

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE DOUTORADO EM CIÊNCIAS HUMANAS:
SOCIOLOGIA E POLÍTICA**

DIOGO HENRIQUE HELAL

**A DINÂMICA DA ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL
NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO:**

meritocracia ou reprodução social?

Belo Horizonte

2008

DIOGO HENRIQUE HELAL

**A DINÂMICA DA ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL
NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO:**

meritocracia ou reprodução social?

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Ciências Humanas.

Área de concentração: Sociologia

Orientadora: Professora Danielle Cireno Fernandes, Ph.D.

Belo Horizonte

2008

Dedico esta tese à minha querida mãe, Vania, por ser, inclusive nos momentos mais difíceis e inesperados, a maior incentivadora em minha busca pelo conhecimento.

São muitas as pessoas que merecem meus agradecimentos, nesta etapa tão especial em minha vida. Agradeço a:

Deus, nosso Pai, pela oportunidade de ter chegado tão longe, tão cedo. Meus familiares, Samir, meu pai, Juliana, minha irmã, Ana Beatriz, a amada sobrinha que em breve estará entre nós, e especialmente minha mãe Vania, que souberam compreender a distância geográfica, com um amor tão presente, que muito me estimulou nessa jornada.

Danielle Cireno Fernandes, amiga e orientadora, responsável por parcela significativa dos acertos nesta Tese.

Jorge Alexandre Neves, eterno orientador (desde a graduação), pela amizade e por ser o “culpado” do meu ingresso no mundo acadêmico.

Meu grande amigo e irmão, Francisco Antônio, que mesmo longe sempre esteve perto.

Meus amigos do Doutorado, em especial Daniete e Mauro, confidentes de tantas incertezas e angústias ao longo destes mais de quatro anos.

Meus professores no Doutorado, pelo aprendizado e atenção.

Meus colegas professores da Faculdade Novos Horizontes, e em especial, a professora Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, pelas oportunidades e pelos constantes votos de confiança depositados em mim.

A todos, muito obrigado.

(...) está na tradição da sociologia preocupar-se com a *questão social*, com as desigualdades sociais, com a ordem/desordem autoritária e a opressão social que parecem ir de par com o desenvolvimento capitalista (SANTOS, 1996, p.17).

RESUMO

A análise do processo de estratificação social no setor público brasileiro é tarefa primordial, face ao conflito de elementos meritocráticos, próprios do setor, com os não-meritocráticos, inerentes ao contexto sócio-histórico do país. Com vistas a preencher tal lacuna, este artigo analisa, com base em dados secundários (PNAD/IBGE 1973, 1982, 1988 e 1996), a dinâmica da estratificação social no setor público nacional. Para tanto, foram testados dois modelos de regressão logística multinomial e dois modelos de análise de trajetória, para cada ano, totalizando dezesseis modelos. São as variáveis dependentes dos modelos, nesta ordem, (i) probabilidade de ingressar no setor público, privado formal e outros; (ii) uma vez estando no setor público, a probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais e outros; (iii) índice socioeconômico da ocupação do indivíduo, nos setores público e privado. Nestes testes, buscou-se identificar: i) os efeitos das variáveis meritocráticas e não meritocráticas na estratificação social no setor público brasileiro, ii) se a exigência de concurso público altera essa dinâmica, e iii) se o acesso a determinados grupos ocupacionais (gerencial e profissional), neste setor, apresenta especificidades. Os resultados do estudo indicam que a promessa meritocrática do setor é falaciosa, uma vez que o efeito da origem do indivíduo persiste. Observou-se ainda que o mecanismo do concurso público não fortalece a meritocracia e que a reprodução social, identificada eminentemente via educação, é mais forte ainda no acesso ao setor público, em cargos profissionais, no grupo dos estatutários.

Palavras-chave: Estratificação Social. Setor Público. Brasil. Meritocracia. Reprodução Social.

ABSTRACT

The analysis of the process of social stratification in the Brazilian public sector is a primordial task, face to the conflict of meritocratics elements, proper of the sector, with the non meritocratics ones, inherent to the context socio-historic of the nation. To fill such gap, this article analyzes, using secondary data (PNAD/IBGE 1973, 1982, 1988 and 1996), the dynamics of the social stratification in the national public sector. For in such a way, two models of multinomial logistic regression and two models of path analysis had been tested, for each year, totalizing sixteen models. The dependent variables of the models are, in this order, (i) probability to enter in the public sector, private sector and others; (II) In the public sector, the probability to occupy a managerial position, a professional position and others; (III) socioeconomic index of the individual occupation, in both sectors. In these tests, the propose was identify: i) the effect of the meritocratics and non meritocratics variables in the social stratification in the Brazilian public sector, II) if the requirement of public competition modifies this dynamics, and III) if the access to determined occupational groups (managerial and professional ones), in this sector, present particularities. The results of the study indicate that the meritocratic promise of the sector is fallacious, a time that the effect of the origin of the individual persists. It was observed that the mechanism of the public competition does not fortify the meritocracy and that the social reproduction, identified eminently by education, is stronger in the access to the public sector, in professional positions, in the group of the statutory ones.

Keywords: Social Stratification. Public Sector. Brazil. Meritocracy. Social Reproduction.

LISTA DE TABELAS

Tabela 6.1.1 – Perfil dos trabalhadores - 1973.....	p.87
Tabela 6.1.2 – Perfil dos trabalhadores - 1982.....	p.87
Tabela 6.1.3 – Perfil dos trabalhadores - 1988.....	p.88
Tabela 6.1.4 – Perfil dos trabalhadores - 1996.....	p.88
Tabela 6.1.5 – Renda Média, 1982, 1988 e 1996.....	p.89
Tabela 6.1.6 – Diferença renda entre não brancos e brancos, 1982, 1988 e 1996.....	p.89
Tabela 6.2.1.1 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial – modelo 1, 1973.....	p.92
Tabela 6.2.1.2 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado – modelo 1, 1973.....	p.92
Tabela 6.2.1.3 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial – modelo 2, 1973.....	p.93
Tabela 6.2.1.4 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado – modelo 2, 1973.....	p.93
Tabela 6.2.1.5 – Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor privado, 1973.....	p.94
Tabela 6.2.1.6 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado, 1973.....	p.94
Tabela 6.2.1.7 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público 1, 1973.....	p.95
Tabela 6.2.1.8 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público 1, 1973.....	p.95
Tabela 6.2.1.9 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público 2, 1973.....	p.96
Tabela 6.2.1.10 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público 2, 1973.....	p.97
Tabela 6.2.1.11 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1982.....	p.97
Tabela 6.2.1.12 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado, 1982.....	p.98

Tabela 6.2.1.13 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor privado, 1982.....	p.99
Tabela 6.2.1.14 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado, 1982.....	p.99
Tabela 6.2.1.15 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público, 1982.....	p.100
Tabela 6.2.1.16 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público, 1982.....	p.101
Tabela 6.2.1.17 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1988.....	p.101
Tabela 6.2.1.18 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado, 1988.....	p.101
Tabela 6.2.1.19 – Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor privado, 1988.....	p.103
Tabela 6.2.1.20 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado, 1988.....	p.104
Tabela 6.2.1.21 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial – setor público, 1988.....	p.105
Tabela 6.2.1.22 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público, 1988.....	p.105
Tabela 6.2.1.23 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1996.....	p.106
Tabela 6.2.1.24 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público (geral) e privado, 1996.....	p.107
Tabela 6.2.1.25 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1996.....	p.108
Tabela 6.2.1.26 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público (estatutário) e privado, 1996.....	p.108
Tabela 6.2.1.27 – Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1996.....	p.109
Tabela 6.2.1.28 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros, setor privado, 1996.....	p.109
Tabela 6.2.1.29 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público – geral, 1996.....	p.110
Tabela 6.2.1.30 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público – geral, 1996.....	p.111

Tabela 6.2.1.31 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público - estatutários, 1996.....	p.112
Tabela 6.2.1.32 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público - estatutários, 1996.....	p.112
Tabela 6.2.1.33 – Incrementos percentuais das variáveis independentes - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado, 1973, 1982, 1988, 1996.....	p.114
Tabela 6.2.1.34 – Incrementos percentuais das variáveis independentes - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado e público, 1973, 1982, 1988, 1996.....	p.115
Tabela 6.2.2.1 – Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1973.....	p.121
Tabela 6.2.2.2 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1973.....	p.121
Tabela 6.2.2.3 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1973.....	p.124
Tabela 6.2.2.4 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1973.....	p.124
Tabela 6.2.2.5 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1982.....	p.126
Tabela 6.2.2.6 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1982.....	p.126
Tabela 6.2.2.7 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1982.....	p.128
Tabela 6.2.2.8 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1982.....	p.128
Tabela 6.2.2.9 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1988.....	p.130
Tabela 6.2.2.10 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1988.....	p.130
Tabela 6.2.2.11 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1988.....	p.132
Tabela 6.2.2.12 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1988.....	p.132
Tabela 6.2.2.13 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1996.....	p.134
Tabela 6.2.2.14 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1996.....	p.134
Tabela 6.2.2.15 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1996.....	p.136

Tabela 6.2.2.16 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1996.....	p.136
Tabela 6.2.2.17 - Coeficientes não padronizados (cnp) – setor público, 1973 a 1996.....	p.138
Tabela 6.2.2.18 - Coeficientes não padronizados (cnp) - setor privado, 1973 a 1996.....	p.138
Tabela 6.2.2.19 – Efeitos Totais das variáveis dependentes no índice socioeconômico da ocupação atual do indivíduo - setor público, 1973 a 1996.....	p.140
Tabela 6.2.2.20 – Efeitos Totais das variáveis dependentes no índice socioeconômico da ocupação atual do indivíduo - setor privado, 1973 a 1996.....	p.140

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	p.14
1.1. Objetivos.....	p.16
1.1.1. Objetivo Geral.....	p.16
1.1.2. Objetivos Específicos.....	p.16
2. ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL.....	p.17
2.1. Funcionalismo e Estratificação Social.....	p.17
2.1.1. A leitura funcionalista da abordagem weberiana acerca da estratificação social....	p.18
2.2. Teorias de Estratificação.....	p.19
2.2.1. Teoria sociológica da modernização.....	p.19
2.2.1.1. Hipótese meritocrática e Estratificação Social	p.24
2.2.2. Abordagens não-meritocráticas.....	p.25
2.2.2.1. Reprodução social e estratificação social	p.27
2.2.2.2. Teoria da Regulação.....	p.30
2.2.2.3. Capital Social e Estratificação Social.....	p.31
2.2.3. Organizações e a Estratificação social.....	p.34
2.2.3.1. Burocratização e o Setor Público: considerações e implicações para a estratificação social.....	p.42
2.2.3.2. Apresentando o Setor Público no Brasil: aspectos culturais e históricos e seu impacto para a estratificação social.....	p.48
2.3. Mensurando a estratificação social.....	p.67
2.3.1. Modelos.....	p.70
2.3.1.1. Blau e Duncan.....	p.70
2.3.1.2. Wisconsin.....	p.74
3. ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL NO BRASIL.....	p.76
3.1. Padrões e tendências.....	p.76
4. HIPÓTESES DE PESQUISA.....	p.79
5. METODOLOGIA.....	p.80
5.1. Dados.....	p.80
5.2. Modelos Propostos.....	p.81
5.2.1. Acesso aos Setores Público e Privado.....	p.81
5.2.2. Realização Ocupacional: setores público e privado.....	p.84

5.3. Variáveis.....	p.84
6. Resultados	p.86
6.1. Análise Descritiva.....	p.86
6.1.1. Principais Resultados.....	p.89
6.2. Análise Inferencial.....	p.92
6.2.1. Modelos de Regressão Logística.....	p.92
6.2.2. Análise de Trajetória.....	p.120
6.2.3. Principais Resultados quanto às Hipóteses.....	p.141
7. Conclusão e Recomendações.....	p.151
REFERÊNCIAS.....	p.157
APÊNDICE A – Procedimentos de Seleção e Tamanho das Amostras: PNAD’s 1973, 1982, 1988 e 1996.....	p.169
ANEXO A – Ocupações Gerenciais	p.170
ANEXO B – Ocupações Profissionais.....	p.172

1. INTRODUÇÃO

A sociologia, desde os clássicos, tem se dedicado ao estudo da estratificação social. As inspirações marxistas e weberianas têm conduzido diferentes estudos sobre a temática, em diferentes países, e com distintas abordagens metodológicas. Não é intenção deste estudo recuperar estes estudos, nem intentar na apresentação do estado-da-arte sobre o modo como a sociedade tem se estratificado. Para este propósito, há a excelente coletânea de David Grusky (2001), que recupera textos clássicos, além de apresentar outros novos, que abordam diferentes aspectos relacionados à estratificação social.

Convém destacar que o fato de a estratificação social ser um tema de recorrentes e excelentes estudos não inviabiliza, sobremaneira, a realização de novos, desde que mostrem significativa contribuição à área. Um dos enfoques acerca da temática que não tem sido estudado é o referente ao papel das organizações no processo de estratificação social. Uma vez que a sociedade moderna é marcada pela presença e influência das organizações, estudar o papel destas no modo como as sociedades têm se estratificado passa a ser tarefa de extrema relevância.

É possível afirmar que um dos fenômenos sociais mais característicos e generalizados do século XX refira-se à racionalização e burocratização das sociedades decorrentes do processo de modernização. A racionalização e a burocratização organizacional atingiram tanto empresas privadas quanto instituições públicas, bem como se realizaram nos mais diferentes contextos sociais, culturais, políticos e econômicos. Tanto em países capitalistas centrais e periféricos quanto em países socialistas, os processos de racionalização e secularização das sociedades e de burocratização das organizações foram centrais para a realização dos diferentes projetos sociais almejados (NEVES, HELAL e FERNANDES, 2007).

Para Parsons (1974, p. 127), “a difusão da burocracia, tanto particular quanto pública, tem sido um sinal distintivo da última fase de modernização”. Seguindo a mesma inspiração teórica, Holsinger (1975) – ao buscar identificar fatores de modernização na sociedade brasileira e seus efeitos sobre o processo de determinação do status ocupacional – via na racionalização e burocratização organizacional dois dos principais indicadores da crescente modernidade gerada pelo acelerado processo de industrialização que se desenvolvia no Brasil, nas décadas de 1960 e 1970.

De acordo com Perrow (1992), as organizações são o fenômeno chave de nosso tempo, convertendo a política, as classes sociais, a economia, a tecnologia, a religião e a família em variáveis dependentes. O autor argumenta ainda que a nossa estrutura de classes

foi refeita pelas organizações, e a estratificação dentro e entre as organizações é o determinante central de nosso sistema de classes. Neste sentido, é possível supor que as organizações e a maneira como os indivíduos se organizam dentro dela contribuam para o processo de estratificação social.

É intenção deste trabalho aprofundar tal debate acerca do papel das organizações no processo de estratificação social, conjugando duas importantes áreas da pesquisa sociológica, quais sejam, a sociologia das organizações e a estratificação social. A interação entre esses campos da análise sociológica tem sido ressaltada por alguns autores. Baron e Bielby (1980), em particular, demonstraram a carência de análises, tanto teóricas quanto empíricas, que busquem uma síntese destes campos. Para eles, tais análises seriam de incalculável relevância para avançar a pesquisa e o conhecimento nas áreas. Sorj (2001), por sua vez, afirma que os estudos sobre desigualdades e os relatórios internacionais sobre o tema não levam em conta as relações de poder entre grupos e classes, nem discutem conceitos como dominação e exploração.

Especificamente, este estudo pretende analisar o processo de estratificação social no setor público brasileiro. Entende-se que tal setor possui características burocráticas, sendo assim, ótimo objeto de estudo para o que se pretende. Acerca de tal temática, Prates (2007, p.118) afirma que “a rigor, a administração pública constitui um fenômeno do Estado moderno, no qual a burocracia, com maior ou menor grau de racionalidade legal, passou a ser a estrutura predominante de administração. Assim, pode-se afirmar que o marco definitivo do surgimento da administração de natureza pública seja o advento do Estado burocrático moderno”.

De modo geral, este estudo almeja identificar quais os efeitos das variáveis meritocráticas e não meritocráticas no processo de estratificação social no setor público brasileiro e se tais efeitos têm se alterado ao longo do tempo. Busca-se, em especial, identificar de que modo o processo de estratificação social em tal setor no país se diferencia da ocorrida no geral, além de mensurar qual foi o impacto da Carta Magna de 1988 no processo de estratificação social no setor público no Brasil, ao instituir e obrigar o provimento de cargos públicos por meio de concursos públicos. Diante do exposto, este estudo objetiva responder a seguinte pergunta de pesquisa: quais os efeitos das variáveis meritocráticas e não meritocráticas no processo de estratificação social no setor público brasileiro?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar quais são os efeitos das variáveis meritocráticas e não meritocráticas no processo de estratificação social no setor público brasileiro.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Analisar as alterações dos efeitos das variáveis meritocráticas e não meritocráticas no processo de estratificação social no setor público brasileiro, ao longo do tempo;
- Analisar de que modo o processo de estratificação social em tal setor no país se diferencia da ocorrida no geral;
- Analisar o impacto da Carta Magna de 1988 no processo de estratificação social no setor público no Brasil, ao instituir e obrigar o provimento de cargos públicos por meio de concursos públicos.

2. ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL

As teorias sobre estratificação social foram fortemente influenciadas pelo funcionalismo, seja utilizando-o como suporte para suas hipóteses, ou como parâmetro para desenvolver abordagens críticas e alternativas. Assim, este estudo apresenta a seguir, de modo breve, as principais contribuições da visão funcionalista, com vistas a apresentar, a diante, as teorias da estratificação social.

2.1. Funcionalismo e Estratificação Social

O funcionalismo sustenta que a sociedade é um sistema complexo cujas diversas partes trabalham conjuntamente para produzir estabilidade e solidariedade. Estudar a função de uma prática ou instituição social é analisar a contribuição que essa prática ou instituição dá para a continuação da sociedade.

O funcionalismo foi, durante o século XX, uma das principais correntes da sociologia, tendo os EUA como o país onde tal pensamento melhor se apresentou. Desta abordagem, é possível destacar as contribuições de Parsons (1970; 1974). Dentre outras coisas, Parsons (1970; 1974) procurou analisar e entender o processo de mudança social associado à estrutura ocupacional e à estratificação social de modo geral. Baseado em uma perspectiva funcionalista, Parsons (1970; 1974) buscou analisar transformações nos sistemas de estratificação social, em decorrência dos processos de modernização. Para o autor, este sistema caminha para estruturas mais permeáveis, com menores graus de cristalização, maior mobilidade circular e menores níveis de transmissão intergeracional do status. Neste processo, Parsons (1970; 1974) destaca que a mobilidade e estratificação sociais passam a ser mais influenciadas por variáveis ligadas a aspectos de status adquirido (em especial, a educação), e menos influenciadas por variáveis relacionadas à origem socioeconômica do indivíduo. À medida que o nível dos requerimentos educacionais cresce com o desenvolvimento socioeconômico, qualificações educacionais se tornam mais importantes para alocação ocupacional, e para o processo de estratificação social como um todo. De acordo com Lenski (1966) e Treiman (1970), a educação, na sociedade moderna, tem um papel importante e crescente no processo de alocação de *status*.

Tal abordagem percebe a escolaridade como representando um meio eficiente e racional de distinguir e selecionar pessoas talentosas, no qual o mais hábil e mais motivado alcança as mais altas posições. De acordo com Moore (1980), na sociedade moderna, há universalmente uma distinção de tarefas ou posições que são de importância funcional

desigual para os sistemas nos quais se encontram, e há uma disponibilidade desigual de pessoas de talento e preparo para preencher essas posições. Conseqüentemente, recompensas desiguais devem ser usadas para assegurar que as posições mais importantes sejam conscientemente preenchidas pelas pessoas mais qualificadas. A ocupação dessas posições seria, deste modo, fruto do esforço próprio individual, na aquisição de credenciais educacionais, funcionalmente necessárias ao cargo.

A hipótese meritocrática, proposta pelo paradigma funcionalista não prediz menos desigualdade no processo de alocação de *status*, mas antes uma racionalidade para tal processo (HURN, 1993; GOLDTHORPE, 1996). De acordo com Blau e Duncan (1967), este processo deve ser visto como o *status* corrente do indivíduo sendo determinado por um alcance educacional cada vez mais alto e a experiência no mercado de trabalho, usualmente medido pela posição no primeiro emprego, do que herdado pela influência de seus pais. A igualdade de oportunidades na escolarização dos indivíduos representa um papel importante nesse mecanismo. Nesta visão, a educação funciona como o principal veículo que distribui, para os indivíduos, ganhos sociais trazidos pelo desenvolvimento socioeconômico. O processo de mobilidade social não seria mais baseado em características atribuídas e sim em características adquiridas pelo indivíduo.

Ainda sobre o papel da educação na sociedade moderna, é importante discorrer sobre o modo como os funcionalistas traduziram a abordagem weberiana acerca da estratificação social.

2.1.1. A Leitura Funcionalista da Abordagem Weberiana acerca da Estratificação Social

Percebe-se claramente que Parsons e seus seguidores fizeram uma leitura incompleta da teoria weberiana acerca da estratificação social, ao explicar a valorização da educação na sociedade moderna devido a demandas funcionais desta.. Os funcionalistas ressaltaram o papel do conhecimento técnico, tendo elegido para ponto de partida algumas observações e conclusões de Weber (1971; 1978), como, por exemplo, quando ele afirma que “a razão decisiva para o progresso da organização burocrática foi sempre a superioridade puramente técnica sobre qualquer outra forma de organização” (WEBER, 1971, p. 249). Para autores funcionalistas como Levy (1966), portanto, as organizações burocráticas (e o conhecimento técnico) seriam absolutamente essenciais para a existência da sociedade moderna, porém por razões diversas das apresentadas pelos autores weberianos críticos. Os funcionalistas sustentam, desta forma, que a organização burocrática acompanha a moderna democracia de

massas, por se tratar de um modelo interessado na acessibilidade universal aos cargos, privilegiando assim o esforço próprio e o mérito. Neste sentido, a educação formal possibilitaria a redução de diferenças sociais na sociedade moderna, uma vez que esta também se apresenta como meritocrática.

De fato, Weber (1971, pp. 277-278) defendia que “a burocratização de todo o domínio promove, de forma muito intensa, o desenvolvimento de uma ‘objetividade racional’ e do tipo de personalidade do perito profissional”, e ainda que, “a burocratização do capitalismo, com sua exigência de técnicos, funcionários, preparados com especialização, etc., generalizou o sistema de exames por todo mundo”. Apesar do destaque dado por Weber (1971; 1978) à educação na sociedade capitalista, este, em momento algum de sua obra, teria atribuído o caráter funcional às credenciais educacionais, no processo de ocupação das posições na sociedade moderna. Weber (1971; 1978), em sua análise sobre estratificação social, buscou contemplar não apenas a dimensão econômica. O autor reconheceu que as pessoas e grupos sociais também se diferenciam entre si em função do status, prestígio e outros fatores adscritos, tais como etnia, sexo, etc. Além disso, para o autor, as divisões de classe originam-se não apenas no controle ou na falta de controle dos meios de produção, mas em diferenças econômicas que não possuem relação direta com a propriedade. Tais recursos incluem especialmente as aptidões e as credenciais educacionais, que influenciam no tipo de emprego que as pessoas são capazes de conseguir. Neste momento, o autor não atribui o caráter funcional à educação, como fazem os funcionalistas. Apenas trata a educação como mais um recurso econômico, que possibilita os indivíduos alcançarem, por meio de sua posse, posições distintas na estrutura social. As qualificações, neste sentido, têm o propósito de tornar os indivíduos mais “negociáveis”, em relação àquelas que não as possuem. Neste sentido, não se percebe a valoração da educação como algo dado e certo na sociedade moderna. Pelo contrário, ela ocorre, mas é diretamente influenciada, por exemplo, pelo tipo de emprego que se almeja, pelo tipo de organização em que se trabalha, ou se pretende trabalhar, e mais ainda, pelo modo como tal recurso é valorizado economicamente.

2.2. Teorias de Estratificação Social

2.2.1. Teoria Sociológica da Modernização

Boa parte da estratificação e mobilidade sociais tem ocorrido por meio das ocupações. Sabe-se que o emprego é um fenômeno moderno, consolidado com o avanço da industrialização no mundo, a partir da existência da administração burocrático-racional. Assim, para se tratar da estratificação social na sociedade moderna, faz-se necessário abordar

inicialmente o processo de industrialização e as organizações burocráticas. Para Levy (1966), tais organizações são absolutamente essenciais para a existência de sociedades modernas, pois consolidaram, justificaram e garantiram os interesses capitalistas. Este modelo baseia-se na racionalidade e pode ser definido como uma “forma de organização caracterizada por centralização, hierarquia, autoridade, disciplina, regras, carreira, divisão do trabalho, estabilidade” (CASTRO, 2002, p.123).

O modelo de organização burocrática foi amplamente difundido em todo o mundo no século XX. Weber (1971), além de destacar a superioridade técnica deste tipo de organização, ressaltava que este tipo acompanha a moderna democracia de massa, por se tratar de um modelo interessado na acessibilidade universal aos cargos, privilegiando assim o esforço próprio e o mérito.

Neste sentido, a educação formal possibilitaria a redução de diferenças sociais na sociedade moderna, uma vez que esta se apresenta como meritocrática.

A promessa de mobilidade social oferecida às classes dominadas como resultado da vitória na ‘livre competição meritocrática’ baseia-se na educação formalmente democrática proposta pelos ‘liberais’. (...) A ‘igualdade de oportunidades’ é ponto importante da ideologia capitalista, pois garantiria aos mais capazes, aos mais esforçados, (...) o acesso às melhores posições. A educação tornaria permeáveis as classes sociais de modo que, quem não ‘subisse’, ou não se teria esforçado o suficiente, ou teria sido menos capaz (ROSSI, 1980, pp.70-71).

Para Clegg (1998), uma das tendências da burocracia racional-legal é exatamente a ênfase nas credenciais educacionais:

(...) como os funcionários são seleccionados com base num contrato que especifica as qualidades exigidas pelo trabalho, há uma tendência para a especificação das qualidades em termos de qualificações medidas por diplomas formais: as organizações apresentam, assim, uma tendência para a credencialização (CLEGG, 1998, p.45).

Esta visão da sociedade e organizações modernas é base da teoria sociológica da modernização (ver, em particular, PARSONS, 1974; LEVY, 1966). Para seus teóricos, um dos aspectos característicos da modernidade, resultado do processo de industrialização e urbanização, é a perda de importância dos atributos herdados da família, e de origem social (papéis atribuídos - *ascription*) e a valorização dos atributos ligados ao esforço próprio, a realização individual (papéis adquiridos - *achievement*). Para Parsons (1974, p.118), “o século XX inaugurou uma nova fase na transição de estratificação hereditária atribuída para estratificação totalmente não-atribuída”. Essa transição baseou-se em uma ideologia criada a partir da Revolução Industrial que exaltava a busca do interesse pessoal pelo indivíduo para

seu progresso econômico. Enfatiza-se a realização pessoal, o esforço próprio. Tais valores mostram-se condizentes com o caráter meritocrático da sociedade moderna.

Levy (1966, pp.190-191) define os papéis ligados a ambos os atributos:

Papéis adquiridos se referem àquelas posições que o indivíduo alcançou a partir de suas qualificações ou conquistas relevantes para as ações referentes a tais posições. Papéis atribuídos se referem àquelas posições que não são necessariamente diretamente relacionadas à ação do indivíduo em termos dos seus papéis e que lhe são atribuídas em virtude de sua classificação social em outros papéis (tradução minha).

Uma sociedade moderna destaca, portanto, aqueles papéis baseados em variáveis associadas a conquistas individuais (*achievement*). Segundo os autores que defendem esta visão (PARSONS, 1974; LEVY, 1966) a questão educacional é bastante destacada neste contexto moderno, meritocrático. “Os salários (...) são, de modo amplo, uma função de competência e responsabilidade exigidas nos papéis ocupacionais, e estas são cada vez mais influenciadas pela educação” (PARSONS, 1974, p.134). Além dos salários, a própria seleção para o emprego, segundo essa abordagem, é baseada em aspectos meritocráticos. Para o autor:

A educação é um fator muito importante no sistema geral de estratificação. (...) As mudanças futuras precisarão partir deste padrão, em vez de ultrapassá-lo. Não podem basear-se em critérios econômicos relativamente ‘puros’ de seleção, na imposição de igualdade ‘plena’ por autoridade política, ou na suposição de que essa igualdade surgirá ‘espontaneamente’ desde que algumas barreiras sejam afastadas, o que é a concepção romântica, essencialmente do século XVIII, da bondade do ‘homem natural’ (PARSONS, 1974, p.120).

A igualdade, em uma sociedade meritocrática, é entendida como uma equalização de oportunidades. Neste sentido, a discussão se aproxima da visão weberiana de que a burocracia racional leva à democratização. “É no sentido dessa ‘regra’ universalista de recrutamento que Weber sugere que a burocratização racional-legal da sociedade ocidental foi uma condição *sine qua non* do sistema democrático-liberal de governo” (PRATES, 2007, p.121). Esta, contudo, não é uma visão consensual. Michells (ano), por exemplo, tem opinião diversa, ao discutir a burocracia como cárcere de ferro. Para o autor, no lugar de a burocracia levar a democratização, ela levaria a oligopolização.

Em resumo, tem-se que da teoria sociológica da modernização decorre a seguinte hipótese: espera-se que com a “modernização” das sociedades, a partir do processo de industrialização e urbanização (como, por exemplo, o processo de transformação socioeconômica ocorrido no Brasil nos últimos trinta anos), as variáveis de *background* familiar (*ascription*) e outras de significado social – tais como raça e gênero – passem por uma redução de sua importância no processo de estratificação social, ao passo que variáveis

associadas a conquistas individuais (*achievement*) – em especial, a escolaridade – tornem-se mais relevantes.

Há algumas considerações em relação a essa hipótese. A primeira reside no fato de que, em tal hipótese, o papel da organização no processo de estratificação social é ausente. Objetivamente, os funcionalistas não falam em organizações e como estas podem influenciar o processo de estratificação social. Destacam que tal processo foi alterado pela modernização da sociedade, e que a partir de então, a educação passa a ter lugar de maior destaque na determinação do status e da realização socioeconômica dos indivíduos. Parsons (1970; 1974), por exemplo, acredita que os sistemas educacionais se expandem em resposta aos requerimentos funcionais da sociedade industrial.

O que se busca destacar nesta abordagem é o papel que as organizações têm na sociedade moderna, organizações aqui entendidas como burocráticas. A organização, com a modernização da sociedade, passa a ser o lugar onde o processo de estratificação social ocorre.

Acredita-se, na verdade, que os funcionalistas não tenham abordado de modo mais profundo o papel da organização na estratificação social, por não terem identificado, ou explorado, que a sociedade moderna comporta diferentes tipos de organização. A hipótese central desta abordagem reside na afirmação de que, com a modernização da sociedade, a estratificação social passaria a ser mais influenciada por variáveis ligadas a aspectos de status adquirido e menos influenciada por variáveis relacionadas à origem socioeconômica dos indivíduos. Convém lembrar que o processo de modernização da sociedade, antes de alterar a estratificação social, caracteriza-se pela burocratização desta mesma sociedade. Novamente, houve uma alteração no processo de estratificação social, principalmente pelo fato do local onde tal processo ocorrer ter sido alterado. A educação se torna mais importante para o processo de estratificação social por razões racionais (abordagem weberiana) e por uma demanda funcional da organização burocrática (abordagem funcionalista). Neste sentido, é possível afirmar que quanto mais burocrática for a organização, maior será o papel das variáveis ligadas a aspectos de status adquirido (em especial, a educação) e menor será a influência das variáveis relacionadas à origem socioeconômica dos indivíduos na estratificação social.

A segunda consideração em relação a hipótese da teoria sociológica da modernização refere-se ao fato de não haver um consenso sobre ela. Há também outras visões que dizem que mesmo universalizando o sistema educacional a influência dos atributos relacionados à família e à classe social não diminuirá. Paiva (2000, p,56) afirma que no mundo do trabalho

contemporâneo, “disposições e virtudes adquirem mais peso que a proficiência específica; não basta conhecimento, mas interesse, motivação, criatividade”. A autora destaca que os processos educacionais ainda desempenham um papel importante nas mudanças sociais. Entretanto, conhecimentos tradicionais não escolares vêm se tornando cada vez mais relevantes, visto que influenciam, entre outras coisas, o processo de entrada no mundo de trabalho, exercendo influência no modo como a sociedade se estratifica. Petersen, Saporta e Seidel (2000) afirmam que o processo de seleção para o emprego não é meritocrático, pois envolve e valoriza critérios subjetivos. Rossi (1980, pp.71-72) destaca que:

É necessário que se demonstre que os fundamentos da meritocracia não resistem a uma simples análise que leve em conta as condições concretas em que se desenvolve a competição. (...) Tem-se demonstrado como as crianças das classes ricas recebem melhor instrução escolar e são preparadas para vencer, dadas as regras do jogo.

