educação e Sociedade (S.Paulo: CEDES/Unicamp), ano XX, dez. 1999, pp. 179-207.
- Guimarães, Nadya A; Consoni, Flávia, 2000. “As desigualdades reestruturadas: um olhar sobre os diferenciais de sexo e raça no acesso ao trabalho em setores selecionados da atividade produtiva”, Relatório apresentado ao Projeto FINEP/CUT/CEBRAP “Reestruturação Produtiva, Política Industrial e Contratação Coletiva nos Anos 90: As Propostas dos Trabalhadores”, S.Paulo, julho, 79 pp.
- Lavinas, Lena. 1997. “Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete” in Dados, vol.40, n.1, pp.41-67.
- Lavinas, Lena. 1998. “Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas”, Rio de Janeiro, s.p.i., mimeo, 22 pp.
- Lavinas, Lena. 1998a. “Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres nas áreas metropolitanas”, Rio de Janeiro, s.p.i. mimeo, 18 pp.
- Montagner, Paula; Brandão, Sandra C. 1996. “Desemprego: novos aspectos de um velho problema”, in São Paulo em Perspectiva (S.Paulo, Fundação SEADE), vol. 10, n. 1, jan.-mar. De 1996, pp. 36-45.
- Pero, Valéria. 1995. “Terciarização e qualidade do emprego: uma análise da Região Metropolitana de São Paulo nos anos 90”. São Paulo, ILDEFES (8), jul.
- Pero, Valéria. 1997. “Migração para fora do mercado formal de trabalho” in: Segundo Relatório de Pesquisa, Projeto FINEP/CIET “Trajetórias Intersetoriais e Ocupacionais dos Trabalhadores Desligados da Indústria”, Rio de Janeiro.
- Ramos, Lauro; Reis, José Guilherme Almeida. 1997. “Emprego no Brasil nos anos 90”, Rio de Janeiro, Texto para Discussão, n. 468, Rio, IPEA, 36 pp.
- Urani, André. 1995. Crescimento e geração de emprego e renda no Brasil, Lua Nova, N.35, 1995, pp. 5-38.