Várias são as abordagens que podem demonstrar muito bem a fraqueza da teoria sociológica da modernização, no processo de estratificação social. Contudo, este estudo centra esforços em apenas duas: a teoria do capital cultural (BOURDIEU, 1987, BOURDIEU e PASSERON, 1977) e a teoria do capital social (redes sociais) (COLEMAN, 1988, 1994; GRANOVETTER, 1973, 1985, 1995; PORTES, 1988; BURT, 2000; PUTNAM, 2000).

A realidade nos mostra que a sociedade moderna não é tão meritocrática como se preconiza. Paiva (2000, p.52) afirma que “estamos, de fato, frente ao retorno de formas arcaicas que também se manifestam num retrocesso da meritocracia em favor de uma ‘refeudalização’ do mercado de trabalho, cujo acesso é favorecido pelo capital social de cada postulante numa situação de abundância de qualificação”. Para a autora, “é preciso (...) relativizar o quanto a qualificação ainda eleva o valor do trabalho” (PAIVA, 2000, p.52)

Os atributos ligados à origem social e à família (*ascription*) não podem, portanto, ser desprezados. Estudar como tais atributos influenciam o processo de estratificação social é tarefa relevante.

O que se tem, em resumo, sobre o processo de estratificação social, são duas correntes: uma que trata tal processo como meritocrático, em função do que coloca a abordagem funcionalista e outra não meritocrática, conforme críticas já brevemente apresentadas.

2.2.1.1. Hipótese Meritocrática e Estratificação Social

Ao destacar o papel da educação na sociedade moderna, a abordagem funcionalista acaba por apresentar uma hipótese, que explica alterações e o próprio processo de estratificação social em tal sociedade. Tal hipótese, desenvolvida pela chamada teoria sociológica da modernização, foi intensamente aplicada ao entendimento do processo de mudança social associado à estrutura ocupacional e à estratificação social de modo geral.

Com o desenvolvimento do estudo da estrutura ocupacional iniciado por Blau e Duncan (1967), alguns estudiosos iniciaram a formulação de uma abordagem que entendesse ou explicasse o processo de modernização, aplicada à pesquisa dos processos sociais relativos à estrutura ocupacional. Treiman (1970) formulou as hipóteses centrais desta perspectiva teórica, que teve uma aplicação ao caso brasileiro levada a cabo por Holsinger (1975). A hipótese geral apresentada é a de que, com o processo de industrialização e urbanização experimentados com a modernização das sociedades capitalistas, passa-se de uma estrutura social dominada pela atuação de atributos herdados da família (*ascription*) para uma outra definida a partir das próprias realizações dos indivíduos (*achievement*). Desta forma, estes teóricos acreditam que os fenômenos sócio-econômicos (industrialização e urbanização) associados à “modernização” das sociedades capitalistas geram uma profunda transformação dos processos de estratificação social, em especial aqueles ligados a determinação das oportunidades ocupacionais, bem como a outros aspectos do mercado de trabalho, tais como os salários dos indivíduos. Em outras palavras, de acordo com esta abordagem teórica, deve-se esperar que com a “modernização” das sociedades, as variáveis de *background* familiar (*ascription*) – ou outras associadas a características natas de significado social, tais como raça e gênero – passem por uma redução da sua importância no processo de estratificação social, ao passo que variáveis associadas a conquistas (*achievement*) individuais (em particular, a escolaridade) tornem-se mais relevantes. Portanto, sociedades “modernas” são sociedades “meritocráticas”. Davis e Moore (1981, p.127) colocam a questão, quando analisando o processo de diferenciação e estratificação social em sociedades modernas, nos seguintes termos: “A explicação do motivo pelo qual posições que exigem alta qualificação técnica recebem recompensas bastante elevadas é fácil de ver, pois se trata do mais simples caso de distribuição de recompensas para atrair talento e motivar o treinamento”.

De modo geral, com base no debate acima, é de se esperar que elementos ligados ao esforço individual sejam valorizados na sociedade moderna como um todo, mas que tal valoração seja diretamente proporcional ao grau de burocratização das organizações e da própria sociedade. Em setores como o público, onde as características burocráticas têm um

peso maior, é de se esperar que o processo de estratificação social ocorra de modo mais meritocrático possível.

2.2.2. Abordagens Não-meritocráticas

Convém lembrar que a chamada tese da meritocracia apresentada pelos funcionalistas tem sido fortemente questionada por autores de diferentes correntes de pensamento. Rossi (1980, pp. 70-71), por exemplo, resume de forma bastante crítica a tese da meritocracia:

A promessa de mobilidade social oferecida às classes dominadas como resultado da vitória na 'livre competição meritocrática' baseia-se na educação formalmente democrática proposta pelos 'liberais'. (...) A 'igualdade de oportunidades' é ponto importante da ideologia capitalista, pois garantiria aos mais capazes, aos mais esforçados, (...) o acesso às melhores posições. A educação tornaria permeáveis as classes sociais de modo que, quem não 'subisse', ou não se teria esforçado o suficiente, ou teria sido menos capaz.

Tal crítica é também compartilhada por outros autores, que afirmam que mesmo universalizando o sistema educacional a influência dos atributos relacionados à família e à classe social não diminuirá.

Oportuno agora destacar o entendimento sobre a meritocracia apresentado por Barbosa (2003). A autora, nesta obra, discute, do ponto de vista cultural, a idéia do desempenho, uma categoria central à sociedade e organizações modernas. Barbosa (2003) busca contextualizar a idéia do desempenho dentro do sistema de valores a que pertencem e que se constitui num dos principais sistemas de hierarquização social das sociedades modernas: a meritocracia.

Barbosa (2003, p.22) define meritocracia, no nível ideológico,

(...) como um conjunto de valores que postula que as posições dos indivíduos na sociedade devem ser consequência do mérito de cada um. Ou seja, do reconhecimento público da qualidade das realizações individuais.

Ainda, de acordo com a autora (1996, p.68), a ideologia meritocrática é:

(...) o valor globalizante, o critério normal e considerado moralmente correto para toda e qualquer ordenação social, principalmente no que diz respeito à posição sócio-econômica das pessoas. Ou seja, num universo social fundado em uma ideologia meritocrática, as únicas hierarquias legítimas e desejáveis são baseadas na seleção dos melhores.

Destaca-se também as duas interpretações sobre o conceito apresentadas pela autora (2003). A primeira ressalta a dimensão negativa, que concebe a meritocracia como um conjunto de valores que rejeita toda e qualquer forma de privilégio hereditário e corporativo e que valoriza e avalia as pessoas independentemente de suas trajetórias e biografias sociais.

Nesta sua dimensão negativa, a meritocracia não atribui importância a variáveis sociais como origem, posição social, econômica e poder político no momento em que estamos pleiteando ou competindo por uma posição. Esta interpretação refere-se à hipótese funcionalista, ao enfatizar o esforço individual e diminuir a importância da origem social nas realizações dos indivíduos. Percebe-se que a autora atribui conotação negativa a esta interpretação. Pode-se supor que Barbosa (2003) não acredita na ausência de influência das variáveis sociais no processo de estratificação social, contrapondo o argumento da hipótese funcionalista.

Por outro lado, a autora (2003, p.22) faz questão de ressaltar a interpretação positiva quanto à meritocracia: “quando afirmamos que o critério básico de organização social deve ser o desempenho das pessoas, ou seja, o conjunto de talentos, habilidades e esforços de cada um, estamos falando da meritocracia em sua dimensão afirmativa”. Aqui destaca-se que a meritocracia reveste-se de um caráter igualitário, que permite o livre e equitativo acesso às posições na sociedade. O problema, segundo Barbosa (2003), reside na ausência de consenso acerca de como avaliar o mérito dos indivíduos:

(...) existem múltiplas interpretações acerca de como avaliar o desempenho, do que realmente entra no seu cômputo, do que sejam talento e esforço, de quais são as origens das desigualdades naturais, da relação entre responsabilidade individual e/ou social e desempenho, da existência de igualdade de oportunidades para todos, da possibilidade concreta de mensuração individual etc (BARBOSA, 2003, p.22).

A educação, neste sentido, não pode ser vista como o instrumento que vá garantir acesso igualitário às posições sociais. Acerca desta temática, Foucault (1999) analisa a maneira pela qual os exames educacionais atuam enquanto instância produtora e certificadora do mérito e, conseqüentemente, de controle social. De acordo com o autor, o exame é forma de poder que se exerce por intermédio de questões, que traduzem a concepção ocidental de conhecimento e verdade. Classificar os trabalhadores segundo sua habilidade, classificar os enfermos para evitar o contágio, hierarquizar os alunos segundo seus méritos; todos estes sistemas, para o autor, seguem o desenho de um pequeno tribunal que adota teatralmente a forma de um aparato judicial. Neste sentido, os parâmetros de normalidade passam a ser definidos em tais instituições sob a forma de exames aos quais os indivíduos são submetidos não apenas para aferir seu aprendizado, como, também, para conformar sua subjetividade.

Ainda sobre a falácia da promessa meritocrática, Vieira (2004, p.21-22) afirma que,

(...) tal sistema aprisiona a mobilidade social à atitude moral dos indivíduos que podem optar por determinados pontos de vista, muitas vezes incoerentes com sua experiência de vida (afinal, esta não é mensurada em exames), para ascender socialmente. Afinal, se os títulos, em si, atuam na sociedade como substitutos da verificação do saber e do mérito, a burla e a fraude destes encurtarão o trabalhoso caminho ao reconhecimento, ao poder e ao *status* social.

2.2.2.1. Reprodução Social e Estratificação Social

Outros autores também têm questionado o papel da educação como equalizador de oportunidades sociais. Ao invés de ter um papel equalizador, vários estudiosos destacam que a expansão da educação tem servido para perpetuar e mesmo para promover a desigualdade social. Por exemplo, para aqueles que representam a perspectiva da reprodução social, a expansão da educação é o canal principal por onde o desenvolvimento capitalista perpetua o antagonismo de classe, através da seleção e treinamento de indivíduos para representar papéis ocupacionais que meramente refletem as posições sociais de suas famílias. Assim, educação é vista como um instrumento de dominação social (BOWLES e GINTES, 1976; EDWARDS, 1979). Ao invés de aumentar o “universalismo” no processo de alocação de *status*, como previsto pela perspectiva parsoniana, a expansão educacional seria caminho “pelo qual características individuais transmitidas (*ascriptive forces*) encontram caminho para se expressarem como realizações adquiridas (*achievement*)” (HALSEY, 1977, p.1984). Educação também pode ser entendida como o caminho pelo qual o capital cultural é transmitido (BOURDIEU, 1973) e age como um veículo poderoso de reprodução social (COLLINS, 1971, 1979).

Os teóricos da reprodução social vêem o modelo de expansão educacional como um processo que, na verdade, serve para excluir membros das classes sociais inferiores de posições ocupacionais desejadas. Seleção e alocação no mercado de trabalho baseado nas credenciais são usadas para manter os privilégios dos grupos sociais dominantes (BOWLES e GINTIS, 1976; COLLINS, 1971, 1979). Realização educacional, então, é parte de um processo maior de legitimação de estrutura de classes.

É importante dividir a crítica acima em dois grupos: neomarxistas e neoweberianos. Nas abordagens apresentadas por autores de origem marxista (BOWLES e GINTIS, 1976; BOURDIEU, 1973), destaca-se o efeito classe. Tal abordagem vê a aquisição de educação como algo dirigido pelas demandas econômicas, na verdade, demandas do capitalismo, e não como algo dependente de demandas por habilidade e produtividade. Educação serve para reforçar a autoridade capitalista, disciplinar a classe trabalhadora, criar atitudes adequadas nos trabalhadores e bloquear movimentos anticapitalistas. A função da educação, neste caso, seria a de manter a estrutura de classe, reproduzindo as vantagens da classe dominante e as desvantagens da classe subordinada.

Os proponentes da teoria do capital cultural, primeiramente desenvolvida por Bourdieu (1973) e Bourdieu e Passeron (1977), propõem, por exemplo, que crianças de famílias com um baixo nível de capital cultural estão mais propensas a não possuírem meios

culturais, tais como valores sociais dominantes, hábitos, maneiras, preparo com línguas, que podem ajudá-las a adquirir elevado alcance educacional. Para essa perspectiva, capital cultural é o principal mecanismo para reprodução social nas sociedades modernas. Capital cultural são recursos ou bens simbólicos transmitidos por ações pedagógicas dentro da família e está relacionado a todos os investimentos culturais por parte da família fora do sistema educacional formal.

Tal teoria foi apresentada como um contraponto à visão funcionalista da teoria sociológica da modernização. Segundo seus teóricos, o processo de expansão do acesso à educação, causado pela “modernização”, não leva a uma maior equalização de oportunidades, uma vez que as famílias vindas de estratos sociais superiores continuam garantindo vantagens para seus descendentes através da transmissão do capital cultural.

Para Bourdieu (1979), a definição funcionalista das funções da educação, que ignora a contribuição que o sistema de ensino traz à reprodução da estrutura social, sancionando a transmissão hereditária do capital cultural, encontra-se, de fato, implicada numa definição do “capital humano” que não tem nada de humanista, pois não escapa ao economicismo e ignora, entre outras coisas, que o rendimento escolar da ação escolar depende do capital cultural previamente investido pela família e que o rendimento econômico e social do certificado escolar depende do capital social, que pode ser colocado a seu serviço.

Para Bourdieu (1987), estudantes com maior estoque de capital cultural, ou seja, estudantes oriundos de famílias com habilidades e preferências da cultura dominante, são mais capazes de decodificar as “regras do jogo” implícitas e estão mais bem preparados para a adaptação e desenvolvimento de habilidades culturais e preferências recompensadas nas escolas.

Ainda na concepção não-meritocrática da educação, Bourdieu (1996) também buscou discutir a relação escola e Estado. Trata-se de uma relação simultânea, na qual a escola constrói o Estado e é, por ele construída. Para o autor (1996), o Estado moderno seria criado por uma burocracia letrada, que o criou para legitimar seu monopólio sobre o poder de Estado. Ao mesmo tempo em que a escola é desenvolvida como instituição fundante da “*noblesse d’Etat*” é, também, encarregada de sua própria reprodução.

Collins (1971; 1979) também questiona o papel da educação na sociedade moderna, discordando da crítica marxista feita aos funcionalistas, e apresentando outra, de inspiração weberiana. O autor apresenta um debate da importância da educação frente a industrialização e desenvolvimento tecnológico na sociedade contemporânea. Inicialmente, apresenta fatos da existência de uma considerável quantia de mudança tecnológica nos últimos séculos,

destacando seus efeitos na produtividade econômica e organização do trabalho. Tal contextualização faz-se necessária para que o autor apresente sua análise e crítica em relação a escolarização como um agente para a seleção meritocrática, e, especificamente, em relação ao aumento da proeminência da educação como argumento para a existência da Tecnocracia.

Antes de proceder sua crítica à interpretação tecnocrática da educação, o autor revisa brevemente algumas críticas existentes acerca do tema, destacando as de origem Marxista. Para Collins (1971; 1979), as críticas marxistas sobre o assunto são explicações acerca dos mecanismos de estratificação educacional. No entendimento do autor, tais explicações são incompletas, pois não respondem a algumas questões, por exemplo: Se a educação leva a estratificação, como isso ocorre? Tratam-se de habilidades técnicas ou capital cultural? Collins (1971; 1979) argumenta que as explicações críticas em relação ao papel da educação na sociedade moderna não derrubam a interpretação tecnocrática da educação. Diante disso, o autor procura mostrar e derrubar o mito da tecnocracia, por meio de evidências que mostram o papel da educação na economia em geral e nas carreiras individuais. Collins (1971; 1979) mostra, com base nos achados de Folger e Nam (1964) que apenas 15% do aumento da educação da força de trabalho americana durante o século XX pode ser atribuída a mudanças na estrutura ocupacional. O autor (1971; 1979) compara ainda o desempenho de pessoas mais e menos educadas no trabalho e conclui que não há evidências suficientes que comprovem a existência da correlação entre educação e desempenho, e entre educação e desenvolvimento econômico. Destaca também onde as habilidades vocacionais são aprendidas (na experiência profissional e não na escola); examina o que os estudantes absorvem em sala de aula e quanto tempo eles recordam deste aprendizado; examinam a relação entre notas e sucesso profissional. A conclusão é de que a interpretação tecnocrática da educação dificilmente recebe qualquer suporte empírico e de que a educação funciona como uma credencial no mercado de trabalho. Segundo o autor, as notas estão ligadas ao sucesso ocupacional em função do valor de certificação dos graus educacionais e não em função da habilidade que elas próprias podem indicar (COLLINS, 1971; 1979). Em resumo, para o autor (1971; 1979), a expansão da educação e a conseqüente busca por credenciais são resultados da competição entre grupos sociais por status e prestígio, ao invés das crescentes necessidades da sociedade por mais treinamento. Segundo Collins (1971; 1979), a expansão da educação pode inclusive ser vista como um processo irracional no qual as pessoas estão adquirindo mais educação para executar trabalhos que não requerem tais credenciais.

2.2.2.2. Teoria da Regulação

De modo amplo, a teoria da regulação (ver BOYER, 1990) busca compreender fenômenos econômicos de maneira contextualizada, e não atomizada como o faz a abordagem neoclássica da economia.

E se, ao contrário, a lógica, a gênese e o próprio esgotamento das formas institucionais fizessem parte integrante de uma outra forma de abordar a economia? Tal é precisamente o ponto de partida das teorias da regulação. Elas tomam o crescimento, as crises e sua variação no tempo e no espaço como uma questão central da análise econômica, ligando estes fenômenos às formas sociais vigentes (BOYER, 1990, p.14).

Ainda para o autor (1990, p.36), “as análises em termos de regulação também dedicam uma atenção especial às formas assumidas pelas relações sociais fundamentais num dado momento histórico ou numa dada sociedade. Portanto, a idéia central é a de forma estrutural ou institucional”. Dos diversos focos de análise que advieram desta concepção, o de particular interesse desta tese, reside naquele que estuda a educação como fenômeno contextualizado, no qual se destacam o papel do Estado e da própria sociedade (ver, em especial, BOYER e CAROLI¹ apud CRIVELLARI, 1998). Duas noções se inserem neste foco de análise: a de relação educativa² e a de relação salarial. Relação educativa, no entendimento de Crivellari (1998), é um conceito que possibilita estudar o processo de formação profissional, como expressão do contexto socio-econômico vigente. “Mais ainda, ela (a relação educativa) destaca a necessidade de uma coerência entre um paradigma tecnológico, que pode variar ao longo do tempo, e uma organização educativa” (CRIVELLARI, 1998, p.228). Neste sentido, a relação educativa ocorre entre duas partes: de um lado, as organizações e suas respectivas demandas por profissionais, e de outro, a lógica dos sistemas de formação educacional. Esta noção reconhece o papel essencial do sistema educativo na formação das identidades e das categorias profissionais. “A organização do trabalho no interior das firmas, bem como as relações de emprego, estariam associados na definição do modo de formação profissional. E o Estado é um ator fundamental no processo, na medida em que a ele vinculam-se as políticas econômicas e as de ensino” (CRIVELLARI, 1998, p. 14). Sobre esta temática, Boyer e Caroli apud Crivellari (1998) ressaltam que são as interações entre organização produtiva e sistema educativo, em cada época e local, que dão especificidade à relação educativa. Criticando a teoria do capital humano, os autores argumentam que a mera escolha dos indivíduos por uma alocação ótima dos investimentos em educação, mostra-se insuficiente para responder aos

¹ BOYER, Robert e CAROLI, Eve. *Changement de paradigme productif et rapport éducatif*: performances de croissance comparées France-Allemagne. Paris: INRA, Ronéotypé CEPREMAP, sept. 1993a.

² Rapport éducatif, na abordagem original.

problemas, que na verdade, são decorrentes da evolução dos arranjos institucionais, arranjos estes fundamentais para qualquer argumento regulacionista.

Conforme Crivellari (1998), a relação educativa compreende quatro aspectos principais: 1) hierarquização dos trabalhadores na empresa, 2) modo de organização e de gestão da formação técnica, 3) modo de reconhecimento e de valorização das qualificações, 4) natureza das relações de trabalho na empresa. Tal conceito é bastante importante para a temática da tese, ao trazer fundamentos para se discutir o papel da educação no processo de estratificação social no setor público. De pronto, o conceito de relação educativa refuta o papel meritocrático que a educação tem (ou deveria ter) na sociedade moderna. Em segundo lugar, ele traz ao debate o papel das escolas e do processo de formação profissional, por exemplo, na hierarquização dos trabalhadores na empresa, e no modo de reconhecimento e de valorização das qualificações, utilizando dois dos quatro aspectos do conceito, apresentados por Crivellari (1998). Não se tem notícias ainda da aplicação de tal conceito no setor público. Assim, também a luz dos estudos regulacionistas, esta tese pretende discutir como a educação tem influenciado o processo de estratificação social no setor público.

Convém ainda lembrar que o conceito de relação educativa se insere na noção de relação salarial (BOYER, 1990), que pode ser traduzida em cinco componentes principais (FERREIRA apud CRIVELLARI, 1998): 1) organização do processo de trabalho; 2) hierarquia das qualificações da mão-de-obra; 3) mobilidade dos trabalhadores (dentro e fora da firma); 4) regras de formação do salário direto e indireto; 5) modo de utilização da renda salarial (principalmente as normas de consumo vigente). Ao se discutir, por exemplo, a hierarquia das qualificações, admite-se mudanças nas exigências de qualificação da mão-de-obra e conseqüente resposta dos sistemas de formação. Tal concepção reforça que a educação não pode ser vista como algo dependente unicamente do indivíduo, uma vez que é influenciada por diversos atores sociais. Assim, refuta-se novamente o entendimento que a educação é o caminho de expressão de mérito na sociedade.

2.2.2.3. Capital Social e Estratificação Social

Ainda é possível destacar mais uma perspectiva teórica que pode demonstrar a fraqueza da hipótese meritocrática. Trata-se da teoria do capital social. Tal conceito, bem como sua aplicação, apresentam-se como uma das mais difundidas linhas de análise no contexto atual das ciências sociais. Elementos como rede de relacionamentos e confiança são tópicos que estão na agenda do dia para pesquisadores em diversas áreas.

Destaca-se, entretanto, que a difusão em torno do tema vem ocorrendo por meio de duas correntes teóricas: uma que vê o capital social como algo pertencente a uma comunidade ou sociedade e outra que analisa esse tipo de capital como algo próprio de um indivíduo. A primeira corrente tende a enfatizar a confiança, enquanto a segunda destaca as redes de relacionamento como elementos do capital social.

Os principais representantes da primeira visão são Robert Putnam, principalmente com seu conhecido estudo sobre comunidade e democracia na Itália (PUTNAM, 2000) e James Coleman. Para Putnam (2000), que utiliza o conceito de Coleman, capital social refere-se a aspectos da organização social, tais como redes, normas e confiança que facilitam coordenação e cooperação para benefícios mútuos. Ainda segundo o autor, capital social aumenta os benefícios de investimento em capital físico e capital humano. Coleman (1988; 1994) analisou o conceito de modo mais completo, e foi responsável, segundo Portes (1998), pela sua introdução na sociologia americana.

Segundo esses autores, capital social é algo que não pode ser internalizado pelo indivíduo, ou seja, é algo que existe na sociedade. Esta é uma visão relativamente ingênua sobre o assunto, pois é sabido que os indivíduos “acumulam” capital social e o utilizam em seu benefício.

A segunda visão sobre o tema, que acredita que capital social é algo de propriedade individual, tem como principais representantes Pierre Bourdieu, Mark Granovetter e Alejandro Portes. Para Bourdieu (1980), capital social é definido como o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados por posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de reconhecimento mútuo, ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não são somente dotados de propriedades comuns, mas também são unidos por ligações permanentes e úteis. Nesta visão, capital social é algo que pertence ao indivíduo e por ele pode ser utilizado de modo a produzir benefícios, inclusive de ordem econômica (maiores salários, acesso a emprego e a melhores cargos nas empresas, etc). Esta corrente ressalta que cada indivíduo possui um estoque de capital social e o utiliza para seu benefício. Segundo Bourdieu (1980), o volume do capital social que um agente individual possui depende da extensão da rede de relações que ele pode efetivamente mobilizar e do volume de capital (econômico, cultural ou simbólico) que é posse exclusiva de cada um daqueles a quem está ligado.

É possível identificar o estudo de Granovetter (1995 [1974]) como sendo o primeiro a analisar a influência das redes de relacionamento, no processo de obtenção de status (status attainment). Neste estudo, o autor analisou o modo como 282 homens em Newton,

Massachusetts (EUA) conseguiram seus empregos. Os dados sugerem que aqueles que usaram seus canais interpessoais – rede de relacionamento – obtiveram melhores trabalhos. Tal pesquisa comprovou a relevância do capital social como determinante da empregabilidade. Com base nestes resultados e subsidiado pela revisão de estudos sobre busca de empregos, Granovetter apresentou uma teoria sobre redes e fluxo de informação (GRANOVETTER, 1973). A hipótese da força dos laços fracos indica que laços mais fracos (indiretos) entre as pessoas tendem a formar pontes que ligam os indivíduos a outros círculos sociais, e, por conseguinte, a informações lá presentes (entre elas, aquelas sobre oportunidades de emprego), informações estas não disponíveis no próprio círculo do indivíduo (aquele formado pelos laços fortes).

Outros trabalhos têm destacando esta relação – capital social e empregabilidade (PODOLNY e BARON, 1997; FERNANDEZ e WEINBERG, 1997; DE GRAAF e FLAP, 1998; FERNANDEZ, CASTILLA e MOORE, 2000; PETERSEN, SAPORTA e SEIDEL, 2000; MAMAN, 2000; HELAL, 2003; 2007). De modo geral, esses estudos exploram o papel da rede de relacionamentos de um indivíduo no acesso ao emprego e no processo de mobilidade ocupacional, em diversos países.

Petersen, Saporta e Seidel (2000), por exemplo, pesquisaram os impactos do sexo, raça e redes sociais no processo seletivo de uma média organização de alta tecnologia nos EUA. Em seus resultados concluíram que, para o gênero, o processo é inteiramente meritocrático. Já para as minorias étnicas, o processo seletivo se mostrou em parte meritocrático e em parte dependente de redes sociais. Os autores acreditam que as minorias étnicas têm desvantagens no processo de seleção, pois carecem de acesso ou utilizam, de forma menos eficiente, as redes de relacionamento, que, conforme resultados do estudo, são relevantes para o acesso ao emprego.

Tal conclusão enriquece bastante o debate teórico da sociologia econômica sobre a natureza “inserida” (*embedded nature*) do processo econômico, como bem destaca Granovetter (1985), em seu artigo “*Economic action and social structure: the problem of embeddedness*”. Sobre esse assunto, destaca-se também a visão de Polanyi (1980). Em “A Grande Transformação” (POLANYI, 1980), o autor analisa a crise econômica e política dos anos 1930-1945, reposicionando o lugar da economia na sociedade. Para o autor, o período pós-1930 representa “o grande retorno”: a economia não pode ser estudada em um vácuo social, como faziam os liberais econômicos. Deve ser estudada como algo inserido (*embedded*) em um contexto social.

É oportuno destacar que nos estudos de Granovetter sobre o uso e a importância das redes de relacionamento na obtenção de empregos, bem como o sobre a força dos laços fracos, o autor (1995, p.148) nunca sugeriu que a utilização dos laços fracos (em comparação aos laços fortes) poderia resultar na obtenção de empregos de status mais elevados. Tal resultado pode ser observado, por exemplo, no estudo de Lin, Dayton e Greenwald (1978). Neste, os autores destacam que a força dos laços fracos reside no seu acesso a posições sociais mais elevadas na hierarquia social, que tem a vantagem de facilitar a ação instrumental.

Lin e outros (LIN, ENSEL e VAUGHN, 1981; LIN, VAUGHN e ENSEL, 1981) analisaram de modo mais preciso a relação entre capital social e *status attainment*. Estes estudos usaram dados de uma amostra representativa em Albany, NY, de mais de 400 homens empregados, que confirmaram que o capital social exerceu efeitos no status obtido antes e depois de controlar os efeitos do status e educação dos pais. Os estudos confirmaram também que o capital social foi afetado positivamente pelo status do pai e negativamente pela força dos laços entre o indivíduo e seu contato. Estes resultados comprovam fortemente a importância do capital social no processo de estratificação, confirmando que não se trata de um processo inteiramente meritocrático, uma vez que elementos do contexto social, como o capital social, exercem significativa influência.

Assim, com base nas abordagens não-meritocráticas, e em contraposição à visão funcionalista, é de se esperar que o processo de estratificação social no Brasil, e, em especial, o vivenciado no setor público do país, ocorra de modo inserido em contexto social, no qual variáveis ascriptivas, ligadas a origem social do indivíduo, exerçam influência nas realizações individuais.

2.2.3. Organizações e a Estratificação Social

É possível considerar que as obras de Blau e Duncan (1967) e de Treiman (1970) são basilares para os estudos de estratificação social, e em especial de transmissão e realização de status no mundo. Em grande parte, os trabalhos que se seguiram acerca da temática buscaram aprofundar e aplicar seus achados a outras realidades. Este é, também, um dos propósitos deste estudo. Ao incluir, no modelo de análise de trajetória, trajetórias referentes a influência do capital cultural no status ocupacional do indivíduo, pretende-se, para o caso brasileiro, testar, além da hipótese da modernização, se o processo de estratificação social é influenciado por variáveis não meritocráticas.

Neves, Fernandes e Helal (2007) ressaltam, contudo, que a visão de Treiman (1970) sobre a industrialização não é única. Para Treiman (1970), a industrialização da sociedade torna o processo de estratificação social mais fluído, em função deste se tornar mais meritocrático. Stinchcombe (1959) e Crozier (1963), por sua vez, apresentam uma visão distinta sobre os impactos da industrialização. Segundo os autores, o processo de industrialização foi marcado pela presença de organizações burocráticas, caracterizadas por rígidas estruturas de hierarquia e autoridade.

De modo geral, é possível afirmar que, provavelmente, o fenômeno social mais característico e generalizado do século XX tenha sido a racionalização e burocratização das sociedades decorrentes do processo de modernização. A racionalização e a burocratização organizacional atingiram tanto empresas privadas quanto instituições públicas, bem como se realizaram nos mais diferentes contextos sociais, culturais, políticos e econômicos. Tanto em países capitalistas centrais e periféricos quanto em países socialistas, os processos de racionalização e secularização das sociedades e de burocratização das organizações foram centrais para a realização dos diferentes projetos sociais almejados.

Para Parsons (1974, p. 127), “a difusão da burocracia, tanto particular quanto pública, tem sido um sinal distintivo da última fase de modernização”. Seguindo a mesma inspiração teórica, Holsinger (1975) – ao buscar identificar fatores de modernização na sociedade brasileira e seus efeitos sobre o processo de determinação do status ocupacional – via na racionalização e burocratização organizacional dois dos principais indicadores da crescente modernidade gerada pelo acelerado processo de industrialização que se desenvolvia no Brasil, nas décadas de 1960 e 1970.

Giddens (1975), por sua vez, acredita que a modernidade seria marcada pelo domínio das grandes corporações transnacionais oligopolistas, geridas por executivos profissionais. Tal modelo é o que o autor (1975) denomina de neocapitalismo, que se refere justamente ao capitalismo da grande corporação moderna, administrada profissionalmente, e a partir de uma racionalidade técnica, por executivos que são recrutados em função de suas credenciais educacionais e de suas experiências profissionais relevantes.

Perrow (1992) também considera as organizações como elementos importantes no processo de estratificação social. De acordo com o autor, as organizações são o fenômeno chave de nosso tempo, convertendo a política, as classes sociais, a economia, a tecnologia, a religião e a família em variáveis dependentes. O autor argumenta ainda que a nossa estrutura de classes foi refeita pelas organizações, e a estratificação dentro e entre as organizações é o determinante central de nosso sistema de classes. Neste sentido, é possível supor que as

organizações e a maneira como os indivíduos se organizam dentro dela contribuam para o processo de estratificação social.

Esta suposição tem inspirado alguns autores a desenvolverem trabalhos centrados em uma visão interativa entre os estudos organizacionais, as análises sobre estratificação social e os estudos sobre o trabalho (ver, em especial, PFFEFER, 1977; BARON e BIELBY, 1980; BARON, 1984; JACOBS e BREIGER, 1994). Neste sentido, Clegg (1998) ao identificar as características fundamentais das organizações burocráticas, aponta a questão da estratificação social – a partir de um sistema de diferenciação de status – como um ponto central, ao passo que Barker (1993) observa importantes efeitos das recentes transformações organizacionais sobre a estrutura de estratificação social.

Pfeffer (1977), por sua vez, identifica um importante *feedback* entre estrutura organizacional e estrutura de estratificação social. De acordo com o autor, a influência de variáveis socioeconômicas e educacionais na renda e status social obtido pelo indivíduo seria uma consequência da posição que ele tem dentro da organização, além do tamanho e setor a que esta pertence. O autor afirma que em estruturas organizacionais mais rígidas, típicas do setor industrial, encontra-se um menor nível de transmissão de status do que em setores mais flexíveis, como o de serviços. Pfeffer (1977) destaca ainda que, na relação de emprego, o background social do indivíduo influencia seu status obtido (*status attainment*), em especial aquele ligado ao primeiro emprego. Tal influência ocorreria por meio de aspectos ligados a linguagem, auto confiança, saber social, atitudes, opinião e estilo de interação, de um lado, e pelo acesso a redes sociais, por outro. O background social, em especial, o familiar, seria o responsável pela posse, por parte dos indivíduos, destes elementos não-meritocráticos, capital cultural e social, valorizados no mercado de trabalho.

A economia também tem se dedicado, em sua abordagem que considera a segmentação do mercado, a estudar fenômenos ligados a estratificação social, como a determinação de salários, por exemplo, buscando identificar o papel de elementos estruturais da sociedade. Moutinho (1997, p.25) acredita que

a explicação dos diferenciais de salários em termos de educação é uma simplificação que subestima o papel de variáveis ligadas à estrutura produtiva e ao modo como a produção se processa, tais como, a estrutura de mercado, a força sindical e a estrutura hierárquica do trabalho.

Granovetter (1974) além de estudar o efeito das redes sociais no acesso ao emprego, também procurou mostrar de que modo características organizacionais podem afetar a mobilidade dos indivíduos. O autor considera importante para o debate o fato de que as organizações modernas estão presentes em um ambiente maior, organizacional. Tal ambiente

forma complexas redes de interação, onde circulam informações sobre emprego, permitindo e facilitando a mobilidade dos indivíduos: para o indivíduo, “a mobilidade entre duas organizações é induzida pela rotina de relacionamentos que elas mantêm entre si” (GRANOVETTER, 1974, p.108). Nesse sentido, o tipo de organização, seu setor, e principalmente, o tipo e frequência de contatos que esta mantém com o ambiente organizacional, afeta a mobilidade dos indivíduos entre ocupações. O autor avança ainda mais ao mostrar que características da ocupação e do setor da organização afetam o grau de contato entre organizações, o fluxo de informações entre elas, e, por conseguinte, a obtenção de melhores ocupações, por parte dos indivíduos. Granovetter (1974), com base nos resultados dos estudos feitos por Törnqvist, na Suécia³, ressalta que o número de contatos externos (entre organizações) e o tempo gasto neles estão proporcionalmente ligados ao nível e salário que o indivíduo tem na organização. Ou seja, o acesso a redes de relacionamento, que irão favorecer a obtenção de melhores empregos, depende também do tipo de ocupação que o indivíduo possui. Quanto maior o nível hierárquico da ocupação do indivíduo, maior o seu contato com o ambiente organizacional, e com as informações de oportunidades de emprego. Deste ponto, é possível decorrer uma nova explicação para importância do primeiro emprego no emprego atual do indivíduo. Tal relação causal, entre tais variáveis, é significativa e positiva, com base no apresentado por Granovetter (1974), devido ao fato de que a ocupação atual do indivíduo é fruto, dentre outras coisas, do acesso a que ele teve às informações sobre a vacância de tal ocupação. E tal informação foi decorrente do grau de contato com o ambiente organizacional inerente à ocupação anterior do indivíduo.

Dos diversos tipos de ocupação, Granovetter (1974, p.110) destaca que as ligadas ao setor de vendas são aquelas mais prováveis a oferecer ao seu ocupante maior conhecimento sobre a existência de oportunidades de emprego, devido ao fato de tal ocupação ser caracterizada por intenso contato com o ambiente. “Um respondente, gerente de uma joalheria, disse que os vendedores, ao visitar lojas, coletam *intencionalmente* informações sobre oportunidades de emprego, e sistematicamente as trocam nas reuniões regionais” [grifo no original] (GRANOVETTER, 1974, p.110).

Os resultados do autor indicam que o tipo de ocupação e o tipo de organização, no que se refere ao grau de relacionamento com o ambiente externo, impactam no fluxo de informações sobre oportunidades de emprego, e, por conseguinte, na empregabilidade do indivíduo. Granovetter (1974, p.114) afirma ainda que “o indivíduo que troca de emprego não

³ TÖRNQVIST, G. *Contact Systems and Regional Development*. Lund, Suécia: CWK Gleerup, 1970.

apenas se move de uma rede de relacionamentos para outra, mas também, estabelece uma ligação entre essas duas redes”. Ainda segundo o autor, especialmente em ocupações profissionais e técnicas relativamente bem definidas, tal movimento tem o efeito de gerar “um elaborado arranjo de laços, conectando clusters que constituem redes operativas” (GRANOVETTER, 1974, p.114). Desta conclusão, é possível decorrer a hipótese de que quanto mais articulado for o setor, como por exemplo, os caracterizados pela presença de associações, maior tende a ser o fluxo de informações entre as organizações e os indivíduos que a compõem. Trata-se, na verdade, da identificação de características organizacionais – grau de relacionamento com o ambiente externo; articulação setorial - que afetam o processo de estratificação social.

De modo geral, o autor busca apresentar e explicar o fato de que “contatos familiares e sociais não se tornam insignificantes no recrutamento moderno” (GRANOVETTER, 1974, p.101).

Jacobs e Breiger (1994) também buscaram mostrar o papel de características organizacionais no processo de estratificação social. Os autores buscaram identificar o papel das estruturas do mercado de trabalho na determinação de resultados socioeconômicos para os indivíduos. Tal suposição decorre dos estudos e modelos advindos da teoria da segmentação do mercado de trabalho. Com base neste debate, e nos estudos de mobilidade social, os autores testaram alguns modelos teóricos de tabelas de mobilidade, referente à carreira de homens brancos empregados, nos EUA, em 1973 – dados do segundo *Occupational Change in a Generation (OCG2)*. São pressupostos do estudo: há mobilidade dos indivíduos dentro do setor e imobilidade entre os setores (homogeneidade interna e barreiras identificáveis entre os setores). São os setores do modelo: finanças, administração, serviços, bens secundários e bens primários. São alguns resultados do estudo: as evidências de que os setores econômicos definem barreiras a mobilidade são fracas; a distinção entre manual e não manual é mais forte em termos de barreira à mobilidade que a dicotomia centro x periferia, no setor industrial. Os autores destacam também que a distância social entre setores é reflexo da relativa dificuldade de mudança nas ocupações, e que a imobilidade entre setores é resultado da distância ocupacional destes setores.

Jacobs e Breiger (1994) finalizam ressaltando que as características das organizações são de particular importância na determinação da renda e mobilidade dos indivíduos. Neste sentido, os autores registram também a importância de se considerar a mobilidade em um contexto multidimensional e a utilidade de uma visão multinível da estrutura social, assim como fizeram Baron e Bielby (1980) e Kalleberg e Berg (1987).

Baron e Bielby (1980), por exemplo, sugerem que o trabalho na sociedade moderna é estruturado em cinco níveis: societal, institucional, organizacional, de papel e individual. Correspondentemente, neste sentido, a desigualdade social, segundo os autores, pode ser analisada hierarquicamente em cinco unidades de análise: economia, setor, organização, emprego e indivíduo. Dentro deste contexto, Baron e Bielby (1980) buscam ressaltar a importância da organização neste processo, pois, segundo os autores, são as empresas que ligam as dimensões macro e micro da organização do trabalho e das desigualdades sociais. Dentro das empresas, o trabalho possui determinado preço e está alocado; o poder é organizado e executado. Mobilidade social e econômica são adquiridas dentro e entre organizações econômicas.

Sobre os estudos de estratificação social, os autores lembram que pouca atenção foi devotada para especificar precisamente como os parâmetros de realização socioeconômica são dependentes das influências estruturais. De acordo com Baron e Bielby (1980), normalmente, os pesquisadores, nos estudos de realização socioeconômica, ignoram a possibilidade que muitos diferentes fatores podem moldar a alocação e a aquisição em vários contextos estruturais, ou que a interpretação de alguns parâmetros, em tais estudos, pode depender da própria estrutura.

Neste sentido, Baron e Bielby (1980) afirmam que o efeito da educação pode significar algo muito diferente em cada setor. Os autores lembram ainda que é na organização que salários e decisões ocupacionais são feitas e é onde a estratificação e mobilidade social ocorrem. A organização, deste modo, passa a ser a mediadora das ligações entre estrutura social e processos ao nível macro e micro social.

Baron e Bielby (1980) criticam ainda a literatura dualista e da segmentação do mercado de trabalho, que consideram o centro e a periferia como a distinção da força de trabalho em termos de habilidade. Para os autores, essas diferenças no nível das habilidades são pequenas. As diferenças dentro de cada setor são as maiores, se não a maior das diferenças entre setores. Baron e Bielby (1980) concluem que os cientistas sociais podem se beneficiar pela incorporação da estrutura e dos processos organizacionais nas suas análises da segmentação econômica e do trabalho e da estratificação social como um todo.

O que se percebe, com base nos estudos acima, é o fato de que, apesar de bem alertado e destacado teoricamente por alguns autores, há carência de estudos empíricos que mostrem a importância da organização e do setor nos processos de mobilidade e estratificação sociais. Não se identifica, por exemplo, no estudo de Hout e DiPrete (2006) sobre as contribuições do

RC28⁴ para o conhecimento sobre estratificação social, autores que tenham explorado as organizações como elementos estratificadores da sociedade. Ressalta-se ainda que os poucos estudos existentes aqui identificados acerca da temática não abordam o caso brasileiro, nem apresentam dados atualizados⁵.

O que se percebe, na verdade, é que, mesmo como a industrialização e urbanização das sociedades, elementos estruturais continuam a influenciar o processo de estratificação social. Neves, Fernandes e Helal (2007) afirmam, por exemplo, que dentre os diversos elementos que determinam a desigualdade social estão os relacionados a dimensões estruturais, como os aspectos relacionados a segmentação do mercado de trabalho, diferenças organizacionais inerentes a setores da economia e variedade de características que diferenciam regiões dentro de uma dada sociedade. Assim, faz-se necessário discutir se e até que ponto esses elementos afetam a estratificação social e a transmissão de status no país.

Como se nota, a questão fundamental, que inspira este estudo, está relacionada a identificação de que modo o setor organizacional pode influenciar o processo de estratificação social. Tal questão é estudada com base na análise da estratificação social no setor público. Uma vez que este setor apresenta características organizacionais distintas, é de se esperar que lá, o processo de estratificação social ocorra de modo particular.

Moutinho (1997) apresenta semelhante entendimento. A autora acredita que a hierarquia das ocupações é um importante critério para a distribuição dos rendimentos do trabalho:

A verificação de pontos de estrangulamento na hierarquia ocupacional, cerne da abordagem segmentacionista, dão suporte à idéia de que influenciadores das remunerações devam ser estudados em blocos, devido à suposta correspondência desses últimos com a segmentação da estrutura ocupacional. Preservar a noção de hierarquia, nas escalas ocupacionais, significa toma-las como referencial para o padrão de remuneração das empresas, posto que explicitam as fronteiras de cada grupo e subgrupos a partir de requisitos organizacionais da empresa (MOUTINHO, 1997, p.41).

Estudar a estratificação social no setor público é interesse deste estudo, em função de tal setor, de modo geral, ser considerado um dos melhores exemplos onde se encontram organizações burocráticas (HEADY, 1966). Tal associação decorre da complexidade organizacional deste setor. “A maior parte dos cientistas sociais definem burocracia de uma maneira voltada a identificá-la como um fenômeno associado com grandes organizações complexas” (HEADY, 1966, p.17).

⁴ Comitê de Pesquisa (Research Comitee) número 28, da Associação Internacional de Sociologia (ISA), destinado aos estudos de estratificação e mobilidade social.

⁵ Jacobs e Brieger (1994), por exemplo, analisam apenas o caso americano, com dados de 1973.

Moutinho (1997) afirma que a empresa pública, como toda organização burocrática, possui mercados internos em que prevalecem a hierarquia de cargos e funções, a especialização funcional, a expectativa de ascensão ao longo de uma carreira, cujo trânsito depende de requisitos técnicos-administrativos da unidade empresarial. Neste sentido, a autora sugere que sejam examinados, nas empresas e no próprio setor público, “o mercado interno de trabalho, os ‘portões de entrada’, as carreiras profissionais, as políticas de recursos humanos e de remunerações do trabalho bem como a cultura empresarial” (MOUTINHO, 1997, p.41).

2.2.3.1. Burocratização e o Setor Público: considerações e implicações para a estratificação social

A associação entre burocracia e Estado foi identificada e destacada pelo próprio Weber (1971). O autor, ao estudar a modernização das sociedades, definiu o Estado moderno a partir da predominância da administração burocrática racional-legal como sistema de gestão interna. Foi assim, apenas a partir de tal predominância, que o Estado Absolutista pode ser superado, consolidando a separação nítida, no plano formal, entre as categorias do público e do privado (PRATES, 2007).

Para Heady (1966), a burocracia pode ser vista como uma instituição definida em termos de características estruturais básicas. Burocracia, neste sentido, seria uma forma de organização, e as organizações seriam classificadas como burocráticas dependendo da existência de tais características estruturais em sua composição. São elas, segundo o autor: (1) hierarquia; (2) diferenciação ou especialização; e (3) qualificação ou competência.

Prates (2007), por sua vez, ao analisar as características da administração burocrática racional-legal, apresentadas por Weber, destaca que o sistema de autoridade em tal sistema tende a ser hierárquico, baseado no conhecimento técnico de nível superior. Tal característica enfatiza a natureza técnico-científica da legitimidade da autoridade na burocracia racional. Assim, o recrutamento e a ascensão de funcionários tendem a se basear em critérios universalistas de competência técnica.

O autor (2007, p.120-121) ressalta que,

Essa tendência rompe radicalmente com os critérios particularistas e ‘clientelistas’ da organização burocrática de tipo patrimonial. Nesse tipo de burocracia, os chefes selecionam seus funcionários com base em critérios adscritos de nascimento, religião, raça e lealdade. Já as carreiras funcionais são claramente estabelecidas com seus critérios técnicos de ascensão aos níveis superiores.

Para Heady (1966), as características da burocracia racional-legal devem fazer parte de qualquer setor público:

There seems to be little doubt that a viable polity in the world of today must have a public service that meets the criteria for a bureaucracy. The necessities of governmental operation require large-scale organization of a bureaucratic type, with a definite internal hierarchical arrangement, well-developed functional specialization, and qualification standards for membership in the bureaucracy. This not means that uniformity, even of these structural features, should be assumed; and it certainly assumes variations in operating characteristics among public bureaucracies in different political settings (HEADY, 1966, p.21).

Oportuno destacar que o próprio autor, na citação acima, afirma que diferentes contextos políticos produzem variações nas características burocráticas das organizações públicas. Em sua obra, Heady (1966) analisa as características burocráticas da administração pública de alguns países. Para tanto, agrupa-os em dois grupos: os desenvolvidos e os em desenvolvimento. Os desenvolvidos, segundo o autor, são aqueles que mais se aproximam do modelo weberiano de burocracia. São os exemplos clássicos, a Alemanha e França. Neste grupo, o autor também analisa a Grã-Bretanha, Estados Unidos, Japão e União Soviética. Diferentemente da análise anterior, que se concentra em apresentar cada país como um exemplo, Heady (1966) analisa apenas, de modo geral, a administração pública dos países em desenvolvimento. Neste esforço, o autor busca identificar padrões comuns a estes países, que marcam sua administração pública.

Segundo o autor, em geral, as modernas nações ocidentais são marcadas por uma administração pública caracterizada com base no modelo weberiano de burocracia, em contraste com os padrões patrimonialistas de administração, inerentes ao período feudal. Para Prates (2007), isso foi possível em função da burocracia racional-legal ter constituído uma condição essencial do regime democrático das sociedades liberais contemporâneas.

Sua ênfase sobre critérios universalistas e meritocráticos (critérios baseados no mérito pessoal) para o recrutamento e ascensão na carreira minou, passo a passo, a lógica do ‘velho’ sistema clientelista da administração pública tradicional. Critérios relacionados à origem de classe ou ‘estamento’ perdem legitimidade e efetividade no novo cenário da administração pública (PRATES, 2007, p.123).

Assim, em grandes linhas, a burocracia nestes países tende a ser caracterizada por:

(1) defined rights and duties, which are prescribed in written regulations; (2) authority relations between positions, which are ordered systematically; (3) appointment and promotion, which are regulated and are based on contractual agreement; (4) technical training (or experience) as a formal condition of employment; (5) fixed monetary salaries; (6) a strict separation of office and incumbent in the sense that the employee does not own the ‘means of administration’ and cannot appropriate the position; (7) administrative work is a full-time occupation (HEADY, 1966, p.37).

Para Heady (1966), essa combinação de características é geralmente comum ao setor público de países desenvolvidos. Em especial, o sistema de organização governamental, nestas nações é altamente especializado e funcionalmente específico, e a alocação de papéis políticos é feita com base na realização individual⁶, em vez de ser baseada em elementos ascriptivos, refletindo características gerais da sociedade. Prates (2007, p.121) corrobora com tal pensamento ao afirmar que “a burocracia racional-legal (...), por definição, é cega para os critérios de recrutamento e ascensão funcional de caráter não-meritocrático como, por exemplo, os de *status* de nascimento, religião, cor, raça ou sexo”.

Heady (1966) acredita que, apesar de existirem variações, é possível identificar algumas características comuns nas burocracias públicas dos países desenvolvidos:

(1) the public service of a modernized political system (...) will tend to have the attributes Weber specified for his ‘ideal-type’ bureaucracy, including both structural prerequisites and the behavioral tendencies mentioned by him; (2) the bureaucracy will be highly specialized and will require in its ranks most of the occupational and professional categories represented in the society (...); (3) the bureaucracy will exhibit to a marked degree a sense of professionalization, both in the sense of identification with the public service as a profession and in the sense of belonging to a narrower field of professional or technical specialization within the service (...). This professionalized outlook springs from a combination of such factors as the standards of competence applied in recruitment and the common background in education and training that this implies for various specialties, pride in the work being done and in the manner or its performance, and career orientation to the public service as against private sector careers (HEADY, 1966, p.39).

De modo breve, iremos apresentar algumas conclusões do autor acerca da administração pública destes países, buscando identificar, em especial, os elementos atinentes à estratificação social (critérios de recrutamento, seleção e promoção) em cada setor público estudado. De modo geral, os exemplos destacam que a construção do setor público em cada país, bem como a presença de elementos da burocracia, são extremamente dependentes do contexto histórico de cada nação: “the merit bureaucracy depends more on a protective tradition than on elaborate legal provisions” (HEADY, 1966, p.47). Para Ziller (1993), o exame da maneira pela qual cada país operacionaliza seus princípios gerais para cada sistema de seleção e recrutamento é particularmente revelador da concepção que este faz da função pública e, de modo mais amplo, de sua cultura administrativa e política. Prates (2007, p.123) lembra também que,

(...) embora seja importante não esquecer que o processo de racionalização burocrática é, empiricamente, uma questão de grau, ou seja, em alguma medida o clientelismo e o particularismo estão sempre presentes no sistema administrativo, mesmo naquele mais racional-burocrático, o que importa é a crença predominante que legitima o sistema.

⁶ *achievement*, no original.

Como exemplos de nações desenvolvidas, Heady (1966) utiliza os seguintes casos: França e Alemanha, Grã Bretanha e Estados Unidos, Japão e União Soviética.

Para o autor, as burocracias da França e da Alemanha podem ser consideradas casos clássicos, que mais se aproximam do tipo ideal weberiano. Apesar da descontinuidade política, ambos os países apresentam, historicamente, continuidade administrativa e burocrática. A administração Prussiana, na Alemanha e o *Ancien Regime*, na França, foram as sementes da administração burocrática, que continua a caracterizar o setor público de cada país. O autor observa algumas conseqüências desta continuidade, na esfera pública: “the most notable characteristic of these continental European bureaucracies (...) is that public officials are considered members of a corps or cadre representing and closely identified with the state” (HEADY, 1966, p.42).

De acordo com o autor, apesar do ingresso no serviço público nesses países se dar por meio da educação, não se pode considerar que tal setor seja eminentemente meritocrático:

Entrance to the bureaucracy, particularly to the higher levels, is difficult and through prescribed channels. The recruitment system is closely geared to the educational system, so that access to the higher civil service is effectively restricted to those who also have access to higher education (HEADY, 1966, p.42).

Em ambos os países, os entrantes no serviço público são “sobreviventes competentes de um rigoroso processo competitivo” (HEADY, 1966, p.43), mas também são quase que exclusivamente filhos de membros das classes superiores e em grande parte são filhos de funcionários públicos.

Isto claramente mostra que apesar da educação ser, objetivamente, o principal elemento que influencia o processo de estratificação social no setor público destes países, este não pode ser considerado puramente meritocrático, em função da explícita reprodução social existente em tal setor. Bottomore (1978, p. 97) concorda com tal conclusão. De acordo com o autor:

O recrutamento para as repartições públicas através do exame competitivo, ou à base de qualificação educacional, só oferece verdadeira igualdade de oportunidades se aqueles que possuem habilidade igual dispõem de oportunidades iguais de preparar-se para o serviço público pela obtenção dos diplomas necessários ou do treinamento necessário aos exames de admissão. Na prática, por conseguinte, a seleção de indivíduos para o serviço público graduado, bem como para muitas outras ocupações de status elevado, tem lugar, na maioria dos casos, no momento em que os indivíduos são selecionados para a educação superior.

É oportuno destacar que, apesar de existir a reprodução social no serviço público na Alemanha e na França, isso não significa dizer que tal setor prescindia de elementos técnicos,

ao alocar os indivíduos nos respectivos cargos públicos. Heady (1966) descreve, para ambos os países, a existência de um extenso e intensivo programa de treinamento, principalmente para os que pretendem ocupar cargos mais elevados na administração pública. Isso é um forte indício da existência de carreira baseada no mérito, no setor público, nestes países. O que se observa, nos casos da Alemanha e França é que a reprodução social exerce influência no *ingresso* ao serviço público; a *progressão na carreira* no setor, por sua vez, é dependente, em sua maior parte, do desempenho individual nos programas de treinamento que lá ocorrem.

Em nosso ver, esta é a principal diferença entre as administrações públicas, no tocante ao provimento de cargos, entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Em ambos, a reprodução social ocorre, porém nos primeiros, isto não significa que os elementos técnicos, objetivos e de mérito são negligenciados, enquanto, de modo geral, nos países em desenvolvimento, como o Brasil, tais elementos tendem a ser esquecidos.

Especificamente sobre o caso francês, Heady (1966) ressalta a existência de traços culturais de racionalidade e impessoalidade que estão presentes nos padrões de processo decisório (aí se incluem as decisões inerentes ao recrutamento, seleção e promoção no serviço público), no qual o sistema público administrativo se insere.

Ainda sobre o caso francês, Diamant (1967, p.199) afirma que o serviço superior na burocracia pública, “recrutado principalmente na velha aristocracia e na alta burguesia, tem um forte sentido de dever para com *la nation*, mas, sente pouca responsabilidade perante um grupo de políticos em rápida mudança”. Tal tradição de compromisso coletivo no serviço público, com o país e não com interesses particulares é anterior à unificação do processo de recrutamento no setor público, e do próprio sistema de serviço público. De acordo com Diamant (1967), antes da Segunda Guerra Mundial, cada ministério francês fazia o seu próprio recrutamento e exames. “Não havia padrões comuns nessa seleção, nem controle fiscal semelhante ao do Tesouro Britânico” (DIAMANT, 1967, p.207). Outra característica do serviço público francês antes de 1945, segundo o autor, era a presença de um corpo técnico e administrativo de alta qualidade, que controlava todo o sistema administrativo. Tal corpo era composto pelo *Conseil d’État*, *Cour des Comptes*, e pela inspetoria financeira. Estes órgãos eram considerados a elite burocrática do Estado francês, e neste sentido, atraíam os jovens mais qualificados. De acordo com Diamant (1967, p.208), esta elite burocrática desenvolvia

(...) um elevado *esprit de corps*, baseado em tradições que datavam dos dias do primeiro império. Executavam os negócios do governo sem direção ministerial se necessário e, muitas vezes, desafiando essa própria direção. Mas, sua condução nesses negócios estava livre de considerações pessoais limitadas. Muitos deles vinham de famílias com longa tradição de serviços à nação e estavam desejosos por continuar esse serviço, independente da natureza do regime. Seus elevados padrões

profissionais e seu forte espírito público resultavam no melhor *étatisme*. Tinham grande preocupação pela unidade nacional, por um governo estável e pela boa administração.

A França é um bom exemplo de que instabilidade política e a existência de vários grupos de interesse não impedem o desenvolvimento de uma burocracia pública com fortes traços weberianos. Tal excelência da burocracia estatal se deve a histórica força dos serviços públicos de elite, coordenados pelo *Conseil d'État*, e principalmente devido a existência de um forte respaldo institucional no país, que valoriza e reforça tais valores weberianos no Estado. Isso nos leva a crer que a grande questão para uma melhor atuação do serviço público não é apenas instituir instrumentos meritocráticos no setor, mas principalmente buscar suporta-los institucionalmente. A inclusão de elementos meritocráticos no setor público, no tocante ao processo de estratificação social, sem o respectivo respaldo institucional tende a resultar em uma constante busca de mecanismos de burla, que permitam os grupos de interesse a manter sua esfera de influência.

Mais adiante, ainda como exemplos de países desenvolvidos, Heady (1966) apresenta algumas características da administração pública da Grã Bretanha e dos Estados Unidos. De acordo com o autor, comparados a França e Alemanha, o setor público britânico e americano foi lento em seu processo de profissionalização e burocratização: “It was not until the middle of the nineteenth century that the British reformed their civil service by putting recruitment on a merit basis. In the United States, substantial reform did not come until 1883, and then it was partial – only starting a process” (HEADY, 1966, p.46).

De modo mais breve, Heady (1966) apresenta dois outros casos, agora sem tradição ocidental, considerados nações desenvolvidas, no tocante à sua administração pública: Japão e União Soviética. Do caso japonês, destaca-se a modernização ocorrida no fim do século XIX. O país era caracterizado como um feudo centralizado, que desenvolveu uma burocracia baseada em características patrimonialistas. Segundo Barbosa (1996), a era Tokugawa (1603-1853) estabelece as bases administrativas do império em contraposição ao período anterior, marcado pela instabilidade política decorrente do permanente conflito entre xoguns. De acordo com Heady (1966, p.49),

(...) the arrival of Commodore Perry in 1853 precipitated a crisis for the Tokugawa shogunate which led to modification of the ascriptive pattern of recruitment; talented individuals, including many of relatively low social status, were appointed to staff new offices that were created in response to the crisis situation.

Com a reforma e crescimento da burocracia no país, o recrutamento por exames foi introduzido na década de 1880 e mantido até os dias atuais. Como nos casos anteriores, o setor público japonês é também marcado pela reprodução social:

It has been possible to restrict access to the upper ranks of the bureaucracy to those able to survive a hazardous series of qualifying steps. (...) Graduation with honors from one of the leading universities has been a prerequisite to success in the examinations, and this in turn has restricted access to those who had earlier done superior work in the better elementary and secondary schools. Thus, in practice, only the exceptional sons of upper- and upper-middle-class families, able to afford such educational preparation, are ordinarily able to enter the higher bureaucracy (HEADY, 1966, pp.50-51).

Finalizando com os exemplos de administração pública de países desenvolvidos, Heady (1966) apresenta o caso soviético. De acordo com o autor, a natureza da burocracia e o escopo das demandas feitas sob ela refletem as necessidades do sistema soviético de totalitarismo desenvolvido na Rússia, desde a revolução de 1917. Dessas características, Fainsod *apud* Heady (1966, p.53) destaca a forte presença e influência do partido comunista no aparelho estatal: “Every field of administration, however technical, is regarded as a channel for the propagation of the Party line and the directives of the top leadership”. Heady (1966, p.53) continua, afirmando que:

Control of the state apparatus is the primary means through which the Communist party has established and maintained its power. Administration of state affairs is a major concern of the Party, so it is intimately involved in administration and ultimately dependent on bureaucratic organization to preserve its political control.

Em função da importância que o Partido dava ao aparelho estatal, houve a preocupação de se desenvolver um corpo administrativo, capaz de lidar com a complexidade do Estado. “The new Soviet technical and administrative intelligentsia became more and more important to the Party leadership” (HEADY, 1966, p.54). Esta deferência feita aos elementos técnicos e administrativos na construção da burocracia estatal soviético impactaram no sistema de estratificação social deste setor. Segundo o autor (1966), o acesso às altas posições gerenciais no aparelho estatal daquele país eram quase que exclusivamente àqueles que eram admitidos nas universidades e escolas profissionais.

Para analisar a administração pública em países em desenvolvimento, Heady (1966) se utiliza da noção do subsistema administrativo, chamado de “sala”, no modelo prismático de sociedades em transição, proposto por Fred Riggs⁷. Nestes países, Heady (1966) afirma que a burocracia é caracterizada por um subsistema administrativo – “sala”. Tal subsistema é “associated with unequal distribution of services, institutionalized corruption, inefficiency in

⁷ RIGGS, Fred W. *Administration in Developing Countries: the theory of prismatic society*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1964.

rule application, nepotism in recruitment, bureaucratic enclaves dominated by motives of self-protection, and in general, a pronounced gap between formal expectations and actual behavior” (HEADY, 1966, p.29).

O autor apresenta algumas características comuns a esses países: (1) o modelo básico da administração pública é copiado. “All countries (...) have consciously tried to introduce some version of modern Western bureaucratic administration” (HEADY, 1966, p.69). (2) as burocracias públicas são deficientes em mão-de-obra qualificada, necessária a programas de desenvolvimento. (3) uma terceira tendência dessas burocracias é a ênfase que elas dão aos interesses próprios de seus membros e dos grupos de interesse, no lugar dos interesses públicos. O autor (1966, p.71) destaca que “the value attached to status based on ascription rather than achievement explains much of this behavior”. Riggs *apud* Heady (1966, p.71) também ressalta que o servidor público nesses países,

(...) using the pretext of eligibility based on examination, he chooses from the certified those whose personal loyalty he trusts. The same criterion enables him to chose from his family and friends those in whom he has confidence. He helps them gain schooling, certificates, and examination ratings which make them eligible.

Ainda sobre o uso de elementos ascriptivos no setor público nesses países, Heady (1966, p.71) ressalta que “similar nonmerit considerations may greatly influence promotions, assignments, dismissals, and other personnel actions within the service, as well as the conduct of business with agency clientele on the outside”.

Apesar de pertinente, a classificação de Heady (1966), países desenvolvidos e em desenvolvimento, utilizadas para separar e analisar, dentre outros aspectos, a burocracia pública em diversos países, a nosso ver, apresentam de maneira limitada a principal diferença entre os países, no tocante à constituição e desenvolvimento do setor e administração públicos, o respaldo socio-institucional. Em todos os exemplos, o que torna o setor público mais ou menos eficiente, bem como o processo de estratificação social no setor mais ou menos meritocrático é a estrutura socio-institucional de cada país.

Dando seqüência ao que foi discutido anteriormente, buscaremos, a seguir, apresentar algumas considerações sócio-institucionais sobre o setor público no Brasil, destacando o modo como isso influenciou e influencia a estratificação social em tal setor no país.

2.2.3.2. Apresentando o Setor Público no Brasil: aspectos culturais e históricos e seu impacto para a estratificação social

Apesar de hoje serem considerados inquestionáveis quanto a sua relevância, os princípios da burocracia racional-legal são recentes no Estado brasileiro. Para Prates (2007),

só podemos falar em burocracia racional-legal no Brasil a partir da Revolução de 30. Até aí, segundo o autor (2007), a administração pública brasileira era moldada pelo velho estilo patrimonial do favoritismo político e social, sem qualquer distinção de natureza formal ou substantiva entre o público e o privado. Diante de tal constatação, faz-se necessário discutir, mesmo que de modo breve, a formação do Estado e do setor público brasileiro. Tal debate deve, certamente, partir de alguns debates clássicos na Academia. Destes, um relevante, para o escopo deste estudo, reside nas teorias sobre as raízes culturais da e na formação do Estado Nacional. Neste sentido, é fundamental destacar as obras antropológicas (DAMATTA, 1984; 1997; RIBEIRO, 1995) e sociológicas (FREYRE, 2005; HOLANDA, 1995; FAORO, 2001) acerca da temática. Com base no debate acima, e na apresentação histórica da formação do Estado brasileiro, este estudo busca, em especial, ressaltar e testar a influência e a permanência das raízes nacionais no setor público brasileiro, e seus impactos no processo de estratificação social neste setor.

O surgimento do Estado brasileiro acontece de modo bastante peculiar. Enquanto na maioria dos países colonizadores a organização da sociedade antecede a formação do Estado, no Brasil, dá-se o inverso. O que formou a nossa organização social é em grande parte externo ao país. A estrutura político-institucional que aqui se consolidou estava fortemente ligada e ajustada à sociedade portuguesa. Tal influência permaneceu praticamente inalterada durante a Colônia e o Império, tendo como principais características a centralização decisória do Estado e sua capacidade de regulamentação econômica. As primeiras modificações na estrutura organizacional da administração pública brasileira só vieram a ocorrer em 1891, mesmo assim sem nenhuma mudança mais profunda no funcionamento do aparato administrativo então existente.

Até o final da República Velha, a administração pública brasileira pouco de moderniza, narcotizada que estava pelo sistema político oligárquico, sem que a pressão exercida pela incipiente burguesia industrial e pelas correntes liberais surtisse resultado. Ao longo deste período, o provimento dos cargos públicos, em geral, não seguiu critérios impessoais e objetivos (VIEIRA, 2004, p.38).

O aparato administrativo governamental brasileiro foi patriarcal no Brasil colônia e patrimonial no Império e na Primeira República. O patrimonialismo pode ser considerado como um dos traços constitutivos da formação do Estado brasileiro e da própria nação. De acordo com Schwartzman (1975), tal conceito tem sido muitas vezes buscado analiticamente, para o entendimento da realidade política de países como o Brasil. Apesar de se tratar de um tema bastante explorado pela academia nacional, este trabalho acredita ser necessário

recuperar tal debate, com o propósito de enfatizar seus impactos no processo de estratificação social, com destaque para o setor público nacional.

Segundo Schwartzman (1975), o patrimonialismo é um tipo de organização política que se desenvolve por extensão do poder patriarcal, familiar, sobre áreas extrapatrimoniais e súditos políticos. Para o autor (1975), a persistência de um sistema patrimonial ou de elementos patrimoniais em um sistema político moderno tem muito a ver com a capacidade do líder político em manter seu poder absoluto, em contraste com a capacidade de arregimentar forças próprias por parte dos subordinados. O autor (1975) apresenta ainda características do patrimonialismo que podem levar a divisões políticas nos Estados que apresentam este tipo de dominação:

a) os Estados patrimoniais tendem a se desenvolver como civilizações urbanas. Esses centros tendem a possuir uma considerável população flutuante e uma aristocracia. O primeiro problema político do Estado patrimonial é o de manter as massas urbanas satisfeitas e o de dar à aristocracia acesso a posições governamentais.

b) há uma clássica tensão entre o governante e seus prepostos. Na medida em que cresce o domínio patrimonial também cresce a necessidade de se delegar poderes e autoridade, ao mesmo tempo em que se reduz a factibilidade do controle central;

c) há um padrão de beligerância contínua entre o Estado patrimonial e outros estados vizinhos. A acomodação da relação entre o Estado patrimonial e outros Estados, que passa das conquistas predatórias para a manutenção de um tipo de autonomia local, significa, também, que algum poder permanece fora do Estado central e que tensões e conflitos podem ocorrer.

Schwartzman (1975) aprimora o debate acerca do patrimonialismo ao discuti-lo no nível regional. Segundo o autor (1975), a regionalização brasileira segue uma pauta geral caudatária da presença histórica de um Estado patrimonialista. Para Faoro (2001), as relações nitidamente patrimonialistas ficam evidenciadas na escolha dos donatários das capitâncias, escolhidos entre aqueles próximos e fiéis à Coroa e não entre os homens de negócios. Ressaltam-se o fato de que Portugal não se ajustou ao tipo clássico de organização feudal, o que repercutiu no estabelecimento do Governo Geral em 1548 e mudança da Corte Portuguesa para o Rio, em 1808. Em ambos os momentos, a estrutura de governo centralizada, de caráter burocrático e patrimonialista, foi transplantada para o Brasil. Ao chegar ao Rio, Dom João VI promove a replicação da estrutura burocrática lisboeta sem atentar para o novo quadro de necessidade, reproduzindo os órgãos existentes em Portugal, ainda que sem qualquer utilidade na nova terra, para garantir a acomodação de interesses privados.

Organizar o império, para o ministério, seria reproduzir a estrutura administrativa portuguesa no Brasil e colocar os desempregados. O eixo da política era o mesmo, secularmente fundido: o reino deveria servir à camada dominante, ao seu desfrute e gozo. Os fidalgos ganharam pensões, acessos aos postos superiores os oficiais da Armada e do Exército, empregos e benefícios os civis e eclesiásticos. Para a sementeira pródiga criaram as repartições, com mão larga e com a imaginação curta (FAORO, 2001, p.289).

Há de se lembrar, ainda, que a independência do país, em 1822, por um membro da realeza portuguesa, não quebrou a linha de continuidade, o que é importante para a compreensão da institucionalização estável do governo brasileiro no período colonial e na segunda metade do século XIX. Outra peculiaridade do Brasil Império, que impacta no debate ora proposto reside no fato de que o sistema de capitanias de características feudais não funcionou, com exceção de duas: Pernambuco e São Paulo (São Vicente).

Tais características gerais, conforme Schwartzman (1975), delineiam três dos principais tipos de regiões no país:

a) a sede do governo (inicialmente Salvador e depois, Rio de Janeiro); região urbana e moderna, com grande população marginal e desemprego, possuidora de recursos econômicos advindos do comércio e do funcionalismo público, com vida política caracterizada por certo grau de tensão entre a pequena nobreza regional dependente, de um lado, e os burocratas e comerciantes, de outro, com ocasionais mobilizações das massas;

b) região “tradicional”, caracterizada como o inverso da capital burocrática e urbana. São áreas que experimentaram um período de progresso no passado, sofrendo, depois, um processo de declínio econômico (antigas áreas da cultura da cana-de-açúcar, no Nordeste, e antigas áreas mineiras de Minas Gerais);

c) São Paulo, considerada a região que apresentou a diferenciação mais importante. Originária da capitania de São Vicente, que se desenvolveu independentemente da administração central. Ainda é o estado mais populoso, além de ser a principal fonte de impostos do governo central e foco de industrialização do país. Ressalte-se que, apesar do peso econômico, São Paulo desempenhou um papel inferior, compartilhando um padrão de relações entre os centros administrativos e econômicos típico de países que experimentaram certo desenvolvimento industrial no contexto de um Estado com fortes características patrimoniais.

Nota-se comum às três regiões elementos do patrimonialismo, expressos, por exemplo, na universalização do *favor*, como mediador das relações interpessoais no Brasil. Trata-se do “jeitinho” brasileiro (DAMATTA, 1984), que tanto influenciou as relações no Brasil, passando quase que incólume, às tentativas de sua superação.

O que se observa, na verdade, na história do país, até os dias atuais, é o convívio do patrimonialismo e clientelismo com o ideário moderno, liberal e meritocrático. Vieira (2004) apresenta que na Constituinte de 3 de junho de 1822, posteriormente dissolvida por Dom Pedro I, já desfilavam as idéias modernas em voga, especialmente após a Revolução Francesa (1789) e a Independência Americana (1776). Estas, segundo o autor (2004), são mantidas, em sua essência, na Constituição Política do Império do Brasil, outorgada a 25 de março de 1825. Ainda, segundo Vieira (2004, p.57), mesmo que as idéias liberais fossem aqui repetidas, o contexto era totalmente diverso. “Para a ex-colônia, a independência simboliza a alteração da base do poder, de Portugal para o campo, e sob nova gramática, o coronelismo”.

Para compreensão desta contradição fundamental entre ideário e sociedade, entre a norma geral e abstrata e o ato administrativo, cujas sombras ainda pairam sobre a sociedade brasileira, é elucidativo o conhecimento de alguns dispositivos contidos no art. 179 da Constituição de 1824 que testemunham a influência das doutrinas iluministas e liberais sobre a camada superior da sociedade.

‘Art. 179 – A inviolabilidade dos Direitos Cívicos e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte. (...)’

XIII. A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.

XIV. Todo o cidadão pode ser admitido aos Cargos Públicos Cívicos, Políticos, ou Militares, sem outra diferença, que não seja dos seus talentos e virtudes. (...)

XVI. Ficam abolidos todos os Privilégios, que não forem essencial e inteiramente ligados aos Cargos, por utilidade pública. (...)

XXIX. Os Empregados Públicos são strictamente responsáveis pelos abusos e omissões praticadas no exercício das suas funções, e por não fazerem effectivamente responsáveis aos seus subalternos’. (VIEIRA, 2004, p.57-58).

A Constituição de 1891, também de inspiração liberal, buscou reconhecer, pelo menos doutrinariamente, que a organização administrativa dos Estados, regidos pelo princípio da igualdade, obedece a princípios segundo os quais,

(...) todos os membros do Estado (cidadãos) devem ser admitidos, como taes, ao desempenho de suas funções (cargos) sem outra limitação que não seja a resultante das condições exigidas pelas próprias funções (VIVEIROS DE CASTRO apud VIEIRA, 2004, p.69).

Segundo Vieira (2004), em ambos dispositivos constitucionais (1824/1891), percebe-se que a imprecisão do texto normativo permite, a um só tempo, ajustar os princípios liberais europeus em voga sem, todavia, limitar efetivamente a práxis oligárquica e patrimonialista no provimento dos cargos públicos.

Mais adiante, a Revolução de 1930 também não desarma o aparelho oligárquico, que passa a conviver com o Estado empresário burguês, gerando conflitos entre formas de

legitimidade e dominação díspares. A manutenção das formas tradicionais de dominação no aparelho de Estado acarretou a permanência do clientelismo, observado até os dias presentes. Segundo Furtado (1986, p.22), “a consolidação do poder central que se esboça em 1930 e se confirma em 1937 dota o país de um centro de decisões com considerável autonomia vis-à-vis dos grupos econômicos tradicionais”. Ressaltam-se, todavia, alguns avanços no período.

Vieira (2004) ressalta que com a expansão da estrutura administrativa, medidas de reformulação da obsoleta burocracia ganham a agenda política nacional.

A Constituinte de 1934 dedica o Título VII aos funcionários públicos, e, ao lado de outras importantes inovações, o concurso público é indicado como único meio de ingresso no serviço público.

‘Art. 168 – Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, sem distinção de sexo ou estado civil, observadas as condições que a lei estatuir.

Art. 170 – O Poder Legislativo votará o Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo às seguintes normas, desde já em vigor:

2º) a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos’ (VIEIRA, 2004, p.73).

Destaque-se também que, a partir do governo de Getúlio Vargas, a insatisfação com a arcaica estrutura administrativa fez com que surgissem reformas no setor público, no âmbito do executivo, que culminam na criação do Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP. Antes da Constituição Federal de 1988, o DASP foi, sem dúvida, a tentativa mais significativa de implantação de uma administração pública de molde weberiano. Desde sua criação na década de 1930, o serviço público federal passou a ser regido pelas normas da burocracia racional-legal, embora no dia-a-dia este sistema tenha convivido com práticas clientelistas do velho modelo patrimonial.

De acordo com Martins (1995), até aquele momento, década de 1930, no serviço público civil, apenas o Itamaraty e o Banco do Brasil eram bem estruturados, já haviam instituído normas para o ingresso no serviço público, planos de carreira e regras para promoção baseadas no mérito, que destacariam seu pessoal como a elite do serviço público brasileiro, os únicos nos quais reconhecia-se a burocracia profissional, dotada da consciência do *ethos* público.

Neste sentido, o DASP, previsto no art. 67 da Constituição de 1937, foi importante contribuição para o fortalecimento do mérito na esfera pública, por ser o primeiro órgão a responsabilizar-se pela adoção de princípios universalistas e de democratização do acesso aos cargos públicos pela via do mérito comparativo (OLIVEIRA, 1986). Contudo, seja pelas dificuldades intrínsecas ao desafio proposto, seja pelas pressões políticas e fisiológicas que

não demorariam a minar o próprio Estado Novo, as metas propostas ao DASP não alcançaram plena efetivação.

Ainda acerca da década de 1930 e do DASP, é importante lembrar que se, por um lado, tal departamento veio a ser o instrumento de modernização mais eficaz da administração pública brasileira, por outro, foi se transformando em gigantesco obstáculo à mudança adaptativa do sistema público:

Incapazes de reestruturar a própria máquina administrativa, os governos buscavam saídas jurídicas menos penosas e mais rápidas para a questão da adaptação da administração pública às demandas do crescimento e desenvolvimento econômico-social diversificado dos anos pós-1930. São conhecidas as freqüentes tentativas governamentais de driblar o peso burocrático da máquina pública de administração direta pela criação de ‘autarquias’ que gozavam de maior autonomia frente ao DASP. Essa estratégia de governo atingiu seu ápice em 1967, com o Decreto-Lei 200, que instituiu um sistema diferenciado para a administração indireta, pelo qual se dava grande autonomia para contratação de pessoal pelo regime da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas e se enfatizava um sistema de controle baseado no planejamento, orçamento e avaliação de resultados (PRATES, 2007, p.126).

Esta foi a tônica das décadas seguintes: uma vez que a administração direta estava ‘presa’ pelo controle e rigor do DASP, a administração indireta cresceu, como maneira de driblar tais restrições, possibilitando uma resposta rápida às demandas socio-econômicas da época. Bresser Pereira (1996) lembra que, embora essa estratégia de governo (ênfase na administração indireta) possa ser vista como uma tentativa de administrar a “coisa pública” de forma gerencial, em contraposição à forma burocrática, também produziu, pelo menos, duas conseqüências indesejáveis e não-previstas: a volta de práticas clientelistas no recrutamento de pessoal e a marginalização política da administração direta.

A ênfase na administração indireta ganhou força no período pós-1964, que foi também marcado, conseqüentemente, pela união entre militares e tecnocratas. Isso ocorreu em função da atribuição de um caráter estratégico ao desenvolvimento, o que consagrou a natureza tecnocrática da tomada de decisões, resultando no enfraquecimento das instituições e do processo democrático. Para Bertero (1985, p.17),

(...) subjacente à decisão de expandir a administração pública através da administração indireta, está o reconhecimento de que a administração direta não havia sido capaz de responder com agilidade, flexibilidade, presteza e criatividade às demandas e pressões de um Estado que se decidira desenvolvimentista.

Para o entendimento do Estado no Brasil pós-1964, é importante estabelecer as distinções entre burocracia e tecnocracia. Segundo Prestes Motta e Bresser Pereira (1986), para alguns autores, a burocracia se situaria dentro do Estado, encarregada de desempenhar as funções repressivas ou disciplinadoras do aparelho Estatal. Já a organização tecnocrática

estaria voltada para a realização de objetivos dentro do mercado, de produzir bens e serviços a um custo mínimo, ao invés de concentrar seus esforços no caráter disciplinador, regulamentar o Estado. É possível, neste sentido, compreender a tecnocracia como um tipo de burocracia que tem por particularidade a incorporação da dimensão privada à pública.

Cardoso (1975), ao analisar este período, afirma que o pacto de dominação que caracteriza o Estado brasileiro é muito mais excludente que o pacto populista. De acordo com o autor (1975), enquanto no populismo excluiu-se o campesinato, no autoritarismo estavam excluídas a classe média tradicional, a recente classe média-baixa e as classes menos favorecidas. Apesar de possuir tal característica excludente, em momento algum o Estado brasileiro pós-1964 pode ser considerado um Estado autônomo, nos moldes do Estado asiático, apresentado por Evans (2004). O Estado, naquela época, expressava a aliança contraditória de grupos: o capital nacional, o capital internacional e a tecno-burocracia estatal civil e militar. O próprio Cardoso (1975, p.181) ressalta que “no caso brasileiro as próprias organizações do Estado (inclusive as empresas públicas) são utilizadas pelos grupos como aparato político”. O caso brasileiro mostra que tanto a burocracia quanto a tecnocracia estiveram a serviço de interesses políticos, sem deixar de excluir entre eles o poder econômico.

Seria possível supor que o regime autocrático não precisasse ceder a pressões políticas, bastando-se politicamente para corrigir irregularidades passadas. Todavia não foi o que ocorreu. Nas três esferas da federação, a Administração Pública logo estaria cheia de apadrinhados, prática que cresceria na razão direta da perda de apoio do regime (VIEIRA, 2004, p.82).

O período pós-1964 foi um momento de forte desenvolvimento econômico, centrado na atuação de um Estado forte, com características empresariais. O Brasil, nesta época, estava inserido em um contexto desenvolvimentista presente na América Latina. Tal momento, contudo apresenta importantes contrastes, quando comparado com o vivido nos países do Leste Asiático, por exemplo.

Segundo Cheng (1990), características “*inwardness*” da economia latino-americana e “*outwardness*” do Leste Asiático ilustram caminhos distintos para o desenvolvimento. A comparação das duas regiões torna-se mais instigante, porém, quando se considera que os países do Leste Asiático, de formato desenvolvimentista (EVANS, 2004), foram capazes de conduzir suas economias para fora das fronteiras do conjunto dos países periféricos, se não rompendo, pelo menos enfraquecendo radicalmente laços de dependência em relação ao capitalismo internacional (GOLDENSTEIN, 1994). Enquanto isso, os países da América Latina, de um modo geral, foram confrontados, a partir de inícios da década de 80, com uma

profunda crise econômica, que se tornara aguda em função do crescimento da dívida externa e da escalada da inflação e que trouxe para as sociedades latino-americanas a crise de refundação (DINIZ, 1992).

Uma boa análise comparativa das atuações dos Estados nos países em desenvolvimento é feita por Evans (2004). O autor (2004) classifica tal relação – Estado e Sociedade – de três modos: Estado Predador, como o visto no Zaire, no qual o aparelho público serve a interesses particulares; Autonomia Inserida do Estado, como o visto em países do Leste da Ásia, onde o Estado é dotado de excelente burocracia e formação técnica, fortemente protegido da ação de grupos de interesse, e atento (inserido) às demandas da sociedade; Casos Intermediários, como o Brasil, México e Índia, onde há nos Estados uma parcela de pessoas, servidores, governantes que buscam maximizar o seu interesse próprio, e outra parte, de excelente formação técnica, dotada de robusta burocracia (bolsões de eficiência). Nestes casos intermediários, segundo o autor, o equilíbrio entre os dois extremos – interesses públicos e privados - varia ao longo do tempo e segundo o tipo de organização dentro do Estado. Por exemplo, em meados da década de 1950, nos três países da América Latina mais avançados no processo de industrialização, Brasil, Argentina e México, os governos tinham consciência dos limites da industrialização substitutiva de importações e da necessidade da ação estatal para avançar na diversificação estrutural (FURTADO *apud* SUZIGAN, s/d). O desenvolvimento econômico dessa região, porém, como ressalta Furtado, passou a confundir-se com a importação de padrões de consumo, sem garantir os elementos propulsores do desenvolvimento, além de ter sido fortemente permeado pelas raízes clientelistas dos países.

Ressalte-se ainda que, em quase toda a América Latina, a industrialização por substituição de importações, conduzida pelo Estado, foi aplicada por um tempo excessivo, o que provocou o atraso no lançamento de programas de recuperação econômica, diferentemente de outras partes do mundo em desenvolvimento, como é o caso dos países do leste asiático (BOSCHI, 1995). Além disso, o processo de substituição de importações no continente teria sido “suficiente para transformar parte dos sistemas econômicos herdados da época colonial, mas totalmente insuficiente para criar sistemas autônomos, capacitados para autogerar o crescimento” (FURTADO *apud* GOLDENSTEIN, 1994, p.36). Para o caso brasileiro, especificamente, a emergência da crise dos anos 80 mostrou que a “industrialização pesada” levada a cabo entre 1955 e 1961, não completou a estrutura industrial brasileira, que ficou defasada em face tanto da emergência da terceira revolução tecnológica, que gerou um

novo paradigma produtivo, quanto das transformações de natureza financeira do capitalismo mundial (GOLDENSTEIN, 1994).

As tentativas de elucidar os motivos que levaram a uma menor capacidade do Estado brasileiro (e dos outros países da América Latina) de cumprir o papel de disciplinador do setor privado e com ele estabelecer projetos conjuntos conducentes a um desenvolvimento econômico, com chances de uma melhor inserção no capitalismo internacional, ou seja, de se tornar um Estado autônomo e inserido, têm que levar em conta a constituição histórica desse Estado.

No caso da Coreia do Sul e de Taiwan, por exemplo, a situação de guerra fria no pós-guerra e o interesse americano na região foram fatores externos cruciais para o aporte da ajuda americana e, também, para a interferência dos Estados Unidos na reorganização desses países, com impactos políticos profundos. Combina-se com esses fatores externos a ruptura dos regimes saídos do processo de descolonização com elites tradicionais, inclusive as agrárias, que poderiam obstaculizar a ação do Estado. A eliminação da elite rural juntamente com a constituição de uma classe empresarial fraca, mais a ajuda americana, combinaram-se para fortalecer um Estado que já possuía uma tradição burocrática de intervenção, permitindo-lhe ocupar uma arena central de decisão de ganhos e perdas do capital privado (GOLDENSTEIN, 1994).

É importante lembrar que o contexto internacional favoreceu o surgimento do modelo desenvolvimentista no Leste Asiático. Lá, o arranjo geopolítico do pós-guerra permitiu a destruição das elites, o que possibilitou a quase inexistência de conflitos internos – a sociedade civil estava fraca e pouco mobilizada; havia praticamente ausência de grupos de interesses capazes de pressionar o Estado. Tais fatores não ocorreram na América Latina – diversos grupos de interesse, em especial os oligárquicos, de origem rural, mantiveram sua influência na atuação do Estado. Este contexto histórico, de presença prévia de elementos burocráticos, aliado, naquela época, a ausência de grupos de pressão política, permitiu que, no leste asiático, o Estado atuasse de modo autônomo. Assim, nesses países, é possível considerar que o processo de estratificação social no setor público foi fortemente marcado por elementos meritocráticos.

Ainda comparando os NICs (*New Industrialized Countries*) latino-americanos e do Leste Asiático, Pinheiro (1987) afirma que, nos países latino-americanos, o Estado apresentou-se politicamente mais fraco e menos autônomo em relação aos diversos atores sociais, o que reduziu sua eficiência enquanto orientador da economia. Haggard (1986), por sua vez, explica a diferença entre a autonomia do Estado na América Latina e no Leste

Asiático em função das diferenças na organização social do setor rural, no *timing* da mobilização política dos trabalhadores e nos interesses e força dos empresários domésticos.

Considera-se profícua a comparação entre os períodos desenvolvimentistas do Leste Asiático e da América Latina, pois destaca a existência de caminhos distintos na concepção e construção do Estado. Dentre outras coisas, o contexto histórico dos Tigres Asiáticos permitiu que houvesse o surgimento e consolidação de um setor público com fortes traços burocráticos e meritocráticos, capaz de atuar de modo autônomo sem perder de vista as demandas da sociedade. Obviamente, é possível supor que tal conjuntura histórico-institucional tenha influenciado o processo de estratificação social lá existente. Por sua vez, o aparato burocrático do Estado Brasileiro se desenvolveu de modo híbrido, conservando os traços paternalistas e patrimonialistas do passado, ao mesmo tempo em que desenvolvia as características weberianas da burocracia. Em relação a estas últimas, seu desenvolvimento, em partes, pode ser explicado pelo fato de o Estado Brasileiro ter sido ocupado pelos militares, no período pós-1964.

A origem positivista da ideologia militar brasileira vem de encontro à origem do Estado Moderno, que segundo Weber (1971; 1978) fundamenta-se na ordem jurídica positiva e racional. Estavam, assim, traçadas as condições históricas que possibilitariam o arranjo efetivo do aparelho estatal, de acordo com o conceito do tipo ideal de dominação legal weberiano. Essas condições referem-se, entre outras, à predominância das organizações burocráticas no mundo moderno, a inserção do Brasil no capitalismo internacional, a formação desenvolvimentista e nacionalista do militar brasileiro e a disponibilidade de recursos capazes de financiar os projetos de crescimento econômico.

Contudo, como ora destacado, as estruturas tradicionais já estabelecidas impediram o estabelecimento da racionalidade burocrática, mantendo um sistema híbrido no qual essas formas convivem. Justificando esse fato, o crescimento do “Estado-empresário” pode ser considerado como a tentativa de implementação do modelo de eficiência ao Estado, visto que as estruturas vigentes, principalmente as ligadas à Administração Direta, resistiram ao novo modelo.

O que se observa é a convivência do universo burocrático estatal no Brasil com o “jeitinho brasileiro”, o que levou, dentre outras coisas, a relativização dos processos racionais na tecno-burocracia. Tal relativização podia ser observada no desrespeito a critérios meritocráticos em função do favorecimento pessoal, na escolha dos ocupantes do aparato estatal. Tal mescla, de elementos tradicionais e burocráticos, persiste ainda hoje, e marca, certamente, o processo de estratificação social no setor público nacional.

Esta mistura e seu impacto no setor público foram bem registradas por Evans (1992, 2004), ao classificar o Brasil como uma combinação dos dois tipos ideais de Estado (Estado de autonomia inserida e Estado predatório). As diferenças entre o Brasil e o tipo ideal de Estado desenvolvimentista começam, segundo o autor, na simples questão de como as pessoas obtêm cargos no governo. Para o autor, o Estado brasileiro, em toda sua história republicana, pode ser visto como “cabide de emprego”: os cargos públicos são preenchidos mais na base de contatos pessoais que de competência, o que leva a padrões de carreira na burocracia estatal instáveis, sensíveis a mudanças políticas. Oportuno lembrar que, apesar de várias Constituições Federais do Brasil recomendarem o preenchimento de tais cargos via concurso público (o que privilegia a meritocracia, fortalecendo a burocracia racional-legal), a existência de milhares de “cargos de confiança” e de terceirizados nas esferas federal, estadual e municipal tem possibilitado a perpetuação da concepção e prática no Estado do cabide de empregos. Estes cargos, em sua extensa maioria, têm sido preenchidos atendendo a critérios de proximidade e afinidade pessoal ao executivo.

Diferentemente do caso asiático, onde as redes de relacionamento são utilizadas para reforçar a burocracia estatal (EVANS, 2004; WADE, 1990), o caso brasileiro nos mostra a utilização de capital social de modo negativo. A utilização das redes de relacionamento no Japão (WADE, 1990), por exemplo, não excluiu a competência formal para ocupação dos cargos. Pelo contrário, tais redes informais conferem à burocracia uma coerência interna e identidade corporativa que, por si só, a meritocracia não poderia oferecer. Este, infelizmente, não é o caso brasileiro.

Como visto, o caso brasileiro foi e é marcado pela mistura de elementos tradicionais e burocráticos no Estado nacional. Desta e nesta convivência, convém destacar o surgimento e atuação, principalmente no Brasil pós-64, do clima desenvolvimentista, marcado pela ênfase na administração indireta, como maneira de driblar as amarras daspianas. O relevante desta época, para o propósito desta tese, é a análise, mesmo que breve, destas figuras híbridas e autônomas do Estado brasileiro - as empresas estatais e o processo de estratificação social lá existente, ambos marcados por um forte traço burocrático racional-legal, cercados por um contexto clientelista extremamente atuante.

Tais características podem ser visualizadas claramente nos chamados “bolsões de eficiência”. Estes bolsões foram criados face à dificuldade de se conseguir mudar a burocracia estatal como um todo. Estes bolsões são também marcados por uma autonomia excessiva, caracterizando seu insulamento burocrático – seus quadros passam a trabalhar mais em função dos interesses da Instituição do que dos interesses públicos, de modo geral. Ao analisar tal

questão, Martins (1977, p.298) destaca a existência de um “crescente grupo de administradores públicos que se diferencia, tanto do antigo funcionário, quanto do empresário privado. Poderíamos chamá-los de burguesia estatal, um fator de expansão da empresa estatal, resultante da identificação desses administradores com suas empresas”. Para Abranches (1977, p.13),

A reforma administrativa levada a efeito por Vargas deu origem a um processo de diversificação do aparelho do estado, com a criação de agências com alto grau de autonomia, entidades alternativas à pesada máquina burocrática tradicional. A inexistência de mecanismos institucionais de mediação entre estado e sociedade terminou por conferir a estes organismos de assessoramento técnico o papel de arenas de decisão e negociação, verdadeiras jurisdições fechadas, onde amalgamavam-se os interesses de grupos da sociedade e do segmento técnico-burocrático.

Tais anéis burocráticos se desenvolveram basicamente em três grandes áreas – petrolífera, energética e siderúrgica, todas suportadas e apoiadas pela existência e atuação de dois bancos públicos – o BNDES (BNDE, à época) e Banco do Brasil. Segundo Abranches (1977, p.10),

Certamente, não foi por acidente que a formação do setor estatal da economia teve origem nesses setores. As próprias características fundamentais da industrialização brasileira e seus condicionantes essenciais levaram a este resultado. São empreendimentos que exigem pesados investimentos, com longo prazo de maturação e retorno lento, que se implantam em um momento em que a escassez de capitais era ainda mais acentuada. Mas setores necessários para a realização de condições apropriadas para a produção manufatureira e superação de deficiências oriundas do desenvolvimento capitalista retardatário. A intervenção direta do estado foi uma demanda das forças mais interessadas na continuação do processo de desenvolvimento e na abertura de novas possibilidades e arranjos para a expansão das atividades produtivas.

O autor (1977) lembra também que a expansão das empresas públicas no Brasil não seguiu um plano nacional; pelo contrário, foi setorial. “Outro elemento importante desta fase é a definição de pautas diferenciadas de expansão e diversificação, que dependem, fundamentalmente, do grau de autonomia financeira, política e empresarial de cada empresa” (ABRANCHES, 1977, p.21). Ao analisar o setor produtivo estatal, Coutinho e Reichstul (1977, p.83) afirmam que,

Este não é um todo homogêneo, mas um conjunto de *holdings* setoriais cujas articulações com os outros segmentos capitalistas são específicas e implicam em graus diferentes de tolerância e fricção (ou de apoio e convergência) conforme a natureza destas mesmas articulações. Por outro lado nem sempre os interesses predominantemente refletidos no Estado coincidem com os projetos e políticas das grandes *holdings* estatais.

Sobre o setor siderúrgico, Abranches (1977) destaca que no plano político, as decisões referentes à siderurgia foram produto das articulações e negociações, que tiveram como palco

principal as arenas mais proeminentes do aparelho do Estado, onde consolidou-se uma sólida aliança entre técnicos e militares, constituindo-se numa verdadeira conspiração burocrática. Na visão de Coutinho e Reichstul (1977), tal setor apresentou um padrão comportamental fortemente cíclico, característica que lhe é intrínseca e efetivamente observada em países capitalistas desenvolvidos. A alta rentabilidade, característica do setor produtivo estatal, à época, também é marca do setor siderúrgico: “na primeira fase do ciclo expansivo (1968/1970) as usinas estatais incrementaram rapidamente os seus níveis de utilização de capacidade (com acréscimos de produtividade) possibilitando razoável reabilitação da rentabilidade corrente” (COUTINHO e REICHSTUL, 1977, p.87). São exemplos do setor: Companhia Vale do Rio Doce, CSN e Usiminas.

Já o surgimento do setor petrolífero, em destaque da Petrobrás, foi marcado, segundo Coutinho e Reichstul (1977) por uma intensiva campanha de mobilização popular, que culminou com a instituição do monopólio estatal do petróleo, com a organização da Petrobrás. Para os autores (1977), a organização desta estatal foi produto de um determinado contexto político (2º. período Vargas) que marcou profundamente a orientação da empresa nos seus primeiros anos. Posteriormente, no período 1968-1974, a empresa passou por formidável crescimento: “em poucos anos a empresa adquiriu estrutura internacional tornando-se a maior compradora individual da matéria-prima no ocidente, e, depois, estendeu sua atuação ao exterior através de uma subsidiária internacional para pesquisa e prospecção (BRASPETRO)” (COUTINHO e REICHSTUL, 1977, p. 86). Ainda, para os autores (1977), no caso do setor Petróleo, ampliou-se grandemente a autonomia da empresa, colocando-se em pauta a possibilidade de fricções entre os objetivos determinados pelo seu corpo gerencial e as políticas do Estado.

Por sua vez, o desenvolvimento do setor de energia elétrica no país foi caracterizado, de acordo com Coutinho e Reichstul (1977), por uma forte atuação do Estado, no tocante a centralização do controle e planejamento do setor. Todavia, contrapressões antiestatizantes obstruíram a criação imediata da Eletrobrás, por exemplo, aprovando-se, no início da década de 1950, apenas a instituição do Fundo Federal de Eletrificação, com base no imposto único sobre energia – IUEE. Os autores (1977) recordam que a Eletrobrás foi finalmente constituída em 1961, fortalecendo-se em 1965, ao ser transformada numa poderosa *holding* financeira, capaz de drenar fundos de suas subsidiárias, através de recolhimento compulsório. São também exemplos de empresas públicas, com forte atuação e autonomia, deste setor: Cemig, Furnas e Chesf.

Convém destacar ainda o caso do BNDES, concebido como uma organização governamental autônoma. Foi criado em 1952 como um novo organismo para gerir os recursos necessários à realização dos programas econômicos então definidos. Martins (1985) destaca que o Banco, inicialmente, passou por uma fase de “acumulação” em que se constitui em *think-tank* e vai deslocando, para si, o papel desempenhado, com exclusividade até então, pelos quadros do Banco do Brasil e do Itamaraty. Destaca-se ainda que seu formato de autarquia permitiu o desenvolvimento de uma política de recrutamento e formação de quadros menos sujeita às condições inibitórias prevalecentes na administração central. Seus quadros adquiriram e desenvolveram técnicas de análise de projetos; passaram a pensar em termos de uma estratégia de ação global, a partir da idéia de *subdesenvolvimento*; dotaram-se do recurso político por excelência da tecnocracia: o controle da informação.

De acordo com Martins (1985), os processos de recrutamento, formação e reprodução dos recursos humanos no Banco revelavam o contraste com as regras que orientam a burocracia do *setor Governo* e a proximidade da forma de pensar e executar a política de pessoal com os moldes típicos da grande empresa capitalista (padrões de eficiência tipicamente empresarial). Sobre o processo de recrutamento no setor público, o BNDE, e sua característica altamente insulada, Martins (1977, p.302) destaca:

Por uma série de razões (ligadas ao autoritarismo, à tecnização dos métodos de trabalho, ao tradicionalismo da classe política), o processo de recrutamento para o preenchimento de cargos, especialmente no segundo e terceiros escalão da administração pública, passou a absorver um número crescente de elementos originalmente treinados nas empresas do Estado, as quais passaram a desempenhar a função, como é o caso típico do BNDE, de celeiros de quadros para o serviço público. A maior parte dos ‘servidores’ assim transferidos para o setor governamental continua, no entanto, a manter os seus vínculos com o setor estatal de onde provém e ao qual provavelmente regressarão, num outro momento de suas carreiras. Com isso, cada vez mais cresce e se robustece o enorme anel burocrático que não só interliga as diferentes empresas públicas aos diferentes órgãos da administração, como tem o dom de colocar os seus integrantes numa posição relativamente infensa às punições políticas (...)

Ainda sobre tal influência, Martins (1977, p.303) continua:

Daí resulta que, graças a um regime político que oblitera e envia os canais de comunicação da sociedade com o Estado, a burguesia estatal, instalada no interior da elite governamental, desfruta de um acesso privilegiado aos centros de poder e decisão, encontrando poucas e decrescentes dificuldades para fazer com que seus interesses prevaleçam em caráter prioritário.

A partir de tal análise, é possível supor que havia, principalmente àquela época, uma enorme reprodução social no setor público, notadamente quando se aborda a administração indireta. É de se esperar que os pais, funcionários públicos das empresas estatais e autarquias, buscassem conceder e favorecer o ingresso de seus filhos em tão privilegiada carreira.

Todas essas características (progressivo crescimento dos recursos do Banco e conseqüente extensão de sua ação a praticamente todos os setores industriais; desenvolvimento de um quadro pessoal altamente qualificado, valorizado, competente e autônomo; existência de princípios capitalistas no planejamento e ação) marcaram o BNDES por uma autonomia excessiva, caracterizando seu insulamento burocrático – seus quadros passam a trabalhar mais em função dos interesses da Instituição do que dos interesses públicos, de modo geral.

As características do BNDES estão presentes também em outras estatais e órgãos do governo brasileiro. Tais características, segundo Martins (1985), são elementos oriundos do próprio modo de expansão do Estado brasileiro no século XX, caracterizado pela ampliação da base própria de acumulação por meio, dentre outras coisas, da atividade de empresas estatais. Tal expansão, se, de um lado, amplia o poder econômico do Estado e de sua burocracia, de outro, a introdução na gestão de tais empresas de critérios tipicamente empresariais atua no sentido de compatibilizar, em nível mais alto, a forma pública e a forma privada da exploração empresarial capitalista (introjeção do *ethos* capitalista pela burocracia estatal). Trata-se, portanto, para o autor, de um Estado capitalista – um Estado que garante a ordem social capitalista e um Estado cujo aparelho se expande com (e através de) práticas capitalistas.

Esta é uma das principais desvantagens deste modo de atuação do Estado – criação de bolsões de eficiência – que marcou o caso brasileiro: a reforma por acréscimo (bolsões) resulta em expansão descoordenada e dificulta muito mais a execução da seletividade estratégica – elemento importante ao modelo desenvolvimentista. Tentar modernizar por meio de acréscimo gradativo também reduz a coerência organizacional do aparelho do Estado como um todo.

Além disso, há de se lembrar o fato de que, na medida em que os bolsões estão cercados por um mar de normas clientelistas tradicionais, dependem de proteção pessoal dos presidentes. Esta herança persistente do poder rural e oligárquico no Brasil configura-se em uma bagagem histórica e institucional que atrapalha a construção de um projeto de transformação industrial em conjunto com as elites. O Proalcool foi um grande exemplo de uma atuação do Estado, atrapalhada pela elite oligárquica.

Evans (2004) destaca ainda que o Governo Collor pode ser visto como uma brilhante demonstração de como o ataque neoliberal ao Estado podia ser combinado com a preservação do poder oligárquico tradicional.

O regime de Collor desdenhou a construção de uma verdadeira parceria. Finalmente, a paixão aparente de Collor pela reforma neoliberal era combinada com um alto nível de corrupção, sabotando assim tanto a legitimidade do Estado quanto a sua eficiência.

Há de se lembrar, também, que, de modo geral, o Estado brasileiro ainda é marcado pela falta de uma estrutura burocrática racional-legal estável, que complica o estabelecimento de laços regulares com o setor privado do tipo “orientação administrativa”. Em vez de se institucionalizarem, as relações se individualizaram, assumindo a forma de “anéis burocráticos” – pequenos conjuntos de industriais vinculados a pequenos conjuntos de burocratas, em geral através da articulação de algum detentor de cargo público.

A história, contudo, nos mostra que, apesar de seus problemas, o Estado brasileiro foi eficaz em termos de empreendimento em uma diversidade de áreas industriais e estas, sem dúvida, contribuíram para o crescimento e industrialização de longo prazo (siderurgia, petroquímica, automobilística, dentre outras). A autonomia inserida (EVANS, 2004) foi e é um atributo mais parcial que global no país, que se limita a certos “bolsões de eficiência”. A persistência de características clientelistas e patrimonialistas têm impedido a construção da coerência corporativa weberiana. A complexa estrutura da elite brasileira torna ainda mais problemática a inserção, que, portanto, permanece parcial.

Em suma, tem-se que o processo de estabelecimento da legitimidade legal/racional na burocracia estatal apresentou disfunções, como o desrespeito às regras estabelecidas, a posse (no sentido de ser dono) dos cargos públicos, entre outras. Tal situação nos leva a caracterizar o setor público nacional como um sistema híbrido, oriundo da cumulatividade dos tipos de dominação, autoridade e legitimidade weberianos. Neste sistema híbrido, a introdução de uma característica não suprime a anterior, embora, é possível acreditar, que a enfraqueça. Assim, observa-se que guardamos até os dias atuais resquícios do patrimonialismo e clientelismo do passado oligárquico-corporativista. Tudo isso aliado a uma ordem legal/racional, herança do autoritarismo e que se fortalece na democracia emergente.

Os avanços recentes precisam também ser destacados. Sem dúvida, a principal contribuição que a recente democracia nacional deu, no sentido de fortalecer a ordem legal/racional, foi a promulgação da Constituição Federal do Brasil, de 05 de outubro de 1988 (CF/88). É de interesse particular deste estudo, destacar o impacto da CF/88 no processo de estratificação social no setor público brasileiro, ao instituir que o provimento de cargos para tal setor deva ser feito por meio de concurso público.

De acordo com Vieira (2004), o texto promulgado em 05 de outubro de 1988 traz significativos avanços na matéria administrativa. O primeiro a merecer destaque é a inclusão

do rol de princípios no caput do art. 37. A funcionalidade destes princípios, segundo o autor, alia-se a regras que visam, logo nos incisos iniciais, fechar alternativas outrora abertas à burla do sistema de mérito:

Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: (...)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (...)

V – os cargos em comissão e as funções de confiança serão exercidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de cargo de carreira técnica ou profissional, nos casos e condições previstos em lei.

Sem dúvida, a CF/1988 foi um enorme avanço na burocratização do setor público do país. Para Vieira (2004), a regra geral segundo a qual a nomeação para cargo ou emprego, na administração direta ou indireta, depende de aprovação prévia em concurso contém dois importantes avanços:

O primeiro ao não mencionar ‘primeira investidura’, implicando a abolição do acesso como forma de provimento. Embora fosse o acesso interessante instrumento de valorização das carreiras, este havia se desvirtuado graças à sua maciça utilização como forma de burla à isonomia do concurso. A segunda novidade é que o concurso público não mais se restringe aos cargos, mas alcança também os empregos, inclusive nas empresas públicas e sociedades de economia mista (VIEIRA, 2004, p.85).

Ainda segundo o autor (2004), a determinação de que serão “preferencialmente” nomeados para cargos em comissão e funções de confiança (inc. V) reflete a tentativa, frustrada pela redação vacilante, de romper com a utilização política desta espécie de provimento.

A paradoxal sistemática adotada pela Constituição ocasionou extrema rigidez de certas matérias relativas à função pública, posto que constitucionalizadas, e a ausência de parâmetros normativos mais eficazes para outras, que ficaram no âmbito da discricionariedade legislativa dos entes federativos. (...) Não obstante tais deslizes, a estrutura fundamental do texto promulgado em 1988, que lhe valeu o epíteto Carta Cidadã, é que mais fundamentalmente contribuiu para a valorização do sistema de mérito em toda a história republicana. A partir dos inúmeros mecanismos inovadores gravados na esfera normativa constitucional, a responsabilidade pela promoção do concurso público divide-se entre órgãos, fortalece-se no controle popular, ganha funcionalidade na utilização de teorias processualísticas atualizadas e se vale da liberdade de imprensa (VIERA, 2004, p.87-88).

Apesar dos avanços trazidos pela Carta de 1988, os grupos de interesse conseguiram (e conseguem) identificar mecanismos para driblar os princípios meritocráticos na ocupação e provimento no setor público: os cargos de confiança, e a utilização de terceirizados, por parte do Estado, em grande parte, são ferramentas usadas para atender a interesses particulares.

A utilização de terceirizados no setor público tem sido defendida como uma maneira de flexibilização do próprio setor, com vistas a melhor atender o cidadão. Por princípio, a terceirização deve atingir apenas as atividades não essenciais da empresa ou setor em questão – atividades-meio. As atividades essenciais (atividades-fim) seriam, então, destinadas os trabalhadores efetivos, e no caso do setor público, aos concursados, que, segundo Handy (1999) seriam os profissionais, técnicos, trabalhadores do conhecimento e gerentes, considerados essenciais para o futuro da organização, porque são portadores do conhecimento que distingue a organização das outras. Sabe-se, contudo, que a realidade, inclusive no setor público, é distinta. A terceirização tem sido frequentemente utilizadas de maneira abusiva e desregrada. No país, pesquisas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) apontam para o “aumento de todas as formas de desemprego, crescimento dos vínculos de trabalho vulneráveis, queda dos rendimentos reais e concentração de renda” (p.11), com os anos 1990 trazendo crescimento das formas flexíveis de contratação da mão de obra, “caracterizada pelo emprego de trabalhadores sem registro na carteira profissional, pelo uso de empregados contratados em serviços terceirizados e pela prestação autônoma de serviços a uma única empresa” (p.90-91). Leite (1997), por sua vez acredita que a hierarquia das cadeias produtivas, do tipo *core*, quando aplicada no Brasil, vai resultar em diminuição vertiginosa do número de trabalhadores empregados nas grandes empresas industriais, onde se concentra a mão-de-obra mais qualificada. Ao mesmo tempo, ocorre um aumento do emprego precarizado e pouco qualificado ao longo da cadeia produtiva.

No setor público, em especial, tal desmesura é presente, sendo também utilizada como mecanismo de burla aos preceitos meritocráticos existentes na letra da lei. Silva e Souza (2004) chamam a atenção para os riscos de se utilizar a terceirização nas instituições públicas, para fins de apadrinhamento e como forma de escapar às normas constitucionais que regem o serviço público. Os autores (2004) questionam ainda o seguinte: se o Estado não objetiva o aumento constante da lucratividade, competitividade e produtividade, quais seriam as razões para não oferecer contratos de trabalho com as garantias trabalhistas que protegem os estatutários? Silva e Souza (2004) concluem, afirmando que sequer a redução de custos pode ser comprovada, haja vista os altos preços pagos pelo Governo às empresas de terceirização, que oferece em troca, muitas vezes, funcionários com baixa qualificação.

Convém destacar também que longe de trazer benefícios a esfera pública, a terceirização tem trazido conseqüências para os terceirizados e para a própria sociedade como um todo. Bicudo (2003), ao trazer o exemplo da terceirização na Petrobrás, aborda suas implicações sociais, gerenciais e políticas. Na pesquisa da autora (2003), os terceirizados

relataram baixos salários, alta rotatividade no emprego, longas jornadas de trabalho, calotes recebidos das empreiteiras, longos períodos de afastamento das famílias e trabalho perigoso. O estudo indica ainda que importantes acidentes nas plataformas petrolíferas nos últimos anos podem ser associados à falta de treinamento e qualificação do crescente número de trabalhadores terceirizados.

Apesar da constatação de que a ocupação dos cargos de confiança e utilização de terceirizados no setor público estão sendo usados de modo não meritocrático, a Carta Magna de 1988 trouxe um enorme avanço à estrutura político-administrativa do Estado brasileiro. Ressalte-se, entretanto, que, em comparação aos países desenvolvidos, a utilização de elementos meritocráticos no setor público pode ser considerada demasiadamente atrasada. Tal ação foi observada na Alemanha e França, desde o início do século XIX; e desde o fim do século XIX para os casos britânico e americano (HEADY, 1966).

Convém destacar que este estudo não pretende estudar e utilizar a “reforma do Estado”, bem como seus impactos no processo de estratificação social no setor público brasileiro. Tal escolha decorre das limitações dos dados aqui utilizados – a última edição da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do IBGE, que possui as informações de interesse deste estudo é a do ano de 1996, exatamente na época que o então Ministro Bresser Pereira iniciava o debate e a tentativa de implementação do modelo de Reforma do Estado, no âmbito federal.

Diante do exposto, é intenção deste estudo observar de que modo esta lógica híbrida – convivência de elementos burocráticos, racional-legais, com traços patrimonialistas e clientelistas - que caracteriza o Estado brasileiro, influencia o processo de estratificação social do setor público nacional. Para tanto, foram observados os efeitos diretos e indiretos de variáveis meritocráticas e não-meritocráticas nas ocupações públicas, e em especial, o impacto da Carta Magna de 1988 no processo de estratificação social no setor.

2.3. Mensurando a Estratificação Social

Diversas metodologias vêm sendo utilizadas para a mensuração das estruturas hierárquicas das sociedades. Tal esforço tem sido realizado pelos estudos da estratificação e da mobilidade social em todo mundo, que têm buscado explicações para o problema da desigualdade e de sua transmissão entre gerações. Historicamente, é possível dividir tais estudos por meio da perspectiva adotada por cada um: de um lado, tem-se os “modelos de realização socioeconômica”, com base em uma perspectiva individualista-voluntarista (weberiana); de outro, os modelos de estratos sociais, baseados em uma perspectiva estrutural

(marxista). Os modelos de realização socioeconômica se preocuparam em identificar os fatores, na história do *indivíduo*, que explicam seu nível de realização socioeconômica atual (nível educacional, ocupacional ou econômico). Neste sentido, tais modelos buscam descrever as carreiras das pessoas. Já os modelos de estratos sociais tinham como preocupação a análise da mobilidade *ocupacional* e de *classes* (e não dos indivíduos, em particular), buscando determinar o nível de fluidez ou rigidez do sistema social. São, assim, modelos *estruturais*, com base na quantificação das barreiras à mobilidade ocupacional, identificando as fronteiras de classes e/ou estratos ocupacionais. O foco de tais modelos não é a trajetória social dos indivíduos, mas a relação entre os diversos estratos sociais.

Oportuno destacar que tais diferenças substantivas entre os modelos correspondem à diferenças nas metodologias utilizadas na mensuração das estruturas hierárquicas.

O modelo clássico de realização socioeconômica foi o desenvolvido por Blau e Duncan (1967). Os autores, na verdade, desenvolveram um modelo de realização de status, como crítica metodológica às pesquisas de mobilidade então dominante, baseadas em tabelas de mobilidade (origem e destino). O modelo de realização de status reconceitualizou a mobilidade em termos das influências que as origens sociais e outros atributos do *indivíduo* têm em suas chances de vida, mais especificamente em seu status ocupacional. Tal modelo representou a primeira aplicação sociológica de porte da análise de trajetórias (*path analysis*), cujos parâmetros são estimados pelos métodos de regressão linear. Importante destacar que tal modelo é aplicado por meio da operacionalização de uma escala de status ocupacional (índice socioeconômico das ocupações) – escala esta métrica, baseada em detalhada classificação ocupacional.

Importante também destacar algumas implicações teóricas no uso do índice de status socioeconômico, e no teste de modelos de realização socioeconômica. Em tais modelos, assume-se que a estrutura ocupacional da sociedade em estudo está mais ou menos classificada de *modo contínuo*, sem barreiras ou fronteiras, por isso a necessidade de se utilizar uma escala métrica, contínua – índice socioeconômico das ocupações.

Tanto as tabelas de mobilidade, baseadas em estratos ocupacionais, quanto os modelos de realização individual buscam analisar a estratificação social em seu caráter multidimensional – o critério econômico é apenas um dos critérios de identificação da classe; educação, status, poder político são também elementos estratificadores. Grusky (2001) destaca que o principal ponto de distinção entre as abordagens é que os neo-marxistas (modelos estruturais) se concentram nos retornos econômicos e seus impactos na estrutura de classe, enquanto os neo-weberianos (modelos de realização socioeconômica; individuais)

ênfatisam a cultura comum, coesão sociocultural e experiências e estilos de vida compartilhados como critérios de estratificação. Já Sørensen (2001) acredita que a diferença está entre a concepção de classe como grupos de conflito, conflito esse gerado na exploração, e classe concebida como um determinante da ação e mentalidade individuais, aspectos originados nas condições de vida (estilos de vida) associados a diferentes classes.

No Brasil, é possível identificar alguns trabalhos centrados em ambas as opções metodológicas e teóricas. Valle Silva (1981) e Pastore e Haller (1982) estudam o processo de transmissão de status no Brasil. Os resultados destes estudos, com base na hipótese de Treiman (1970), mostram que negros possuem desvantagens em relação aos brancos nos processos de realização de renda e ocupacional. Haller e Saraiva (1991), por sua vez, concentram-se em abordar o efeito do sexo em tais processos. São os principais resultados: o efeito do fator atribuído, baseado no sexo (*ascriptive factor, based on gender*) é forte nas diferenças de renda, existente, porém mais sutil, nas diferenças ocupacionais, e sem efeito nas diferenças educacionais. Nos dois primeiros, o efeito é favorável aos homens. Outro resultado relevante é o de que as mulheres são mais afetadas pelo status paterno do que os homens, e que este efeito aumenta com o desenvolvimento. Tal conclusão contradiz a hipótese de Treiman (1970) e nos leva a crer que o processo de desenvolvimento brasileiro, em vez de desestratificar a sociedade, tem mantido um caráter forte de desigualdade.

Pastore (1979) e Pastore e Valle Silva (2000) são exemplos de trabalhos que utilizam estratos sociais. Importante destacar que estes trabalhos utilizam uma abordagem *funcionalista*, que não pode, nem deve ser confundida com a weberiana. Em ambos, utilizou-se um agrupamento em seis estratos obtidos a partir de uma escala métrica e contínua socioeconômica das ocupações. Os estratos são os seguintes: baixo-inferior (trabalhadores rurais não qualificados), baixo-superior (trabalhadores urbanos não qualificados), médio-inferior (trabalhadores qualificados e semiqualificados), médio-médio (trabalhadores não-manuais, profissionais de nível baixo e pequenos proprietários), médio-superior (profissionais de nível médio e médios proprietários) e alto (profissionais de nível superior e grandes proprietários). Tal agrupamento ocupacional seguiu critérios de distância social (medida pelo índice de status socioeconômico). Em princípio, estes estratos medem estritamente *diferenças de posição socioeconômica*.

Como exemplo de um estudo brasileiro que agrupa as ocupações com base no modelo de classe temos o trabalho de Santos (2002). O autor baseou-se na tipologia básica de classe na sociedade capitalista elaborada por E.Wright (1980; 1981; 1984; 1985) em função da apropriação diferenciada de ativos em meios de produção, ativos de qualificação e relação

com o exercício de dominação dentro da produção. A idéia chave aqui é a da exploração, na verdade, múltipla exploração, o que permite pensar a existência de localizações contraditórias de classe, que podem ser simultaneamente exploradas por um mecanismo e exploradoras por outro mecanismo. As classes foram definidas por Santos (2002) com base na seguinte tipologia: empregadores, pequena burguesia, gerentes e supervisores especialistas, gerentes e supervisores não-especialistas, profissionais, semiprofissionais e trabalhadores. Oportuno lembrar que Santos (2002) não analisa a mobilidade com base em tal tipologia. Sua preocupação foi a de apresentar um mapa atual de classes no Brasil. Convém ainda retomar a crítica neoweberiana aos modelos neomarxistas, como este apresentado por Santos (2002). Mesmo centrando a construção dos agregados ocupacionais com base na exploração, a perspectiva adotada afasta-se da visão clássica marxista, aproximando-se da weberiana, por exemplo, ao considerar a qualificação como elemento de distinção entre classes.

2.3.1. Modelos

2.3.1.1. Blau e Duncan

O modelo clássico que descreve o processo causal de estratificação social para a teoria de alocação de status foi desenvolvido por Blau e Duncan (1967). Como já destacado, os autores desenvolveram um modelo de realização de status, como crítica metodológica às pesquisas de mobilidade então dominante, baseadas em tabelas de mobilidade (origem e destino). Tal modelo reconceitualizou a mobilidade em termos das influências que as origens sociais e outros atributos do *indivíduo* tem em suas chances de vida, mais especificamente em seu status ocupacional. Além disso, foi questão fundamental para os autores identificar quais características – adquiridas (*ascription*) e atribuídas (*achievement*) – são importantes no processo de estratificação e de que forma elas exercem influência na realização socioeconômica dos indivíduos. A preocupação clara é com o *processo de transmissão de status*.

Acerca do desenvolvimento do modelo de realização de *status*, bem como da crítica às tabelas de mobilidade, Goldthorpe (2004, p.12) afirma o seguinte:

While the standard mobility table provided an appropriate basis for the calculation of percentage ‘outflow’ and ‘inflow’ rates of mobility, it was not easy to adapt it so as to bring into the analysis factors of likely importance in mediating mobility - for example, education. Progress in this respect, was, however, made, chiefly under the leadership of Duncan, through the adoption of a regression approach. Destination became the dependent variable, while origin was an independent explanatory variable taken together with education and whatever other intervening variables might be deemed of interest. Moreover, in so far as these latter variables could be placed in some likely temporal sequence, path-analytic techniques could be used in

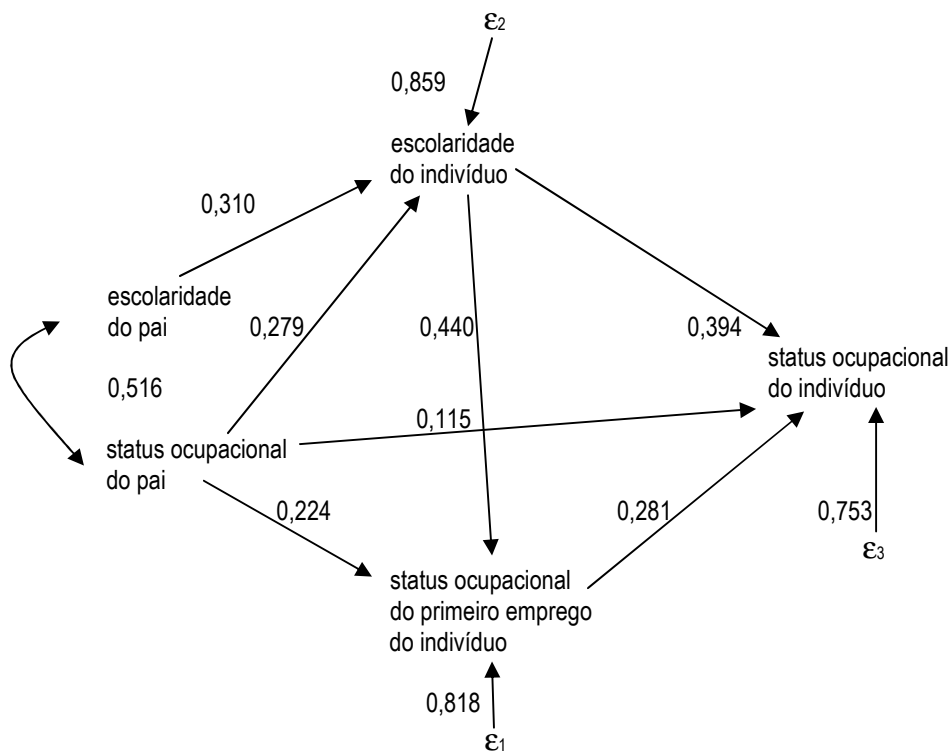
order to 'decompose' the gross correlation of origins and destinations into a direct and a series of indirect effects. In this way, then, the resolution of a technical difficulty went together with a fairly radical conceptual reorientation. The relationship between origins and destinations was no longer treated simply in terms of 'mobility' but was rather seen as the outcome of a *process* of 'status attainment' (since Duncan and his associates worked chiefly with a scoring or ranking of occupations on a socioeconomic status scale).

Os modelos de realização de *status* tinham e tem como pano de fundo para sua análise a hipótese da industrialização, desenvolvida por Treiman (1970). Tal hipótese, em linhas gerais, afirma que com o desenvolvimento socioeconômico, as sociedades passariam por um processo de desestratificação, no qual haveria uma redução da atuação de atributos herdados da família (*ascription*), e uma maior importância às realizações dos indivíduos (*achievement*). Vamos inicialmente descrever o processo causal de estratificação social, para a teoria de alocação de status, e posteriormente destacar teórica e empiricamente os efeitos do desenvolvimento socioeconômico sobre o processo de estratificação.

Blau e Duncan (1967) apresentaram o modelo clássico de alocação de status. Tal modelo consiste em estimar a força das características atribuídas e do escopo de oportunidades nos EUA (p.164). Foram questões levantadas pelos autores: como e em que grau as circunstâncias da condição de nascimento do indivíduo afetam seu status subsequente? E como o status obtido em um estágio do ciclo de vida do indivíduo afeta o seu status subsequente?

Os autores utilizam a ocupação como uma medida do status de origem e do processo de realização de status. O modelo é composto das seguintes variáveis: nível educacional do pai, status ocupacional do pai, nível educacional do indivíduo, status ocupacional do primeiro emprego do indivíduo e status ocupacional do indivíduo.

O modelo foi assim apresentado:



O status ocupacional do pai, do primeiro emprego, e do emprego atual do indivíduo foi medido por meio de uma escala com base na renda e nível de educação de cada ocupação, variando de 0 a 96. Já as variáveis escolaridade do pai e do indivíduo representam o número de anos de escolaridade formal completados com sucesso. Sobre a ordem causal e temporal das variáveis no modelo, os autores afirmam o seguinte: não há a preocupação em identificar quem vem primeiro – o nível educacional do pai ou seu status ocupacional – ambas variáveis estão correlacionadas. Os autores destacam que o importante no modelo é identificar as condições de origem (*background*) do indivíduo e como isto afeta suas realizações (nível educacional, primeiro emprego e emprego atual), uma vez que o modelo preocupa-se em mensurar, no nível individual, o processo de transmissão de status. Tem-se também que o nível educacional do pai afeta o nível educacional do indivíduo, que por sua vez afeta o status do primeiro emprego do indivíduo e o status do emprego atual. Aqui pressupõe-se que o primeiro emprego vem depois da escolaridade do indivíduo. O status ocupacional do pai afeta a escolaridade do indivíduo, o status de seu primeiro emprego e o status atual. Em linhas gerais, para Blau e Duncan (1967), o processo de estratificação social segue as seguintes etapas causais: nível educacional e status ocupacional do pai afetam o nível educacional do indivíduo, que impacta no status do primeiro emprego, que por sua vez influencia o status atual do indivíduo. Basicamente, o modelo diz que apesar das variáveis de *background*

exercerem alguns efeitos diretos estatisticamente significantes, sua principal influência na realização ocupacional é indireta, via educação do indivíduo.

Percebe-se claramente que o foco aqui está na carreira, na trajetória do indivíduo. Diferentemente das tabelas de mobilidade, que buscam identificar a fluidez/rigidez social, entre os estratos de origem e destino, a teoria de alocação de status busca identificar de que modo o background do indivíduo, aqui representado pelo status ocupacional e escolaridade do pai afetam as realizações individuais. Esta é a principal contribuição do modelo: sistematizar as relações causais antes obscuras nas tabelas de mobilidade, por meio do uso das diferenças de score de mobilidade (*mobility 'difference scores'*).

Blau e Duncan (1967) compartilham com Treiman (1970) a hipótese de que a “modernização” das sociedades produz reduções nos processos atribuídos básicos, porém, destacam que tais atributos ainda têm papel relevante no processo de estratificação social: em uma sociedade liberal democrática, acredita-se que os principais princípios básicos são aqueles ligados a realização individual (*achievement*). Entretanto, algumas características atribuídas (*ascription*) do sistema continuam a existir, podendo ser vistas como vestígio de uma época anterior.

Blau e Duncan (1967) apresentam análise da estratificação social nos EUA por meio da investigação da estrutura ocupacional americana. Os autores acreditam que o entendimento da estratificação social na sociedade moderna é melhor promovido e obtido com base na investigação sistemática da mobilidade e status ocupacional. Assim como Weber (1971; 1978), os autores afirmam que o processo de estratificação social não é apenas determinado por critérios econômicos. “Os homens são também diferenciados no estrato social em termos da honra social ou prestígio”. Neste ponto, a análise de Blau e Duncan (1967) se assemelha a oferecida por Weber (1971; 1978). A diferença entre as análises reside no modo como os autores identificam a dimensão ocupacional como uma dimensão da estratificação social.

Diferentemente de Blau e Duncan (1967), Weber (1971; 1978) faz tal identificação de modo implícito, ou no mínimo pouco claro. O autor define grupos de status como uma estimativa social específica de honra/prestígio, que pode estar ligado a “qualquer característica compartilhada por uma pluralidade de indivíduos”. Deste ponto, pode-se considerar as ocupações como uma pluralidade de indivíduos que compartilham características. Tal consideração, entretanto, não é feita por Weber (1971; 1978).

Blau e Duncan (1967), por sua vez, colocam a estrutura ocupacional em um patamar importante para os estudos de estratificação social. Os autores afirmam que a hierarquia dos

grupos de status (*prestige strata*) e a hierarquia das classes econômicas têm suas raízes na estrutura ocupacional.

Outro ponto de diferença entre as análises reside na natureza das evidências utilizadas: Weber (1971; 1978) utiliza evidências históricas, enquanto Blau e Duncan (1967) se baseiam em dados sistemáticos sobre a estratificação como ela ocorre contemporaneamente. Esta última diferença entre os autores pode explicar, certamente, a primeira diferença aqui destacada, acerca do tratamento das ocupações como grupos de status. As ocupações, para Blau e Duncan (1967), podem ser consideradas como a operacionalização dos grupos de status apresentada por Weber (1971; 1978).

2.3.1.2. Modelo de Wisconsin

Oportuno agora mostrar a leitura e ampliação do modelo básico de realização de status de Blau e Duncan (1967), feito por Sewell, Haller e Portes (1969) e Haller e Portes (1973). Diferentemente do modelo de Blau e Duncan (1967), que analisa a estrutura da transmissão de status, o modelo apresentado por Sewell, Haller e Portes (1969) e Haller e Portes (1973), conhecido como modelo de Wisconsin, analisa a dinâmica da psicologia social, mediando as influências interpessoais na realização individual. Na verdade, os autores ampliam o modelo de Blau e Duncan (1967), destacando a presença e influência de algumas variáveis da psicologia social entre as variáveis de *background* e as de realização individual. A intenção foi destacar e identificar qual o processo de mediação pelo qual o status dos pais afeta a realização educacional e ocupacional do indivíduo. Para os autores, é obvio, por exemplo, que a ocupação do pai não afeta as realizações educacionais e ocupacionais do indivíduo diretamente.

Sewell, Haller e Portes (1969) e Haller e Portes (1973) mostram que ambos os modelos chegam a conclusões idênticas em relação a ordem causal das variáveis comuns aos dois modelos. Realização ocupacional é definida, em ambos os casos, como uma função do nível educacional do indivíduo. Realização educacional e a ocupacional, em menor grau, são vistas como dependentes do *background* familiar. O modelo de Wisconsin mantém esta causalidade, buscando, porém, complementar este modelo geral por meio de uma série de hipóteses, especificando variáveis de mediação e trajetórias pelos quais as variáveis de *background* familiar influenciam as de realização. No modelo de Wisconsin, os efeitos diretos do *background* familiar nas realizações educacional e ocupacional do indivíduo desaparecem quando fatores intervenientes são considerados. Efeitos indiretos do *background* familiar ocorrem principalmente por meio da influência dos outros significantes, que posteriormente

afetam o nível de aspiração de status (educacional e ocupacional), que atua diretamente na realização educacional. O modelo de Wisconsin mostra que praticamente todo o efeito que o status socioeconômico da família tem na realização educacional e ocupacional de um indivíduo ocorre por meio de seu impacto nos tipos de influências pessoais e interpessoais relacionadas ao processo de realização individual. Tais influências são o papel dos “outros significantes” e os níveis de aspiração educacional e ocupacional.

3. Estratificação Social no Brasil

3.1. Padrões e Tendências

Um exemplo de estudo de transmissão de status no Brasil foi realizado por Haller e Saraiva (1991). No texto, os autores basicamente testam a hipótese de Treiman (1970), para o caso brasileiro, de que com o desenvolvimento, os efeitos do status atribuído (*ascription status*) e da origem de status (status ocupacional do pai) no processo de realização de status (renda, educação e ocupação) diminuem. Comumente, são consideradas variáveis de status atribuído a raça e o sexo. Apesar de não trazer resultados sobre o papel da raça neste processo, os autores apresentam os resultados dos trabalhos de Valle Silva (1981) e Pastore e Haller (1982) acerca do tema. Em ambos os trabalhos, os autores mostram que negros possuem desvantagens em relação aos brancos nos processos de realização de renda e ocupacional. Haller e Saraiva (1991) não trazem dados acerca do papel da cor na realização de status. Seu estudo concentra-se em abordar o efeito do sexo em tal processo. São os principais resultados: o efeito do fator atribuído, baseado no sexo (*ascriptive factor, based on gender*) é forte nas diferenças de renda, existente, porém mais sutil, nas diferenças ocupacionais, e sem efeito nas diferenças educacionais. Nos dois primeiros, o efeito é favorável aos homens. Outro resultado relevante é o de que as mulheres são mais afetadas pelo status paterno do que os homens, e que este efeito aumenta com o desenvolvimento. Tal conclusão contradiz a hipótese de Treiman (1970) e nos leva a crer que o processo de desenvolvimento brasileiro, em vez de desestratificar a sociedade, tem mantido um caráter forte de desigualdade.

Há também estudos de mobilidade ocupacional que analisam os efeitos da raça e sexo. Valle Silva (2000) apresenta importante análise sobre cor e mobilidade ocupacional, com base nos dados da PNAD de 1996. Foi intenção do autor fazer uma reavaliação do papel da raça, em 1996, no processo de mobilidade, segundo as linhas gerais estabelecidas por Hasenbalg (1985), em estudo com base na PNAD de 1976. Em resumo, o estudo conclui que a despeito das mudanças ocorridas no regime de mobilidade social do Brasil desde a década de 1970, período em que aumentou a mobilidade circular e diminuiu a mobilidade do tipo estrutural, os padrões de mobilidade social dos grupos de cor apresentam diferenças que vão à mesma direção daquelas constatadas por Hasenbalg (1985) para 1976: os não-brancos estão expostos a chances menores de ascensão social; as dificuldades para ascender aumentam junto com o nível do estrato de origem; e os nascidos nos estratos mais elevados estão expostos a riscos maiores de mobilidade descendente.

Sobre o papel do gênero na mobilidade ocupacional no Brasil, o trabalho de Scalon (1999) é o mais significativo. Nele, a autora, além de traçar os padrões e tendências da

mobilidade social no Brasil, apresenta oportuno debate sobre as desigualdades de gênero e mobilidade. Tal discussão surge da suposição de que as mulheres possuem padrão de fluidez diferente do dos homens, em função de características particulares da participação feminina na força de trabalho. Testou-se a hipótese da diferença significativa no padrão de mobilidade e, portanto, nas características da estrutura social brasileira para homens e mulheres. Com base na PNAD de 1988, a autora definiu um modelo de mobilidade para os homens e o aplicou aos dados referentes às mulheres. O não-ajustamento do modelo masculino para as mulheres implica reconhecer que a posição das mulheres na estrutura social não pode ser derivada da posição dos homens, uma vez que elas possuem padrões de mobilidade (intergeracional) distintos. Este, entretanto, não foi o resultado obtido. O modelo de mobilidade masculina ajustou-se para os dados das mulheres. Assim, com base nos dados de 1988, rejeita-se os argumentos de que as mulheres têm posições desvantajosas em relação aos homens, ao menos no que diz respeito às suas chances relativas de mobilidade social (fluidez/rigidez). Tem-se que o modelo de mobilidade social brasileiro é válido para a força de trabalho como um todo, independentemente do sexo. A grande conclusão do estudo é a de que, no Brasil, embora as mulheres apresentem posições desvantajosas no que diz respeito às taxas absolutas de mobilidade, não há relevantes desigualdades de gênero no contexto da estrutura de classes, refletida nos padrões intrínsecos à associação entre origem e destino.

Apesar de extensos e bem realizados, os estudos acima não esgotaram a temática da estratificação social no Brasil. Neste sentido, este estudo pretende contribuir com o debate, ao (1) atualizar os estudos de realização socioeconômica no Brasil, com os dados de 1996. Nesta atualização pretende-se, no modelo proposto por Blau e Duncan (1967), incluir os seguintes trajetos: “escolaridade do pai” → “status ocupacional do primeiro emprego do indivíduo”; “escolaridade do pai” → “status ocupacional do indivíduo”. Tais inclusões foram realizadas com o propósito de aproximar o modelo a ser testado do modelo e resultados de Sewell, Haller e Portes (1969) e Haller e Portes (1973); (2) Testar o modelo atualizado ora descrito para o setor público no Brasil.

O setor público foi escolhido por ser considerado eminentemente burocrático, em especial após 1988. Dentre outras coisas, este estudo pretende: identificar quais os efeitos das variáveis meritocráticas e não meritocráticas no processo de estratificação social no setor público brasileiro; analisar se tais efeitos têm se alterado ao longo do tempo; analisar de que modo a estratificação social em tal setor no país se diferencia da ocorrida em geral; analisar qual foi o impacto da Carta Magna de 1988 na estratificação social no setor público no Brasil,

ao instituir e obrigar o provimento de cargos e empregos públicos por meio de concursos públicos.

4. Hipóteses de Pesquisa

Baseados nos argumentos teóricos aqui apresentados, é testado um conjunto de hipóteses de pesquisa. São elas:

Hipótese 1a: Baseado na teoria funcionalista (modernização), testa-se a hipótese de que o efeito das variáveis de *background* familiar (origem socioeconômica) sobre a realização ocupacional e acesso ao setor público dos indivíduos tem sofrido redução ao passo que o efeito da educação sobre estas mesmas variáveis dependentes tem sofrido aumento com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

Hipótese 1b: Baseado na teoria funcionalista (modernização), e nas teorias que destacam o papel das organizações no processo de estratificação social, testa-se a hipótese de que o efeito das variáveis de *background* familiar (origem socioeconômica) sobre a realização ocupacional e acesso ao setor público dos indivíduos tem sofrido redução ao passo que o efeito da educação sobre estas mesmas variáveis dependentes tem sofrido aumento com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil. Além disso, espera-se que as alterações nos efeitos acima descritos sejam maiores no setor público, quando comparados com os observados no geral.

Hipótese 2: Baseado na teoria do capital cultural (reprodução social), testa-se a hipótese de que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a realização ocupacional e acesso ao setor público dos indivíduos, não tenham sofrido redução com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

Hipótese 3: Baseado na teoria do capital social, testa-se a hipótese de que a variável de capital social (associativismo) afete positivamente o acesso ao setor público dos indivíduos, no Brasil.

Hipótese 4: Em função da obrigatoriedade do provimento de cargos e empregos públicos, por meio de concursos públicos, prevista na Carta Magna de 1988, espera-se que tanto o acesso ao setor público quanto a realização ocupacional em tal setor sejam mais meritocráticos em 1996, comparadas com os anos anteriores (1973, 1982 e 1988).

5. Metodologia

Como já se percebe, o método utilizado neste estudo foi o hipotético-dedutivo, uma vez que buscam-se deduções a partir da formulação e posterior teste de hipóteses de pesquisa.

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base a taxionomia apresentada por Vergara (2000), que a qualifica quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa é explicativa. Segundo Vergara (2000), a pesquisa explicativa visa esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno, neste caso, acesso ao setor público e realização ocupacional.

Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica e documental. Para Vergara (2000), pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas. A investigação documental, por sua vez, segundo a autora, é a realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza. A fundamentação teórica e metodológica deste estudo de tese foi realizada a partir de pesquisa em literatura nacional e internacional sobre os assuntos aqui apresentados nos objetivos e hipóteses. A pesquisa é também documental, pois utilizará fontes de dados (PNAD), coletados pelo IBGE, e respectivos registros documentais.

5.1. Dados

Apesar dos dados deste estudo serem oriundos das edições da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1973, 1982, 1988 e 1996, considera-se que esta pesquisa trabalha com dados primários, em função do recorte e análise originais aqui propostos.

As PNAD's são bancos de dados ricos e confiáveis, bastante utilizados por pesquisadores nacionais e internacionais. Tais pesquisas são realizadas anualmente (com exceção de alguns anos, em que há censo demográfico) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e cada uma delas concentra-se em um ou mais assuntos específicos.

A PNAD é realizada anualmente, investigando, de forma permanente, os temas habitação, rendimento e trabalho, associados a aspectos demográficos e educacionais e com periodicidade variável, geralmente através de pesquisas suplementares, outros assuntos de caráter demográfico, social e econômico (IBGE, 1997, p.17).

Para este estudo, foram selecionadas as edições de 1973, 1982, 1988 e 1996, as que estas abordaram tópicos relativos à estratificação social, mobilidade e mercado de trabalho.

As unidades amostrais da PNAD são os domicílios. Tal fato, entretanto não impede que sejam feitas inferências sobre os indivíduos, uma vez que o questionário aplicado nos domicílios contém uma parte dedicada a obter informações sobre as pessoas lá residentes.

A PNAD é um estudo de campo de caráter evolutivo, o que permite a realização de estudos ao longo do tempo. É realizada a partir de uma amostra estratificada por conglomerados (áreas) selecionados em estágios múltiplos. A amostragem é feita em três estágios: são selecionados, nesta ordem, municípios (as Regiões Metropolitanas possuem probabilidade 1 de entrar na seleção), setores censitários e domicílios. Todo esse esforço é feito para que a amostra final seja representativa.

Convém destacar que, como algumas análises já demonstraram (HASENBALG e VALLE SILVA, 1991; MARE, 1980, p.296), não se deve assumir que este tipo de amostra se comporta como se fosse uma amostra aleatória simples. Goldberger e Cain (1982) reforçam que amostras estratificadas por conglomerados selecionados em estágios múltiplos tendem a subestimar o erro padrão dos estimadores. Assim, é recomendado o uso do coeficiente *t de student* maior do que 3,00 em análises estatísticas baseadas neste tipo de amostra. Esta estratégia é amplamente aplicada (vide GAMORAN, 1987) e foi também a adotada nas análises estatísticas realizadas neste estudo.

As subamostras de cada PNAD, que foram utilizadas nesta tese, reunirão todos os indivíduos como pelo menos 18 anos de idade⁸, os que, ao serem entrevistados, responderam que estavam empregados, ou tinham procurado emprego naquela semana, e os que possuíam rendimentos pelo trabalho maiores que zero.

5.2. Modelos Propostos

5.2.1. Acesso aos Setores Público e Privado

Uma das intenções desta tese é observar como tem ocorrido o acesso ao setor público no país, as alterações dos determinantes de tal acesso e de que modo se diferencia do ingresso ao setor privado. Para que tal feito seja realizado, é proposto um modelo de regressão logística multinomial.

- modelo 1: mensurar a probabilidade de um indivíduo ingressar nos setores público e privado. Assim, neste modelo, a variável dependente é *dummy*, composta de 3 categorias: setor público, setor privado formal e setor privado informal. São testados e analisados, finalmente, 04 modelos de regressão logística multinomial, um para cada ano - 1973, 1982, 1988 e 1996.

⁸ De acordo com a metodologia do IBGE, a População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil é composta por indivíduos acima de 10 anos de idade. Entretanto, este estudo, por se dedicar ao setor público, utilizou a seguinte faixa: de 18 a 70 anos de idade.

Eis o modelo (PNAD's de 1973, 1982, 1988⁹ e 1996):

$$\text{Log } [p(y=j | x=i) / p(y=1|x=i)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade do indivíduo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade do pai}) + \beta_6 (\text{Escolaridade da mãe}) + \beta_7 (\text{Posição ocupacional do pai}) + \beta_8 (\text{Cor}) + \beta_9 (\text{Capital social}) + \varepsilon$$

- modelo 2: uma vez estando no setor público, esta tese busca qualificar o tipo de ocupação que o indivíduo por ventura possa lá ocupar. Assim, o segundo modelo mensura a probabilidade que um indivíduo, já estando no setor público, tem de ocupar cargos gerenciais e profissionais. Assim, neste modelo, a variável é composta de 3 categorias ocupacionais: gerencial, profissional e outros.

Eis o modelo:

(PNAD's de 1973, 1982, 1988 e 1996):

$$\text{Log } [p(y=j | x=i) / p(y=1|x=i)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade do indivíduo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade do pai}) + \beta_6 (\text{Escolaridade da mãe}) + \beta_7 (\text{Posição ocupacional do pai}) + \beta_8 (\text{Cor}) + \beta_9 (\text{Capital social}) + \varepsilon$$

Antes de se passar a proposição do terceiro modelo, são necessárias algumas considerações sobre o segundo. Conforme já destacado, a intenção do segundo modelo é “qualificar” o acesso ao setor público. Apesar das privatizações e do esforço de reforma do Estado empreendido na década de 1990, o setor público no Brasil é consideravelmente grande, não podendo ser, assim, tratado de forma única. Com fins de respeitar tal complexidade e tamanho, esta tese analisa duas grandes subdivisões ocupacionais em tal setor: a gerencial e a profissional. Tal divisão se justifica por algumas razões: em primeiro lugar, ao subdividir o setor público em grupos ocupacionais, esta tese almeja identificar diferenças estruturais no processo de estratificação social. É sabido que tais diferenças não são visíveis em modelos de realização ocupacional, em função de seu caráter individualista.

A divisão – gerentes e profissionais – decorre da existência de diferentes tipos organizacionais, inclusive no setor público, cada um centrado em um diferente tipo de autoridade – burocrática, de um lado, e de especialista, de outro. Vários estudos clássicos (KERR *et al*, 1960; BENDIX, 1963; BLAU, 1973; STINCHCOMBE, 1973) já identificaram a autoridade burocrática com a estrutura organizacional típica da empresa industrial. Da mesma forma, outros autores (BLAU, 1973; ETZIONI, 1974; PERROW, 1979), também

⁹ A variável “Capital Social” estará presente apenas nos modelos relativos ao ano de 1988, uma vez que esta é a única edição da PNAD que possui tal variável.

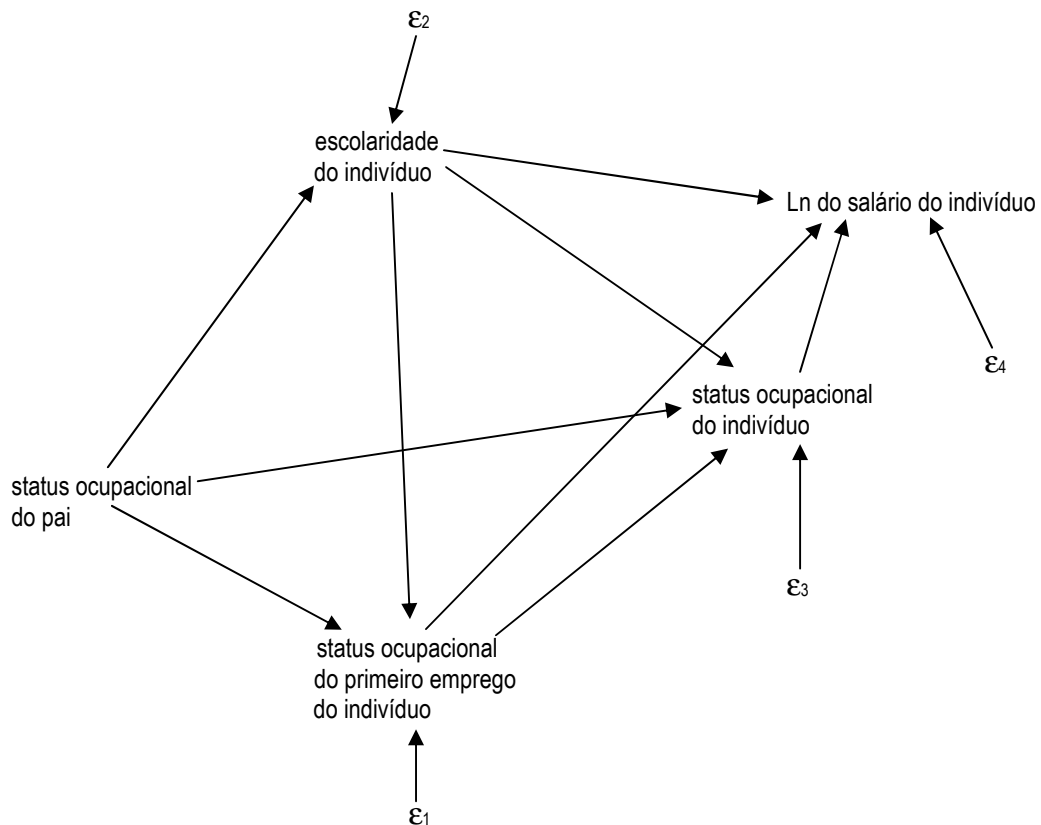
clássicos, ressaltaram os conflitos gerados entre “especialistas” e “administradores”, em organizações ditas “não especializadas”. Entende-se por organizações especializadas, aquelas em que a centralidade do conhecimento técnico relacionado à atividade-fim da organização se sobrepõe à importância do conhecimento gerencial. Tal autoridade fortemente presente em tais organizações foi chamada por Blau (1973) de autoridade profissional. São por exemplo os hospitais e várias empresas estatais, como as aqui já brevemente apresentadas.

Esta subdivisão também se baseia no argumento da análise neomarxista, acerca dos gerentes na sociedade moderna. Poulantzas (1978 e 1986), por um lado, reservou para o grupo gerencial o título de nova pequena-burguesia, ao passo que Wright (1981 e 1985) lhe designou o termo posição contraditória de classe. Esta foi a base teórica do estudo de Santos (2002). O autor, baseado na tipologia básica de classe na sociedade capitalista elaborada por Erik Wright (1980; 1981; 1984; 1985) em função da apropriação diferenciada de ativos em meios de produção, ativos de qualificação e relação com o exercício de dominação (autoridade) dentro da produção, estudou a estrutura de posições de classe no Brasil. As classes foram definidas por Santos (2002) com base na seguinte tipologia: empregadores, pequena burguesia, gerentes e supervisores especialistas, gerentes e supervisores não-especialistas, profissionais, semiprofissionais e trabalhadores. Com base nesta tipologia, esta tese apresenta a seguinte, para o setor público: gerentes, profissionais e outros. O grupo gerencial é aquele dotado de ativos organizacionais, os relacionados ao exercício de dominação. O grupo profissional, por sua vez, é o que possui os ativos de qualificação.

Convém destacar que Wright e Perrone (1977), inclusive, explicitaram a hipótese, já implícita na obra de Dahrendorf (1982), de que haveria para o grupo gerencial uma função de rendimentos (*earning functions*) que se distinguiria da dos trabalhadores operacionais, pois seria esperado que tanto a remuneração média dos gerentes fosse superior ao dos trabalhadores operacionais, quanto que o efeito do capital humano (em particular a escolaridade) sobre o rendimento fosse mais elevado para o grupo gerencial. No nosso caso, o interesse é observar o que determina, no setor público, o acesso a ocupações gerenciais. Em grande parte, tais ocupações são as que possuem DAS ou as de cargo de confiança. Se se partir também do argumento meritocrático, tais ocupações devem ser preenchidas por aqueles com maior escolaridade. Se se parte do argumento neomarxista, a probabilidade de se ocupar um cargo gerencial no setor público é também maior para os com maior educação, em função da suposição de que a educação, para tais cargos possa justificar a autoridade burocrática. Além disso, haveria uma interação positiva entre “ativos organizacionais” e “ativos de qualificação”, o que faria com que a taxa de retorno do investimento em capital humano

(tanto no salário quanto no acesso ao cargo público) fosse maior para a classe gerencial (ver, a respeito disso, NEVES e FERNANDES, 2002; NEVES, 2005; e XAVIER, 2006).

5.2.2. Realização Ocupacional: setores público e privado



Para cada ano - 1973, 1982, 1988 e 1996 – foram testados dois modelos (um para o setor privado e outro para o público). No final, foram testados e analisados 8 modelos de análise de trajetória.

5.3. Variáveis

Variáveis dependentes (análise de trajetória): status ocupacional do indivíduo e ln (logaritmo neperiano)¹⁰ do salário do indivíduo;

Variável dependente (regressão logística multinomial 1): setor (público, privado formal e privado informal);

¹⁰ Utiliza-se o logaritmo neperiano para a variável salário em função de sua já conhecida assimetria a direita. Assim, para que se atenda o pressuposto de normalidade na análise de regressão, usa-se, como correção, o ln da variável, o que não compromete a análise dos resultados.

Variável dependente (regressão logística multinomial 2): tipo de ocupação (gerentes; profissionais e outras ocupações);

Variáveis independentes/intervenientes (análise de trajetória): status ocupacional do pai; status ocupacional do primeiro emprego do indivíduo; escolaridade do indivíduo;

Variáveis independentes (regressões logísticas multinomiais): escolaridade do indivíduo; idade; idade ao quadrado; sexo; escolaridade do pai; escolaridade da mãe; posição ocupacional do pai; cor e capital social.

6. Resultados

Os resultados desta tese foram analisados em duas etapas. Em um primeiro momento, descritivo, buscou-se identificar e conhecer o perfil dos indivíduos pertencentes ao setor privado, e público, em especial, bem como o dos gerentes e profissionais, em cada setor. Posteriormente, a análise assume um caráter inferencial, a fim de identificar quais variáveis estão associadas as dependentes, bem como identificar a evolução dos efeitos destas variáveis independentes nas dependentes, propósito principal desta tese.

6.1. Análise Descritiva

A análise dos dados desta tese se inicia com uma análise do tipo descritiva, a fim de se identificar o perfil dos grupos aqui estudados.

Os resultados desta parte estão apresentados a seguir:

Tabela 6.1.1 – Perfil dos trabalhadores - 1973

	1973											
	Privado						Público					
	geral		gerentes		profissionais		geral		gerentes		profissionais	
	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp
Idade	33,05	11,92	35,50	10,48	34,92	10,72	33,40	10,63	36,62	9,87	37,70	10,89
Renda	979,89	1.497,38	2.150,40	1.390,24	3.353,58	2.762,77	1.995,04	2.426,90	<i>missing</i>	<i>missing</i>	3.317,19	2.410,18
Educação	4,80	4,17	9,10	4,56	13,34	3,79	9,86	4,50	11,27	4,08	14,79	2,82
ISEO Pai	9,83	10,53	16,92	15,47	23,75	20,83	17,51	15,57	21,35	18,04	25,64	21,80

Fonte: PNAD, 1973.

Tabela 6.1.2 – Perfil dos trabalhadores – 1982

	1982											
	Privado						Público					
	geral		gerentes		profissionais		geral		gerentes		profissionais	
	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp
Idade	33,92	11,22	35,98	10,29	36,25	9,81	36,89	11,75	40,97	10,83	38,78	10,60
Renda	67.443,14	92.510,36	163.331,59	157.095,11	205.108,10	151.356,95	83.181,33	111.837,59	170.792,27	162.855,66	189.339,63	136.365,42
Educação	6,54	4,40	10,18	4,11	14,14	2,22	8,73	4,62	11,88	4,04	14,10	2,36
Educação do Pai	2,78	3,53	4,73	4,38	7,37	5,33	4,11	4,49	6,14	5,32	7,56	5,38
Educação da Mãe	2,29	3,00	4,03	3,68	6,19	4,35	3,28	3,70	4,96	4,39	5,93	4,13
ISEO Pai	9,17	10,27	13,17	13,48	22,00	22,14	12,83	15,06	19,16	19,79	23,25	22,63

Fonte: PNAD, 1982.

Tabela 6.1.3 – Perfil dos trabalhadores - 1988

	1988											
	Privado						Público					
	geral		gerentes		profissionais		geral		gerentes		profissionais	
	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp
Idade	34,44	11,23	35,89	9,89	36,86	9,68	37,06	11,46	39,92	10,72	38,88	9,96
Renda	90.743,65	158.808,25	209.588,90	260.694,64	283.642,78	250.246,95	95.774,17	132.861,52	197.456,83	214.767,73	248.727,43	226.062,84
Educação	7,19	4,42	10,28	4,09	14,26	2,04	8,72	4,77	11,84	4,02	14,24	2,09
Educação do Pai	2,83	3,71	4,45	4,46	7,35	5,44	3,67	4,38	5,42	5,19	6,68	5,14
Educação da Mãe	2,41	3,22	3,79	3,78	6,17	4,54	3,05	3,71	4,58	4,35	5,69	4,34
ISEO Pai	9,61	10,76	12,65	12,70	22,24	21,93	11,41	12,94	15,77	17,04	19,14	19,29

Fonte: PNAD, 1988.

Tabela 6.1.4 – Perfil dos trabalhadores - 1996

	1996											
	Privado						Público					
	geral		gerentes		profissionais		geral		gerentes		profissionais	
	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp	média	dp
Idade	35,57	11,02	36,88	9,75	38,68	9,90	38,06	10,71	40,77	10,77	39,72	9,45
Renda	644,87	1.029,46	1.227,28	1.312,70	1.951,70	1.740,80	828,83	1.117,66	1.475,20	1.482,59	2.118,57	1.834,53
Educação	7,87	4,31	10,40	3,91	14,16	2,00	9,63	4,42	11,93	3,51	14,26	1,83
Educação do Pai	3,45	3,92	5,00	4,57	8,22	5,42	4,63	4,70	6,26	5,07	8,22	5,37
Educação da Mãe	3,01	3,56	4,37	4,01	7,16	4,68	3,95	4,08	5,33	4,33	7,06	4,51
ISEO Pai	39,46	15,03	44,16	16,04	54,62	19,00	43,37	16,92	49,61	17,42	56,84	19,06

Fonte: PNAD, 1996.

Tabela 6.1.5 – Renda Média, 1982, 1988 e 1996

			1982	1988	1996
			renda	renda	Renda
Privado	geral	brancos	79.754,36	109.918,78	785,29
		não brancos	46.579,99	61.783,14	417,67
	gerentes	brancos	176.102,04	235.107,75	1.387,96
		não brancos	116.844,53	139.628,69	762,52
	profissionais	brancos	210.075,07	298.458,81	2.029,93
		não brancos	177.230,21	216.058,32	1.575,19
Público	geral	brancos	98.042,81	116.793,26	1.006,26
		não brancos	58.780,24	67.984,07	583,14
	gerentes	brancos	183.701,32	217.234,35	1.655,09
		não brancos	134.555,48	147.467,05	1.072,60
	profissionais	brancos	199.161,55	267.112,53	2.161,01
		não brancos	149.066,22	194.338,17	1.988,38

Fonte: PNAD's, 1982, 1988, 1999.

Tabela 6.1.6 – Diferença renda entre não brancos e brancos, 1982, 1988 e 1996.

			1982	1988	1996
			renda	renda	renda
Privado	geral	não br/br	58,40	56,21	53,19
	gerentes	não br/br	66,35	59,39	54,94
	profissionais	não br/br	84,37	72,39	77,60
Público	geral	não br/br	59,95	58,21	57,95
	gerentes	não br/br	73,25	67,88	64,81
	profissionais	não br/br	74,85	72,76	92,01

Fonte: PNAD's, 1982, 1988, 1999.

6.1.1. Principais Resultados

a) Em 1973, nota-se o seguinte:

As médias de idade, renda, educação e índice socioeconômico das ocupações do pai foram maiores no setor público. Em relação aos grupos ocupacionais estudados, no setor privado, os gerentes apresentaram, em média, idade maior do que os profissionais; já a média dos rendimentos, anos de escolaridade e índice socioeconômico das ocupações do pai foram maiores para os profissionais. No setor público, todos os valores, em média, foram maiores para os profissionais. Ressalte-se que não se obtiveram informações sobre a renda dos gerentes no setor público para este ano.

Neste ano, para todas as variáveis e grupos analisados, o desvio padrão foi maior no setor público.

b) Em 1982, nota-se o seguinte:

As médias de idade, renda, educação, educação do pai e mãe e índice socioeconômico das ocupações do pai foram maiores para o setor público. Em relação aos grupos estudados, no setor privado, os profissionais apresentaram maiores médias para as variáveis analisadas (Idade, renda, Educação, educação do pai e mãe e ISEO Pai) em relação ao grupo gerencial. Já no setor público, as médias de renda, educação, educação do pai e mãe e ISEO Pai foram maiores para os profissionais, enquanto a média de idade apresentou-se maior para os gerentes.

Neste ano, para todas as variáveis e grupos analisados, o desvio padrão foi maior no setor público.

c) Em 1988, nota-se o seguinte:

As médias de idade, renda, educação, educação do pai e mãe e índice socioeconômico das ocupações do pai foram maiores para o setor público. Em relação aos grupos estudados, no setor privado, os profissionais apresentaram maiores médias para as variáveis analisadas (idade, renda, educação, educação do pai e mãe e ISEO Pai). Já no setor público, as médias de renda, educação, educação do pai e mãe e ISEO Pai foram maiores para os profissionais, com exceção da média de idade, maior para o grupo gerencial. Em relação ao desvio padrão, o setor público, para todas as variáveis analisadas, exceto a renda, apresentou resultados maiores que o setor privado.

d) Em 1996, nota-se o seguinte:

As médias de idade, renda, educação, educação do pai e mãe e índice socioeconômico das ocupações do pai foram maiores para o setor público. Em relação aos grupos estudados, no setor privado, os profissionais apresentaram maiores médias para as variáveis analisadas (Idade, renda, Educação, educação do pai e mãe e ISEO Pai) em relação ao grupo gerencial.

Já no setor público, as médias de renda, educação, educação do pai e mãe e ISEO Pai foram maiores para os profissionais, enquanto média de idade apresentou-se maior para os gerentes.

Em relação ao desvio padrão, o setor público, para todas as variáveis analisadas, exceto a idade, apresentou resultados maiores que o setor privado.

e) Em uma análise ao longo do tempo (de 1973 a 1996), alguns resultados merecem destaque:

Em geral, as médias das variáveis individuais (idade e escolaridade) se elevaram, em ambos os setores. Já em relação as variáveis de *background* familiar (educação da mãe e do pai e índice socioeconômico das ocupações do pai) nota-se, em ambos os setores, uma redução dos valores médios até 1988, e posterior elevação, conforme observado nos resultados do ano de 1996.

Esta comparação também foi feita em relação aos grupos ocupacionais estudados, em ambos os setores – público e privado. Em relação aos resultados gerais, observados anteriormente, as diferenças de rendimento entre não brancos e brancos foram menores nos grupos observados. A dinâmica, contudo, destes diferenciais nos grupos ocupacionais em questão é distinta nos setores público e privado. Em 1982, no setor privado, os não brancos gerentes recebiam 66,35% do equivalente ao recebido pelos brancos. Tal valor, no setor público, equivaleu a 59,95%. Já em relação aos profissionais, neste mesmo ano, no setor privado, os não brancos recebiam 84,37% do recebido pelo outro grupo de cor. Este resultado, para o setor público, equivale a 74,85%. O diferencial de rendimento nestes grupos, em ambos os setores, foi reduzido em 1988, sendo tal redução mais acentuada no setor privado. Quando se observam os resultados de 1996, nota-se uma relevante inflexão: enquanto, em ambos os setores, os diferenciais de rendimento entre os não brancos e brancos gerentes foram ampliados, em comparação aos anos anteriores, esta diferença na renda, no grupo profissional, tanto no setor público quanto no privado se reduziu. Em 1988, os não brancos profissionais, em ambos os setores, recebiam cerca de 72% do recebido em média pelos brancos. Em 1996, este percentual se elevou para 77,60% no setor privado e 92,01%, no público. Observa-se, assim, que o grupo em que a cor menos representa influência na renda é o profissional, grupo em que a formação técnica tem papel relevante, conforme já discutido. Outro dado interessante reside no fato de que praticamente não há diferenças entre os rendimentos de profissionais não brancos e brancos no setor público. Tal resultado pode-se dever ao fato de que, em sua extensa maioria, os cargos profissionais, neste setor, são providos por concurso público. Neste grupo ocupacional, acredita-se que a existência dos mecanismos de burla a meritocracia (terceirização e cargos de confiança) é menor, o que resulta na quase inexistência de diferença entre os rendimentos médios de não brancos e brancos (92,01%).

6.2. Análise Inferencial

6.2.1. Modelos de Regressão Logística

Após a identificação do perfil dos trabalhadores dos grupos aqui estudados, este estudo continua a análise de seus resultados, agora do tipo inferencial.

São os resultados referentes a PNAD de 1973:

- a) Regressão logística multinomial (probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado), 1973:

Tabela 6.2.1.1 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial – modelo 1¹¹, 1973

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
62331,465	0,224	0,272	0,147	13361

Fonte: PNAD, 1973.

Tabela 6.2.1.2 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado – modelo 1, 1973

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Público	Constante	-5,032	0,153	1076,287	0,000		
	Educação	0,396	0,004	9824,118	0,000	1,486	48,60
	Idade	0,079	0,009	82,243	0,000	1,083	8,30
	Idade2	-0,001	0,000	88,038	0,000	0,999	-0,10
	Índice Ocup. Pai	0,029	0,001	407,020	0,000	1,030	3,00
	Sexo (Masculino)	-1,463	0,033	1943,832	0,000	0,232	-76,80
Privado	Constante	-0,342	0,059	33,617	0,000		
	Educação	0,186	0,003	5322,351	0,000	1,205	20,50
	Idade	-0,011	0,003	10,857	0,001	0,989	-1,1
	Idade2	0,000	0,000	3,235	0,072	1,000	*
	Índice Ocup. Pai	0,024	0,001	485,073	0,000	1,024	2,4
	Sexo (Masculino)	-0,284	0,016	331,912	0,000	0,753	-24,70

Fonte: PNAD, 1973.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de estar ocupado no setor privado, público ou outros.

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso ao setor público, todas as variáveis independentes aqui apresentadas estiveram associadas. Educação, idade e o índice socioeconômico da ocupação do pai estiveram associadas positivamente ao acesso ao setor público, enquanto idade ao quadrado e sexo (fato de ser homem) apresentaram associação negativa.

¹¹ O modelo 1 refere-se ao modelo que contém a variável contínua “índice ocup. pai”, substituída no modelo 2, por outra *dummy*, indicando se o pai do entrevistado trabalhou no setor público. Ressalte-se que o único ano em que a PNAD realizou tal pergunta foi o de 1973.

No tocante ao acesso ao setor privado, apenas a variável idade ao quadrado não esteve associada à dependente. Educação e ISEO pai apresentaram associação positiva, enquanto idade e sexo (masculino) apresentaram associação negativa.

O incremento percentual do acréscimo de uma unidade da variável independente no variável dependente pode ser medido por meio da fórmula $[\text{Exp}(b) - 1] \times 100$. Em relação ao acesso ao setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor público em 48,60%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 8,3% para idade, 3,0% para ISEO pai e -76,8% para sexo (masculino).

Já em relação ao acesso ao setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em 20,50%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: -1,1% para idade, 2,4% para ISEO pai e -24,7% para sexo (masculino).

Tabela 6.2.1.3 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial – modelo 2, 1973

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
15164,984	0,224	0,270	0,143	279

Fonte: PNAD, 1973.

Tabela 6.2.1.4 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado – modelo 2, 1973

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	$[\text{Exp}(b) - 1] \times 100$
Público	Constante	-5,002	0,131	1463,992	0,000		
	Educação	0,397	0,003	15498,274	0,000	1,487	48,70
	Idade	0,092	0,007	157,531	0,000	1,097	9,7
	Idade2	-0,001	0,000	146,576	0,000	0,999	-0,1
	Pai no Setor Público	2,213	0,052	1836,071	0,000	9,146	814,60
	Sexo (Masculino)	-1,429	0,028	2564,775	0,000	0,239	-76,10
	Privado	Constante	-0,136	0,053	6,729	0,009	
Educação		0,192	0,002	8203,427	0,000	1,211	21,10
Idade		-0,007	0,003	5,822	0,020	0,993	*
Idade2		0,000	0,000	4,049	0,044	1,000	*
Pai no Setor Público		1,485	0,042	1260,467	0,000	4,413	341,30
Sexo (Masculino)		-0,290	0,014	445,437	0,000	0,749	-25,10

Fonte: PNAD, 1973.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de estar ocupado no setor privado, público ou outros.

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Este modelo se diferencia do anterior, pois substitui a variável índice socioeconômico da ocupação do pai por outra variável *dummy*, que indica se o pai estava ocupado no setor público. Tal variável apresentou associação positiva no tocante ao acesso a ambos os setores, com os seguintes incrementos percentuais: o fato de o indivíduo ter pai no setor público aumentava suas chances de ingresso nesse setor em 814,60%, e em 341,30% no acesso ao setor privado.

b) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor privado, 1973:

Tabela 6.2.1.5 – Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor privado, 1973

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
16602,761	0,181	0,354	0,279	12438

Fonte: PNAD, 1973.

Tabela 6.2.1.6 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado, 1973

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-9,447	0,237	1589,840	0,000		
	Educação	0,235	0,005	2223,843	0,000	1,264	26,40
	Idade	0,201	0,013	255,167	0,000	1,223	22,30
	Idade2	-0,002	0,000	185,511	0,000	0,998	-0,2
	Índice Ocup. Pai	0,011	0,002	48,295	0,000	1,011	1,1
	Sexo (Masculino)	1,427	0,067	447,789	0,000	4,168	316,80
Profissional	Constante	-11,282	0,372	917,959	0,000		
	Educação	0,451	0,010	2227,476	0,000	1,569	56,90
	Idade	0,107	0,020	29,415	0,000	1,113	11,30
	Idade2	-0,001	0,000	18,800	0,000	0,999	-0,1
	Índice Ocup. Pai	0,013	0,002	44,044	0,000	1,013	1,3
	Sexo (Masculino)	0,782	0,307	6,497	0,010	2,187	118,70

Fonte: PNAD, 1973.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

A regressão logística multinomial aqui proposta mensura a probabilidade de um indivíduo, no setor privado, ocupar cargos gerenciais e profissionais, em comparação as outras ocupações.

Em relação ao acesso a cargos gerenciais e profissionais no setor privado, todas as variáveis independentes aqui apresentadas estiveram associadas. Educação, idade, índice socioeconômico da ocupação do pai e sexo (masculino) estiveram associadas positivamente

ao acesso a cargos gerenciais e profissionais no setor privado, enquanto apenas idade ao quadrado apresentou associação negativa.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 26,4%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 22,3% para idade, 1,1% para ISEO pai e 316,80% para sexo (masculino).

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 56,90%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 11,3% para idade, 1,3% para ISEO pai e 118,70% para sexo (masculino).

- c) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor público 1, 1973:

Tabela 6.2.1.7 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público 1, 1973

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
5449,458	0,301	0,400	0,257	3150

Fonte: PNAD, 1973.

Tabela 6.2.1.8 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público 1, 1973

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-9,662	0,491	387,635	0,000		
	Educação	0,166	0,010	273,129	0,000	1,180	18,00
	Idade	0,255	0,026	99,964	0,000	1,291	29,1
	Idade2	-0,003	0,000	74,183	0,000	0,997	-0,3
	Índice Ocup. Pai	0,007	0,003	6,760	0,009	1,007	0,7
	Sexo (Masculino)	2,129	0,091	551,509	0,000	8,408	740,80
Profissional	Constante	-12,347	0,738	279,853	0,000		
	Educação	0,469	0,025	343,091	0,000	1,598	59,80
	Idade	0,126	0,036	12,040	0,001	1,135	13,50
	Idade2	-0,001	0,000	7,421	0,006	0,999	-0,1
	Índice Ocup. Pai	0,006	0,003	3,717	0,054	1,006	*
	Sexo (Masculino)	2,192	0,140	246,795	0,000	8,956	795,60

Fonte: PNAD, 1973.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais e profissionais no setor público, todas as variáveis independentes aqui apresentadas estiveram associadas, com exceção do ISEI pai, para os cargos profissionais. Educação, idade, índice socioeconômico da ocupação do pai e sexo (masculino) estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos gerenciais e profissionais no setor público, enquanto apenas idade ao quadrado apresentou associação negativa.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 18,0%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 29,1% para idade, 0,7% para ISEI pai e 740,80% para sexo (masculino).

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 59,80%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 13,5% para idade e 795,60% para sexo (masculino).

- d) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor público 2, 1973:

Tabela 6.2.1.9 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público 2, 1973

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
3842,271	0,286	0,386	0,249	697

Fonte: PNAD, 1973.

Tabela 6.2.1.10 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público 2, 1973

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-9,387	0,414	514,269	0,000		
	Educação	0,166	0,008	440,817	0,000	1,180	18,00
	Idade	0,249	0,022	134,017	0,000	1,283	28,30
	Idade2	-0,003	0,000	102,532	0,000	0,997	-0,3
	Pai no Setor Público	0,028	0,080	0,125	0,723	1,029	*
	Sexo (Masculino)	2,194	0,078	799,317	0,000	8,969	796,90
	Profissional	Constante	-12,404	0,646	368,360	0,000	
Educação		0,477	0,021	504,479	0,000	1,611	61,10
Idade		0,132	0,032	17,037	0,000	1,141	14,10
Idade2		-0,001	0,000	11,429	0,001	0,999	-0,1
Pai no Setor Público		0,031	0,121	0,067	0,796	1,032	*
Sexo (Masculino)		2,221	0,122	333,513	0,000	9,215	821,50

Fonte: PNAD, 1973.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Diferentemente do modelo de regressão logística anterior, em que a inclusão da variável *dummy* ‘pai no setor público’ mostrou-se significante, nesta regressão multinomial, o coeficiente desta variável *dummy* não foi estatisticamente significante, em ambos os grupos – gerencial e profissional. Em relação às outras variáveis independentes, seu comportamento foi semelhante ao notado no modelo anterior, sem a variável *dummy* ‘pai no setor público’.

São os resultados referentes a PNAD de 1982:

- a) Regressão logística multinomial (probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado), 1982:

Tabela 6.2.1.11 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1982

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
88038,471	0,266	0,322	0,177	43828

Fonte: PNAD, 1982.

Tabela 6.2.1.12 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado, 1982

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Público	Constante	-8,737	0,210	1734,722	0,000		
	Educação	0,411	0,005	6785,306	0,000	1,509	50,90
	Idade	0,188	0,010	349,643	0,000	1,207	20,70
	Idade2	-0,002	0,000	271,649	0,000	0,998	- 0,2
	Educação Pai	0,010	0,008	1,602	0,206	1,010	*
	Educação Mãe	0,018	0,009	4,334	0,037	1,018	*
	Índice Ocup. Pai	0,010	0,002	20,322	0,000	1,010	1,0
	Sexo (Masculino)	1,024	0,039	689,810	0,000	2,785	178,50
	Cor (Branco)	-0,157	0,035	20,219	0,000	0,855	- 14,50
Privado	Constante	-4,017	0,099	1645,889	0,000		
	Educação	0,297	0,003	7252,482	0,000	1,346	34,60
	Idade	0,127	0,005	707,511	0,000	1,135	13,50
	Idade2	-0,002	0,000	771,741	0,000	0,998	- 0,2
	Educação Pai	0,001	0,006	0,029	0,865	1,001	*
	Educação Mãe	0,016	0,006	6,448	0,010	1,016	1,6
	Índice Ocup. Pai	0,005	0,002	8,602	0,003	1,005	0,5
	Sexo (Masculino)	0,813	0,019	1756,779	0,000	2,256	125,60
	Cor (Branco)	0,267	0,017	247,502	0,000	1,307	30,70

Fonte: PNAD, 1982.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de estar ocupado no setor público, privado ou outros.

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso ao setor público, apenas as variáveis educação do pai e educação da mãe não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, índice socioeconômico da ocupação do pai e sexo estiveram associadas positivamente ao acesso ao setor público, enquanto idade ao quadrado e cor (fato de ser branco) apresentaram associação negativa.

No tocante ao acesso ao setor privado, apenas a variável educação do pai não esteve associada à dependente. Educação, idade, educação da mãe, ISEO pai, sexo e cor apresentaram associação positiva, enquanto idade ao quadrado apresentou associação negativa.

O incremento percentual do acréscimo de uma unidade da variável independente no variável dependente pode ser medido por meio da fórmula $[Exp(b) - 1] \times 100$. Em relação ao acesso ao setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor público em 50,90%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 20,70% para idade, 1,0% para ISEO pai, 178,5% para sexo (masculino) e -14,50% para cor (brancos).

Já em relação ao acesso ao setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em 34,60%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 13,50% para idade, 1,6% para a educação da mãe, 0,5% para ISEO pai, 125,60% para sexo (masculino) e 30,70% para cor (brancos).

b) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor privado, 1982:

Tabela 6.2.1.13 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor privado, 1982

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
24952,620	0,214	0,374	0,283	31879

Fonte: PNAD, 1982.

Tabela 6.2.1.14 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado, 1982

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
gerente	Constante	-8,114	0,290	782,711	0,000		
	Educação	0,232	0,005	1819,774	0,000	1,261	26,1
	Idade	0,110	0,014	59,980	0,000	1,117	11,7
	Idade2	-0,001	0,000	41,441	0,000	0,999	-0,1
	Educação do pai	0,011	0,008	1,944	0,163	1,011	*
	Educação da mãe	0,035	0,008	16,792	0,000	1,035	3,5
	Índice Ocup. Pai	-0,002	0,002	0,640	0,424	0,998	*
	Sexo (Masculino)	1,206	0,058	433,496	0,000	3,340	234,0
	Cor (Branco)	0,261	0,051	26,453	0,000	1,298	29,8
profissional	Constante	-12,684	0,416	928,979	0,000		
	Educação	0,547	0,011	2358,549	0,000	1,729	72,9
	Idade	0,126	0,019	42,109	0,000	1,135	13,5
	Idade2	-0,001	0,000	27,087	0,000	0,999	-0,1
	Educação do pai	0,012	0,009	1,880	0,170	1,012	*
	Educação da mãe	0,042	0,009	21,393	0,000	1,043	4,3
	Índice Ocup. Pai	0,009	0,002	25,346	0,000	1,009	0,9
	Sexo (Masculino)	0,855	0,061	196,448	0,000	2,352	135,2
	Cor (Branco)	0,074	0,075	0,990	0,320	1,077	*

Fonte: PNAD, 1982.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, apenas as variáveis independentes educação do pai e ISEO pai não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, educação da mãe, sexo e cor estiveram associadas positivamente ao acesso a

cargos gerenciais no setor privado, enquanto apenas idade ao quadrado apresentou associação negativa.

Em relação ao acesso a cargos profissionais em tal setor, apenas as variáveis independentes educação do pai e cor não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, educação da mãe, ISEO pai e sexo estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos profissionais no setor privado, enquanto apenas idade ao quadrado apresentou associação negativa.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 26,1%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 11,7% para idade, 3,5% para educação da mãe, 234,00% para sexo (masculino) e 29,8% para cor (brancos).

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 72,90%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 13,5% para idade, 4,3% para educação da mãe, 0,9% para ISEO pai e 135,2% para sexo (masculino).

- c) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor público, 1982:

Tabela 6.2.1.15 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público, 1982

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
5396,814	0,309	0,405	0,257	4868

Fonte: PNAD, 1982.

Tabela 6.2.1.16 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público, 1982

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-8,670	0,650	178,157	0,000		
	Educação	0,269	0,013	445,711	0,000	1,309	30,9
	Idade	0,120	0,030	15,675	0,000	1,128	12,8
	Idade2	-0,001	0,000	4,583	0,032	0,999	*
	Educação do pai	0,001	0,016	0,003	0,956	1,001	*
	Educação da mãe	0,051	0,016	9,743	0,002	1,052	5,2
	Índice Ocup. Pai	0,004	0,003	1,380	0,240	1,004	*
	Sexo (Masculino)	0,752	0,112	45,301	0,000	2,121	112,1
	Cor (Branco)	0,128	0,102	1,584	0,208	1,136	*
Profissional	Constante	-10,051	0,857	137,519	0,000		
	Educação	0,482	0,024	411,171	0,000	1,620	62,0
	Idade	0,052	0,040	1,675	0,196	1,053	*
	Idade2	0,000	0,000	0,005	0,946	1,000	*
	Educação do pai	0,019	0,019	1,042	0,307	1,019	*
	Educação da mãe	0,018	0,019	0,928	0,335	1,019	*
	Índice Ocup. Pai	0,005	0,004	1,768	0,184	1,005	*
	Sexo (Masculino)	-0,044	0,122	0,127	0,722	0,957	*
	Cor (Branco)	0,313	0,146	4,584	0,032	1,367	*

Fonte: PNAD, 1982.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, as variáveis independentes idade ao quadrado, educação do pai, ISEO pai e cor não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, educação da mãe e sexo estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos gerenciais no setor público.

Em relação ao acesso a cargos profissionais em tal setor, apenas a variável independentes educação esteve associada positivamente à variável dependente.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 30,9%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 12,8% para idade, 5,2% para educação da mãe e 112,1% para sexo (masculino).

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 62%.

São os resultados referentes a PNAD de 1988:

a) Regressão logística multinomial (probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado), 1988:

Tabela 6.2.1.17 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1988

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
63085,325	0,230	0,277	0,148	33786

Fonte: PNAD, 1988.

Tabela 6.2.1.18 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado, 1988

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Público	Constante	-6,828	0,255	717,298	0,000		
	Educação	0,309	0,006	2822,398	0,000	1,362	36,20
	Idade	0,119	0,012	93,610	0,000	1,126	12,60
	Idade2	-0,001	0,000	67,811	0,000	0,999	-0,1
	Educação Pai	0,016	0,008	3,686	0,055	1,016	*
	Educação Mãe	-0,005	0,010	0,270	0,604	0,995	*
	Índice Ocup. Pai	0,000	0,000	9,852	0,002	1,0004	0,04
	Sexo (Masculino)	0,755	0,046	264,029	0,000	2,128	112,80
	Cor (Branco)	-0,194	0,043	20,689	0,000	0,824	-17,60
	Capital Social	0,373	0,043	76,120	0,000	1,452	45,20
Privado	Constante	-3,668	0,127	838,323	0,000		
	Educação	0,226	0,004	3757,400	0,000	1,253	25,30
	Idade	0,111	0,006	329,987	0,000	1,117	11,70
	Idade2	-0,001	0,000	352,457	0,000	0,999	-0,1
	Educação Pai	0,002	0,006	0,181	0,670	1,002	*
	Educação Mãe	-0,001	0,006	0,038	0,846	0,999	*
	Índice Ocup. Pai	0,000	0,000	7,591	0,006	1,0002	0,02
	Sexo (Masculino)	0,571	0,024	577,888	0,000	1,770	77,00
	Cor (Branco)	0,265	0,022	149,054	0,000	1,303	30,30
	Capital Social	0,486	0,023	450,028	0,000	1,626	62,60

Fonte: PNAD, 1988.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de estar ocupado no setor público, privado ou outros.

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso ao setor público, apenas as variáveis independentes educação da mãe e educação do pai não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, índice socioeconômico da ocupação do pai, sexo e capital social estiveram associadas positivamente ao acesso ao setor público, enquanto idade ao quadrado e cor (fato de ser branco) apresentaram associação negativa.

No tocante ao acesso ao setor privado, também apenas as variáveis educação do pai e educação da mãe não estiveram associadas à dependente. Educação, idade, ISEO pai, sexo,

cor e capital social apresentaram associação positiva, enquanto idade ao quadrado apresentou associação negativa.

O incremento percentual do acréscimo de uma unidade da variável independente no variável dependente pode ser medido por meio da fórmula $[\text{Exp}(b) - 1] \times 100$. Em relação ao acesso ao setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor público em 36,20%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 12,60% para idade, 0,04% para ISEO pai, 112,80% para sexo (masculino), -17,60% para cor e 45,20% para capital social.

Já em relação ao acesso ao setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em 25,30%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 11,70% para idade, 0,02% para ISEO pai, 77% para sexo (masculino), 30,30% para cor e 62,60% para capital social.

b) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor privado, 1988:

Tabela 6.2.1.19 – Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor privado, 1988

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
17772,745	0,208	0,339	0,245	22205

Fonte: PNAD, 1988.

Tabela 6.2.1.20 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado, 1988.

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-7,359	0,358	422,462	0,000		
	Educação	0,197	0,007	851,972	0,000	1,217	21,70
	Idade	0,103	0,018	34,038	0,000	1,109	10,90
	Idade2	-0,001	0,000	24,552	0,000	0,999	-0,1
	Educação do pai	0,013	0,008	2,571	0,109	1,013	*
	Educação da mãe	0,023	0,010	5,903	0,010	1,023	2,3
	Índice Ocup. Pai	0,000	0,000	0,660	0,417	1,0001	*
	Sexo (Masculino)	0,926	0,062	222,782	0,000	2,525	152,50
	Cor (Branco)	0,174	0,058	9,181	0,002	1,190	19,00
	Capital social (sim)	0,179	0,052	11,772	0,001	1,196	19,60
Profissional	Constante	-12,407	0,518	573,094	0,000		
	Educação	0,513	0,014	1263,790	0,000	1,670	67,00
	Idade	0,112	0,024	21,449	0,000	1,118	11,80
	Idade2	-0,001	0,000	11,453	0,001	0,999	-0,1
	Educação do pai	0,056	0,009	41,900	0,000	1,057	5,70
	Educação da mãe	0,036	0,010	12,435	0,000	1,037	3,70
	Índice Ocup. Pai	0,000	0,000	1,630	0,202	1,000	*
	Sexo (Masculino)	0,737	0,071	108,009	0,000	2,090	109,00
	Cor (Branco)	0,009	0,085	0,013	0,911	1,010	*
	Capital social (sim)	0,383	0,074	26,878	0,000	1,466	46,60

Fonte: PNAD, 1988.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: * Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, apenas as variáveis independentes educação do pai e ISEO pai não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, educação da mãe, sexo, cor e capital social estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, enquanto apenas idade ao quadrado apresentou associação negativa.

Em relação ao acesso a cargos profissionais em tal setor, apenas as variáveis independentes ISEO pai e cor não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, educação do pai, educação da mãe, sexo e capital social estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos profissionais no setor privado, enquanto apenas idade ao quadrado apresentou associação negativa.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 21,7%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 10,9% para idade,

2,3% para educação da mãe, 152,5% para sexo (masculino), 19% para cor (brancos) e 19,6% para capital social.

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 67%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 11,8% para idade, 5,7% para educação do pai, 3,7% para educação da mãe, 109% para sexo (masculino) e 46,6% para capital social.

c) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor público, 1988:

Tabela 6.2.1.21 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial – setor público, 1988

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
3236,396	0,305	0,405	0,260	3069

Fonte: PNAD, 1988.

Tabela 6.2.1.22 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público, 1988.

Variável		Coefficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-8,723	0,864	101,827	0,000		
	Educação	0,239	0,016	210,173	0,000	1,270	27,00
	Idade	0,119	0,041	8,682	0,003	1,127	12,70
	Idade2	-0,001	0,000	2,308	0,129	0,999	*
	Educação do pai	0,017	0,018	0,950	0,330	1,017	*
	Educação da mãe	0,023	0,021	1,142	0,285	1,023	*
	Índice Ocup. Pai	0,000	0,000	1,393	0,238	1,000	*
	Sexo (Masculino)	0,620	0,142	19,065	0,000	1,858	85,80
	Cor (Branco)	0,303	0,129	5,549	0,010	1,354	35,40
	Capital social (sim)	0,634	0,122	27,024	0,000	1,886	88,60
Profissional	Constante	-10,681	1,141	87,567	0,000		
	Educação	0,491	0,032	238,416	0,000	1,634	63,40
	Idade	0,065	0,053	1,528	0,216	1,068	*
	Idade2	0,000	0,001	0,050	0,824	1,000	*
	Educação do pai	0,016	0,020	0,665	0,415	1,016	*
	Educação da mãe	0,033	0,023	1,943	0,163	1,033	*
	Índice Ocup. Pai	0,000	0,000	1,683	0,195	1,000	*
	Sexo (Masculino)	-0,077	0,153	0,251	0,617	0,926	*
	Cor (Branco)	0,129	0,167	0,596	0,440	1,138	*
	Capital social (sim)	0,602	0,155	15,019	0,000	1,826	82,60

Fonte: PNAD, 1988.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros.

Obs.: * Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, apenas as variáveis independentes idade ao quadrado, educação do pai, educação da mãe e ISEO pai não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, sexo, cor e capital social estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos gerenciais no setor público.

Em relação ao acesso a cargos profissionais em tal setor, apenas as variáveis independentes educação e capital social estiveram associadas, positivamente, à variável dependente.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 27%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 12,7% para idade, 85,80% para sexo (masculino), 35,4% para cor (brancos) e 88,6% para capital social.

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor público em cargos profissionais em 63,4%. E o fato de pertencer a associações (capital social) aumentava em 82,6% as chances de o indivíduo ingressar no setor público em cargos profissionais.

São os resultados referentes a PNAD de 1996:

- a) Regressão logística multinomial (probabilidade de estar ocupado nos setores público – geral e privado), 1996:

Tabela 6.2.1.23 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1996

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
74468,717	0,171	0,205	0,105	36629

Fonte: PNAD, 1996.

Tabela 6.2.1.24 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público (geral) e privado, 1996

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Público (geral)	Constante	-6,792	0,249	741,420	0,000		
	Educação	0,248	0,005	2128,878	0,000	1,282	28,20
	Idade	0,126	0,012	110,269	0,000	1,134	13,40
	Idade2	-0,001	0,000	90,852	0,000	0,999	-0,1
	Educação Pai	0,023	0,007	10,446	0,001	1,023	2,3
	Educação Mãe	0,007	0,007	0,843	0,358	1,007	*
	Índice Ocup. Pai	0,004	0,002	5,620	0,010	1,004	0,4
	Sexo (Masculino)	0,487	0,039	153,332	0,000	1,627	62,70
	Cor (Branços)	-0,182	0,040	21,118	0,000	0,834	-16,60
Privado	Constante	-3,862	0,119	1049,860	0,000		
	Educação	0,166	0,003	3208,582	0,000	1,180	18,00
	Idade	0,122	0,006	464,437	0,000	1,130	13,00
	Idade2	-0,001	0,000	472,226	0,000	0,999	-0,1
	Educação Pai	-0,003	0,004	0,435	0,510	0,997	*
	Educação Mãe	0,001	0,005	0,030	0,863	1,001	*
	Índice Ocup. Pai	0,004	0,001	23,891	0,000	1,004	0,4
	Sexo (Masculino)	0,346	0,020	294,403	0,000	1,413	41,30
	Cor (Branços)	0,316	0,020	253,428	0,000	1,372	37,20

Fonte: PNAD, 1996.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de estar ocupado no setor público, privado ou outros.

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso ao setor público, apenas a educação da mãe não esteve associada à variável dependente em questão. Educação, idade, educação do pai, índice socioeconômico da ocupação do pai e sexo estiveram associadas positivamente ao acesso ao setor público, enquanto idade ao quadrado e cor apresentaram associação negativa.

No tocante ao acesso ao setor privado, apenas as variáveis educação da mãe e educação do pai não estiveram associadas à dependente. Educação, idade, ISEO pai, sexo e cor apresentaram associação positiva, enquanto idade ao quadrado apresentou associação negativa.

O incremento percentual do acréscimo de uma unidade da variável independente no variável dependente pode ser medido por meio da fórmula $[Exp(b) - 1] \times 100$. Em relação ao acesso ao setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor público em 28,2%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 13,4% para idade, 2,3% para educação do pai, 0,4% para ISEO pai, 62,7% para sexo (masculino) e -16,6% para cor (brancos).

Já em relação ao acesso ao setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em 18%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 13% para idade, 0,4% para ISEO pai, 41,3% para sexo (masculino) e 37,2% para cor.

b) Regressão logística multinomial (probabilidade de estar ocupado nos setores público – estatutário e privado), 1996:

Tabela 6.2.1.25 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1996

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
69307,552	0,163	0,201	0,197	36721

Fonte: PNAD, 1996.

Tabela 6.2.1.26 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de estar ocupado nos setores público (estatutário) e privado, 1996

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Público (estatutário)	Constante	-8,887	0,338	691,624	0,000		
	Educação	0,277	0,007	1703,007	0,000	1,320	32,00
	Idade	0,188	0,016	132,659	0,000	1,207	20,70
	Idade2	-0,002	0,000	114,436	0,000	0,998	- 0,2
	Educação Pai	0,022	0,008	7,157	0,007	1,023	2,3
	Educação Mãe	0,000	0,009	0,001	0,970	1,000	*
	Índice Ocup. Pai	0,005	0,002	6,118	0,010	1,005	0,5
	Sexo (Masculino)	0,444	0,048	84,663	0,000	1,559	55,90
	Cor (Branco)	-0,168	0,050	11,494	0,001	0,845	-15,50
Privado	Constante	-3,785	0,117	1042,291	0,000		
	Educação	0,160	0,003	3117,361	0,000	1,174	17,40
	Idade	0,121	0,006	471,612	0,000	1,129	12,90
	Idade2	-0,001	0,000	474,468	0,000	0,999	-0,1
	Educação Pai	-0,005	0,004	1,263	0,261	0,995	*
	Educação Mãe	0,000	0,004	0,002	0,961	1,000	*
	Índice Ocup. Pai	0,004	0,001	24,331	0,000	1,004	0,40
	Sexo (Masculino)	0,310	0,020	244,552	0,000	1,363	36,30
	Cor (Branco)	0,315	0,020	259,093	0,000	1,370	37,00

Fonte: PNAD, 1996.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de estar ocupado no setor público, privado ou outros.

Obs.: *Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Este modelo difere do anterior ao tratar apenas os estatutários no setor público, ou seja, aqueles que lá ingressaram via concurso público. Nota-se que o efeito das variáveis independentes, quando se aborda tal grupo é distinto do observado no geral para o setor público.

Em relação ao acesso ao setor público, enquanto estatutário, apenas a educação da mãe não esteve associada à variável dependente. Educação, idade, educação do pai, índice

socioeconômico da ocupação do pai e sexo estiveram associadas positivamente ao acesso ao setor público (estatutário), enquanto idade ao quadrado e cor apresentaram associação negativa.

Os incrementos percentuais foram os seguintes: 32% para educação, 20,7% para idade, 2,3% para educação do pai, 0,5% para ISEO pai, 55,9% para sexo e -15,50% para cor.

c) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor privado, 1996:

Tabela 6.2.1.27 – Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial, 1996.

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
18368,566	0,202	0,333	0,242	22698

Fonte: PNAD, 1996.

Tabela 6.2.1.28 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros, setor privado, 1996.

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-7,463	0,401	346,052	0,000		
	Educação	0,182	0,008	561,914	0,000	1,199	19,90
	Idade	0,116	0,020	34,323	0,000	1,123	12,30
	Idade2	-0,001	0,000	28,806	0,000	0,999	-0,1
	Educação do pai	0,031	0,009	11,975	0,001	1,032	3,2
	Educação da mãe	0,005	0,009	0,238	0,626	1,005	*
	Índice Ocup. Pai	-0,002	0,002	1,434	0,231	0,998	*
	Sexo (Masculino)	0,846	0,058	216,549	0,000	2,331	133,10
	Cor (Branco)	0,282	0,061	21,469	0,000	1,326	32,60
Profissional	Constante	-12,730	0,529	578,507	0,000		
	Educação	0,647	0,018	1247,070	0,000	1,911	91,10
	Idade	0,032	0,024	1,772	0,183	1,032	*
	Idade2	0,000	0,000	0,071	0,790	1,000	*
	Educação do pai	0,041	0,009	19,970	0,000	1,042	4,2
	Educação da mãe	0,027	0,009	8,540	0,003	1,027	2,7
	Índice Ocup. Pai	0,007	0,002	9,492	0,002	1,007	0,7
	Sexo (Masculino)	0,709	0,062	129,125	0,000	2,033	103,3
	Cor (Branco)	0,074	0,082	0,829	0,363	1,077	*

Fonte: PNAD, 1996.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: * Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% (p > 0,01)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, as variáveis independentes educação da mãe e ISEO pai não estiveram associadas à variável dependente. Educação, idade, educação do pai, sexo e cor estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos

gerenciais no setor privado. Por sua vez, idade ao quadrado esteve associada negativamente à variável dependente em questão.

Em relação ao acesso a cargos profissionais em tal setor, as variáveis independentes idade, idade ao quadrado e cor não estiveram associadas à variável dependente. Educação, educação do pai, educação da mãe, iseo pai e sexo estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos gerenciais no setor privado.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor privado, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 19,9%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 12,3% para idade, 3,2% para educação do pai, 133,1% para sexo (masculino) e 32,6% para cor.

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 91,1%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 4,2% para educação do pai, 2,7% para educação da mãe, 0,7% para ISEO pai e 103,3% para sexo (masculino).

d) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor público - geral, 1996:

Tabela 6.2.1.29 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público - geral, 1996.

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
4019,554	0,271	0,357	0,221	3539

Fonte: PNAD, 1996.

Tabela 6.2.1.30 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público – geral, 1996.

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-6,999	0,808	74,966	0,000		
	Educação	0,217	0,017	158,734	0,000	1,243	24,3
	Idade	0,046	0,038	1,503	0,220	1,047	*
	Idade2	0,000	0,000	0,053	0,818	1,000	*
	Educação do pai	0,005	0,017	0,078	0,780	1,005	*
	Educação da mãe	0,027	0,018	2,342	0,126	1,028	*
	Índice Ocup. Pai	0,008	0,004	4,020	0,045	1,008	*
	Sexo (Masculino)	0,598	0,115	27,020	0,000	1,819	81,9
	Cor (Branco)	0,171	0,114	2,242	0,134	1,187	*
Profissional	Constante	-12,536	1,176	113,627	0,000		
	Educação	0,578	0,039	220,770	0,000	1,782	78,2
	Idade	0,067	0,052	1,660	0,198	1,070	*
	Idade2	0,000	0,001	0,104	0,748	1,000	*
	Educação do pai	0,004	0,019	0,049	0,825	1,004	*
	Educação da mãe	0,040	0,020	4,063	0,044	1,041	*
	Índice Ocup. Pai	0,016	0,005	11,883	0,001	1,016	1,6
	Sexo (Masculino)	-0,129	0,132	0,963	0,326	0,879	*
	Cor (Branco)	0,076	0,154	0,243	0,622	1,079	*

Fonte: PNAD, 1996.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: * Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% (p > 0,01)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, apenas as variáveis independentes educação e sexo estiveram associadas, positivamente, à variável dependente.

Em relação ao acesso a cargos profissionais em tal setor, apenas as variáveis independentes educação e ISEO pai estiveram associadas positivamente à variável dependente.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 24,3%. E o fato de ser homem, aumentava as chances de o indivíduo ingressar em tal ocupação no setor público em 81,9%.

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 78,2% e 1,6% para ISEO pai.

e) Regressão logística multinomial (probabilidade de ocupar cargos gerenciais e profissionais), setor público, estatutário, 1996:

Tabela 6.2.1.31 - Ajuste do modelo - Regressão logística multinomial - setor público - estatutários, 1996.

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	Mc Fadden R ²	N
5293,095	0,232	0,326	0,213	5261

Fonte: PNAD, 1996.

Tabela 6.2.1.32 - Coeficientes de regressão logística multinomial - probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor público - estatutários, 1996

Variável		Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
Gerente	Constante	-7,305	0,912	64,196	0,000		
	Educação	0,170	0,017	96,224	0,000	1,186	18,6
	Idade	0,062	0,042	2,144	0,143	1,064	*
	Idade2	0,000	0,000	0,471	0,492	1,000	*
	Educação do pai	0,039	0,017	5,597	0,010	1,040	4,0
	Educação da mãe	0,005	0,017	0,000	0,991	1,000	*
	Índice Ocup. Pai	0,005	0,004	1,566	0,211	1,005	*
	Sexo (Masculino)	1,014	0,105	93,396	0,000	2,757	175,7
	Cor (Branco)	0,402	0,118	11,645	0,001	1,494	49,4
Profissional	Constante	-15,729	1,108	201,467	0,000		
	Educação	0,585	0,035	282,644	0,000	1,795	79,5
	Idade	0,173	0,047	13,418	0,000	1,189	18,9
	Idade2	-0,001	0,001	7,432	0,006	0,999	-0,1
	Educação do pai	0,051	0,015	11,596	0,001	1,052	5,2
	Educação da mãe	0,056	0,015	13,645	0,000	1,057	5,7
	Índice Ocup. Pai	0,012	0,004	12,097	0,001	1,013	1,3
	Sexo (Masculino)	0,809	0,103	61,971	0,000	2,245	124,5
	Cor (Branco)	0,027	0,119	0,052	0,820	1,027	*

Fonte: PNAD, 1996.

Obs.: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros

Obs.: * Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público (estatutários), as variáveis independentes idade, idade ao quadrado, educação da mãe e ISEO pai não estiveram associadas à variável dependente. Educação, educação do pai, sexo e cor estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos gerenciais no setor público.

Em relação ao acesso a cargos profissionais em tal setor, apenas a variável independentes cor não esteve associada à variável dependente. Educação, idade, educação do pai, educação da mãe, ISEO pai e sexo estiveram associadas positivamente ao acesso a cargos gerenciais no setor público. Por sua vez, idade ao quadrado esteve associada negativamente à variável dependente.

A diferença em relação ao acesso aos diferentes grupos ocupacionais pode ser observada na análise dos incrementos percentuais. Em relação ao acesso a cargos gerenciais no setor público, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar em tal grupo ocupacional em 18,6%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 4% para educação do pai, 175,7% para sexo (masculino) e 49,4% para cor.

Já em relação ao acesso a cargos profissionais no mesmo setor, observou-se o seguinte: o aumento de um ano de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingressar no setor em cargos profissionais em 79,5%. Para as outras variáveis independentes, o incremento percentual observado foi o seguinte: 18,9% para idade, 5,2% para educação do pai, 5,7% para educação da mãe, 1,3% para ISEO pai e 124,5% para sexo (masculino).

**Tabela 6.2.1.33 – Incrementos percentuais das variáveis independentes
probabilidade de estar ocupado nos setores público e privado, 1973, 1982, 1988, 1996.**

Variável		1973 (modelo 1)	1973 (modelo 2)	1982	1988	1996 (modelo 1)	1996 (modelo 2)
Público	Educação	48,60	48,70	50,90	36,20	28,20	32,00
	Idade	8,3	9,7	20,70	12,60	13,40	20,70
	Idade2	-0,1	-0,1	-0,2	-0,1	-0,1	-0,2
	Educação do pai	**	**	*	*	2,3	2,3
	Educação da mãe	**	**	*	*	*	*
	Índice Ocup. Pai	3,0	**	1,0	0,04	0,4	0,5
	Pai no setor público (sim)	**	814,60	**	**	**	**
	Capital social (sim)	**	**	**	45,20	**	**
	Sexo (Masculino)	-76,80	-76,10	178,50	112,80	62,70	55,90
	Cor (Branco)	**	**	-14,50	-17,60	-16,60	-15,50
privado	Educação	20,50	21,10	34,60	25,30	18,00	17,40
	Idade	-1,1	-0,7	13,50	11,70	13,00	12,90
	Idade2	*	*	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1
	Educação do pai	**	**	*	*	*	*
	Educação da mãe	**	**	1,6	*	*	*
	Índice Ocup. Pai	2,4	**	0,5	0,02	0,4	0,4
	Pai no setor público (sim)	**	341,30	**	**	**	**
	Capital social (sim)	**	**	**	62,60	**	**
	Sexo (Masculino)	-24,70	-25,10	125,60	77,00	41,30	36,30
	Cor (Branco)	**	**	30,70	30,30	37,20	37,00

Fonte: PNAD's, 1973, 1982, 1988, 1999.

Obs.: * Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Obs.: ** Variável independente não existente na PNAD do referido ano, ou informação redundante.

1973 (modelo 1) = Regressão logística com variável 'índice ocup. Pai'; 1973 (modelo 2) = Regressão logística com variável dummy 'pai no setor público'.

1996 (modelo 1) = Regressão logística para os que trabalham na administração pública; 1996 (modelo 2) = Regressão logística para os que são funcionários públicos estatutários.

Tabela 6.2.1.34 – Incrementos percentuais das variáveis independentes

Probabilidade de ocupar cargos gerenciais, profissionais ou outros - setor privado e público, 1973, 1982, 1988, 1996.

Variável		1973 (privado)	1973 (público 1)	1973 (público 2)	1982 (privado)	1982 (público)	1988 (privado)	1988 (público)	1996 (privado)	1996 (público 1)	1996 (público 2)
gerente	Educação	26,40	18,00	18,00	26,10	30,90	21,70	27,00	19,90	24,30	18,60
	Idade	22,30	29,10	28,30	11,70	12,80	10,90	12,70	12,30	*	*
	Idade2	-0,2	-0,3	-0,3	-0,1	*	-0,1	*	-0,1	*	*
	Educação do pai	**	**	**	*	*	*	*	3,2	*	4,0
	Educação da mãe	**	**	**	3,5	5,2	2,3	*	*	*	*
	Índice Ocup. Pai	1,1	0,7	**	*	*	*	*	*	*	*
	Pai no setor público (sim)	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**
	Capital social (sim)	**	**	**	**	**	19,60	88,60	**	**	**
	Sexo (Masculino)	316,80	740,80	796,90	234,00	112,10	152,50	85,80	133,10	81,90	175,70
	Cor (Branco)	**	**	**	29,80	*	19,00	35,40	32,60	*	49,40
profissional	Educação	56,90	59,80	61,10	72,90	62,00	67,00	63,40	91,10	78,20	79,50
	Idade	11,30	13,50	14,10	13,50	*	11,80	*	*	*	18,90
	Idade2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	*	-0,1	*	*	*	-0,1
	Educação do pai	**	**	**	*	*	5,7	*	4,2	*	5,2
	Educação da mãe	**	**	**	4,3	*	3,7	*	2,7	*	5,7
	Índice Ocup. Pai	1,3	*	**	0,9	*	*	*	0,7	1,6	1,3
	Pai no setor público (sim)	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**
	Capital social (sim)	**	**	**	**	**	46,60	82,60	**	**	**
	Sexo (Masculino)	118,70	795,60	821,50	135,20	*	109,00	*	103,30	*	124,50
	Cor (Branco)	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*

Fonte: PNAD's, 1973, 1982, 1988, 1999.

Obs.: * Variável independente, cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$)

Obs.: ** Variável independente não existente na PNAD do referido ano, ou informação redundante.

1973 (público 1) = Regressão logística com variável 'Índice ocup. Pai'; 1973 (público 2) = Regressão logística com variável dummy 'pai no setor público'.

1996 (público 1) = Regressão logística para os que trabalham na administração pública; 1996 (público 2) = Regressão logística para os que são funcionários públicos estatutários.

As duas tabelas anteriores mostram como se alteraram os efeitos das variáveis independentes nas dependentes, em ambos os modelos de regressão logística. Alguns resultados merecem, contudo, um destaque especial:

a) principais resultados das regressões logísticas multinomiais para os setores (público e privado):

Em todos os anos, as variáveis de capital humano (educação e idade – *proxy* de experiência) foram significativas na determinação do acesso tanto ao setor privado quanto ao público. Nota-se que, em todos os anos observados, os impactos do capital humano foram maiores na determinação do acesso ao setor público, em comparação com o privado.

Observou-se, ainda no setor público, uma redução nos efeitos de capital humano. Por exemplo, em 1982 um ano a mais de educação do indivíduo aumentava suas chances de ingresso no setor público em 50,90%. Tal incremento para a idade, no mesmo ano, foi de 20,70%. Em 1996, por sua vez, os resultados foram de 28,2% para educação e 13,4% para idade. Contudo, quando se analisam os resultados apenas dos estatutários, em 1996, a tendência se inverte: o incremento percentual da educação se eleva para 32%, e o da idade, para 20,7%. Tal achado era de se esperar em função do concurso público privilegiar e valorizar sobremaneira os investimentos em capital humano.

Em geral, estes resultados indicam que o setor público tem privilegiado e valorizado fortemente os investimentos em capital humano.

Em relação às variáveis ligadas ao *background* familiar, não se nota a existência de uma dinâmica clara, quanto aos seus efeitos ao longo do tempo nas variáveis dependentes. Não se pode, contudo, desconsiderar seus efeitos, nem dizer que tais variáveis não afetam o acesso ao setores privado e público. Em todos os anos, sempre pelo menos uma das variáveis de *background* familiar apresentou coeficiente estatisticamente significativo nos modelos analisados. Tais efeitos, mesmo sem apresentar um claro padrão, foram em sua maior parte positivos, indicando que não houve sua redução ao longo do tempo, nem sua inexistência no setor público. Assim, mesmo que de modo pouco preciso, pode-se concluir que há reprodução social tanto em ambos os setores.

Ressalte-se, ainda, que tais efeitos, quando observados, foram maiores no setor público. Outro achado relevante refere-se ao fato desses efeitos, no setor público, advirem, na maior parte, do pai do indivíduo, indicando, possivelmente, que é o pai o maior responsável pela reprodução social no setor.

Um achado de 1973 reforça tal conclusão: neste ano, identificou-se que o fato de um indivíduo ter pai no setor público aumentava em 814,6% suas chances de ingressar em tal setor. Infelizmente, as outras edições da PNAD não possuíam tal informação (pai no setor público), o que impossibilitou a análise de tal efeito ao longo do tempo. Reforça-se, contudo, a impressão de que o setor público é reproducionista, ou seja, em tal setor os pais, funcionários públicos, buscam aumentar as chances de seus filhos seguirem a mesma carreira.

Em relação ao capital social, observou-se sua importância, positiva, no acesso tanto ao setor público quanto ao privado.

Em relação ao sexo, observou-se a existência de associação com ambas as variáveis dependentes. O fato de ser homem tanto no setor privado quanto no público aumentava a probabilidade do indivíduo lá ingressar. Percebeu-se, ainda, que tal efeito declinou ao longo do tempo, em ambos os setores, bem como foi menor no setor privado.

Em 1973, inclusive, o fato de ser homem declinava a probabilidade de o indivíduo ingressar no setor público. Este resultado, maior probabilidade de ingresso no setor público do grupo menos privilegiado – no caso, o feminino, se repete quando se observa o efeito da cor no acesso ao setor público.

Em relação ao acesso ao setor privado, o fato de ser branco aumentava as chances de ingresso. No tocante ao acesso ao setor público, os efeitos se invertem: os não brancos possuem maior probabilidade de ingressar em tal setor. Tal resultado, a princípio estranho, pode ser explicado com base nos dados descritivos, bem como nos resultados dos modelos de regressão logística multinomial, referentes aos grupos ocupacionais.

A tabela 6.1.6 apresenta a diferença de renda entre não brancos e brancos. Os achados desta tabela indicam que as diferenças no rendimento entre os grupos analisados são menores no setor público, bem como decaíram com menor intensidade em tal setor, em comparação com o setor privado. Nesse sentido, é possível imaginar que o setor público seja visto como uma esfera em que questões como a cor e sexo sejam menos importantes na determinação de seu acesso, bem como dos retornos ocupacionais lá obtidos, tornando-se, neste sentido, mais atraente para os grupos não privilegiados.

Os efeitos da cor e do sexo no acesso ao setor público são melhor entendidos quando se observam os resultados das regressões logísticas multinomiais, referentes aos grupos ocupacionais, a seguir:

b) principais achados das regressões logísticas multinomiais – grupos ocupacionais:

Em relação à probabilidade de se ocupar cargos gerenciais alguns achados merecem destaque:

Em comparação com a análise geral para o setor público, as variáveis de capital humano exerceram uma influência menor no acesso a cargos gerenciais. Por exemplo, em 1996, um ano a mais de educação do indivíduo aumentava suas chances em acessar o setor público em 28,2%. Por sua vez, quando se tratou do acesso a cargos gerenciais no mesmo setor, o incremento percentual da educação foi reduzido para 24,3%.

Ressalte-se também que tal influência, para os gerentes no setor público, apresentou, a partir de 1982, decréscimo: em 1982, um ano a mais na escolaridade aumentava o acesso ao cargo gerencial em aproximadamente 30%. Tal contribuição caiu para 27% em 1988, e 24,3% em 1996. Contudo, quando se observa apenas o grupo dos estatutários, em 1996, o incremento percentual cai ainda mais, para 18,6%.

A experiência, outra variável de capital humano, apresentou resultados peculiares para o grupo gerencial. Em 1973 e 1982, seu incremento percentual foi superior ao comparado com o obtido na regressão logística anterior. Tal influência, contudo, apresentou decréscimo, ao longo do tempo, ao se observar as chances de ingresso no setor público como gerente: o incremento percentual da idade (*proxy* da experiência) em 1973 foi de 29,1%, caindo para 12,8%, em 1982, 12,7%, em 1988, e não apresentando associação estatisticamente significativa em 1996.

Outro resultado relevante refere-se ao efeito quadrático da idade. Para os gerentes no setor público, tal efeito só foi estatisticamente significativo para o ano de 1973. Isso mostra que não tem havido declínio na probabilidade de se ingressar no setor público, como gerente, com o aumento da idade.

Em relação às variáveis de *background* familiar, os resultados das regressões logísticas multinomiais, no tocante aos cargos gerenciais, assemelham-se aos obtidos no modelo anterior: não há uma dinâmica clara, quanto aos seus efeitos ao longo do tempo nas variáveis dependentes. Eles aparecem pontualmente quando se trata do grupo gerencial no setor privado. No público, entretanto, tal efeito aparece em todos os anos, o que pode indicar que a reprodução social é maior quando se observa o acesso a cargos gerenciais no setor público.

Das variáveis ligadas ao contexto social, certamente, o capital social possui papel de destaque na determinação do acesso a cargos gerenciais, principalmente no setor público. O fato de um indivíduo ter estoque deste tipo de capital aumenta suas chances de ser gerente no setor público em 88,6%. Convém notar que quando se observou a dinâmica geral do setor

público, no modelo anterior, o capital social apresentou um incremento percentual menor, de 45,2%.

Em relação ao sexo, nota-se o privilégio dos homens, no acesso a cargos gerenciais, em ambos os setores. Contudo, com exceção dos resultados de 1973, a influência do sexo na probabilidade de ser gerente foi menor no setor público, apresentando efeito decrescente ao longo do tempo. A exceção se deu quando se observou o grupo dos estatutários, em 1996. Neste, o fato de ser homem aumentava em 175,7% as chances de um indivíduo ocupar um cargo gerencial. Pode-se supor que tal resultado tenha ocorrido pelo fato dos homens terem mais tempo disponível para se preparar para os concursos públicos, em comparação com as mulheres.

No tocante aos resultados da cor (ser branco), tem-se que sua influência no acesso a cargos gerenciais do setor público foi inexistente em 1982, de 35,4% em 1988 e inexistente em 1996. Foi, porém, significativa quando se olha apenas para os estatutários (49,4%). Novamente, como os estatutários dependem eminentemente de aprovação em concurso público, são privilegiados os grupos de maior tempo disponível para estudar, bem como aqueles que dispõem de recursos para um melhor preparo, por exemplo, os que estudam em cursinhos preparatórios. O resultado em favor dos brancos parece ser, assim, plausível.

Convém lembrar que os resultados do modelo de regressão anterior, que apresentava o setor público em geral, destacavam o contrário: neles, o fato de ser não branco é que aumentava o acesso ao setor. Quando se observam grupos ocupacionais de maior *status*, como o gerencial, nota-se o inverso: a probabilidade de acesso é maior para os brancos. A partir destes achados, é possível imaginar que a parte do setor público que tem atraído os não brancos seja aquela mais precarizada e de menor *status*, como os terceirizados, por exemplo.

Em relação ao acesso a cargos profissionais (especialistas), como era de se esperar, a educação apresentou influência positiva e bem maior quando comparada com a observada no geral, e em comparação com o grupo gerencial. No setor público, tal influência além de significativa, foi crescente: em 1973, um ano a mais de educação do indivíduo aumentava suas chances de ocupar um cargo profissional em 59,8%; tal incremento, em 1996, foi de 78,2%. Em relação à experiência, com exceção dos resultados de 1973 e dos estatutários, em 1996, seu coeficiente não apresentou associação estatisticamente significativa. O resultado dos estatutários é, em certa medida, esperado, pelo fato de muitos concursos públicos para cargos profissionais pontuarem a experiência profissional do indivíduo.

Não se observou também, na maior parte dos anos, no tocante ao acesso a cargos profissionais no setor público, o efeito quadrático da idade.

Em relação às variáveis de *background* familiar, quase não se observou associação entre elas e o acesso a cargos profissionais no setor público. Tal resultado se inverte quando se observa o grupo dos estatutários, em 1996. Nele, todas as variáveis de *background* familiar (educação da mãe e do pai e iseo pai) apresentaram influência positiva e significativa. Nota-se, assim, uma clara reprodução social no setor público, estatutário, fortemente concentrada nos cargos profissionais, estatutários, os de maior média salarial, como observado na tabela 6.1.5. Tratam-se dos cargos técnicos da burocracia pública, que sempre foram ocupados pela elite econômica e política nacional.

A conclusão acerca da reprodução social nestes cargos públicos se reforça com o achado referente ao capital social: o fato do indivíduo pertencer a associações aumentava, em 1988, as suas chances de obter um cargo profissional no setor público em 82,6%.

Tanto a cor quanto o sexo não influenciaram o acesso a cargos profissionais no setor público, em nenhum dos anos pesquisados. A exceção fica novamente para o ano de 1973 e para o grupo dos estatutários: nele, o fato de ser homem aumentava as chances de o indivíduo ocupar um cargo profissional no setor público em 124,5%.

6.2.2. Análise de Trajetória

Nesta parte, são apresentados os resultados das análises de trajetória, feitas para os setores público e privado, nos anos de 1973, 1982, 1988 e 1996. Em cada ano, são apresentadas quatro tabelas, sendo duas para cada setor – público e privado. A primeira refere-se ao ajuste do modelo, e a segunda contém os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto. Logo após, para cada setor, são apresentados os modelos, com os coeficientes padronizados e não padronizados.

Sobre o ajuste dos modelos de análise de trajetória, convém explicar alguns pontos. A literatura especializada (BYRNE, 2001) apresenta várias maneiras de se deliberar quanto ao ajuste dos modelos de análise de trajetória – *goodness-of-fit statistics*. Acerca do debate, a autora (2001) destaca que várias pesquisas têm demonstrado as limitações de se utilizar o qui-quadrado como parâmetro de ajuste. Assim, têm sido desenvolvidos diversos índices de ajuste (*goodness-of-fit index*). Segundo Byrne (2001), um dos índices mais usados nos últimos anos para se definir o ajuste de um modelo de análise de trajetória é o NFI (*normed fit index*) e seu derivado – CFI (*comparative fit index*):

NFI has been the practical criterion of choice (...) However, addressing evidence that the NFI has shown a tendency to underestimate fit in small samples, Bentler (1990)¹² revised the NFI to take sample size into account and proposed the comparative fit index. Values for both the NFI and CFI range from zero to 1.00 and are derived from the comparison of an hypothesized model with the independence model. As such, each provides a measure of complete covariation in the data. Although a value $> .90$ was originally considered representative of a well-fitting model (see Bentler, 1992)¹³, a revised cutoff value close to $.95$ has recently been advised (BYRNE, 2001, p.83).

Além do NFI e CFI, merecem destaque os seguintes índices de ajuste: o AIC - Akaike's (1987)¹⁴ *information criterion* - e o HOLTER – Holter's (1983)¹⁵ critical N (CN)¹⁶.

O AIC destaca a parcimônia do modelo, bem como são levados em conta o ajuste do modelo e o número de parâmetros estimados. O AIC é usado em comparação de dois ou mais modelos. Menores valores indicam um melhor ajuste do modelo testado (BYRNE, 2001, p.86).

O N crítico de Holter, por sua vez, está focado diretamente na adequação do tamanho da amostra, em vez do ajuste do modelo:

Specifically, its purpose is to estimate a sample size that would be sufficient to yield an adequate model fit for a χ^2 test. Holter (1983) proposed that a value in excess of 200 is indicative of a model that adequately represents the sample data (BYRNE, 2001, p.87).

a) são os resultados para 1973:

Tabela 6.2.2.1 – Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1973

Qui-quadrado	gl	P	N	CFI	AIC	Holter
5,639	1	0,018	8139	0,999	43,667	5544

Fonte: PNAD, 1973.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto. Convém destacar, brevemente, o propósito de cada coeficiente. Os não padronizados, referem-se ao b, ao coeficiente que aparece na regressão, indicando o sinal da associação

¹² BENTLER, P. M. Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, pp.238-246, 1990.

¹³ BENTLER, P. M. On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. *Psychological Bulletin*, 112, pp.400-404, 1992.

¹⁴ AKAIKE, H. Factor analysis and AIC. *Psychometrika*. 52, pp.317-332, 1987.

¹⁵ HOLTER, J. W. The analysis of covariance structures: goodness-of-fit índices. *Sociological Methods & Research*, 11, pp.325-344, 1983.

¹⁶ Também conhecidos como 'índice Holter .05' e 'índice Holter .01'.

entre as variáveis. O p valor, apresentado nas tabelas que se seguem, indicam se a associação entre as variáveis indicadas no trajeto, e assim, o respectivo coeficiente, são estatisticamente significantes. Uma vez que cada variável é medida em unidades distintas (idade, anos de educação, etc.), o coeficiente não padronizado não pode ser utilizado para comparar o efeito de diferentes trajetos e variáveis. Tal comparação só pode ser feita com base nos coeficientes padronizados (em desvios-padrão). Nesta análise, observa-se o impacto, em desvios-padrão, na variável dependente, resultante do aumento de um desvio-padrão na variável dependente. Uma vez que a base de análise é a mesma (desvio-padrão), esta estimativa pode ser comparada entre os trajetos e variáveis. Obviamente, só se observam os coeficientes padronizados que resultaram de coeficientes não padronizados estatisticamente significantes.

Tabela 6.2.2.2 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1973

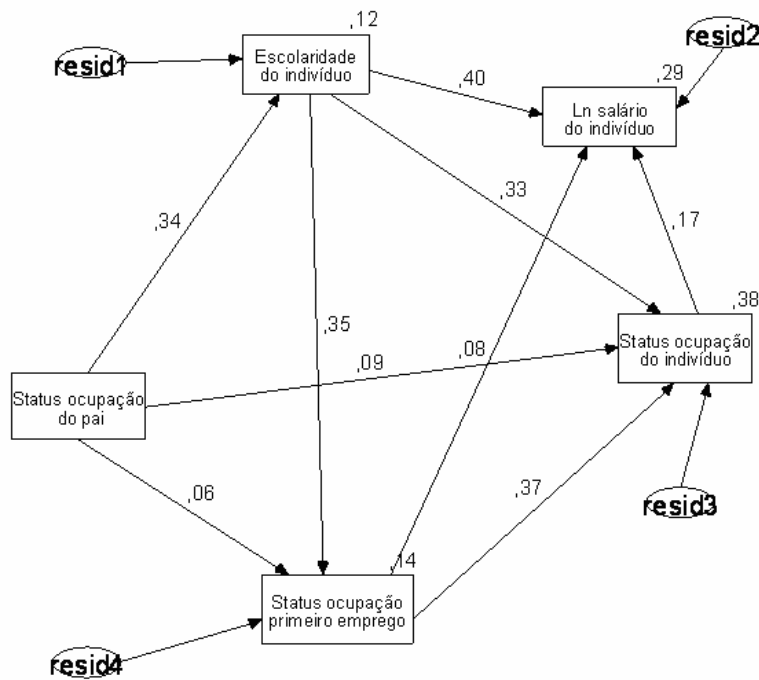
Trajetos			Cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação	<---	indocpai	0,099	0,003	28,624	***	0,343
indocpri	<---	indocpai	0,039	0,009	4,601	***	0,060
indocpri	<---	educação	0,808	0,026	31,404	***	0,352
indiceoc	<---	indocpai	0,086	0,011	7,937	***	0,088
indiceoc	<---	indocpri	0,557	0,014	39,441	***	0,375
indiceoc	<---	educação	1,108	0,034	32,156	***	0,325
lnrenda	<---	indocpri	0,007	0,005	1,552	0,121	0,075
lnrenda	<---	indiceoc	0,011	0,003	3,296	***	0,171
lnrenda	<---	educação	0,089	0,011	8,273	***	0,396

*** p < 0,001

Todos os trajetos, com exceção do “índice de ocupação no primeiro emprego → ln da renda da ocupação atual”, foram estatisticamente significantes.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor público, 1973:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor público, 1973:

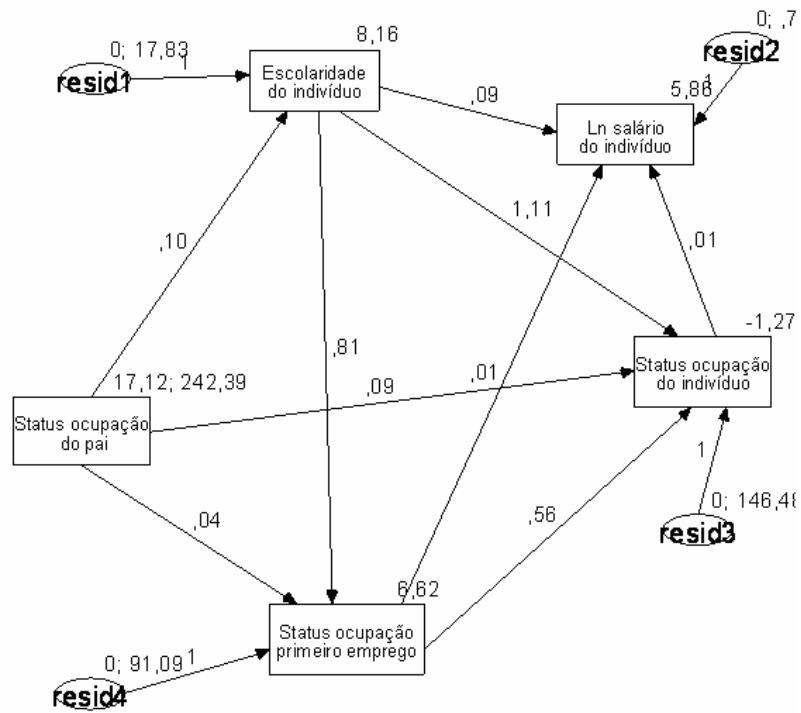


Tabela 6.2.2.3 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1973

Qui-quadrado	Gl	p	N	CFI	AIC	Holter
8,320	1	0,004	60845	1,000	46,320	28094

Fonte: PNAD, 1973.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto:

Tabela 6.2.2.4 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1973

Trajetos			cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação	<---	indocpai	0,196	0,002	125,714	***	0,494
indocpri	<---	indocpai	0,088	0,003	33,310	***	0,149
indocpri	<---	educação	0,727	0,006	121,956	***	0,488
indiceoc	<---	indocpai	0,113	0,004	25,354	***	0,105
indiceoc	<---	indocpri	0,357	0,007	52,580	***	0,197
indiceoc	<---	educação	1,264	0,011	115,695	***	0,468
lnrenda	<---	indocpri	0,013	0,001	9,350	***	0,082
lnrenda	<---	indiceoc	0,026	0,001	31,549	***	0,293
lnrenda	<---	educação	0,096	0,002	41,273	***	0,401

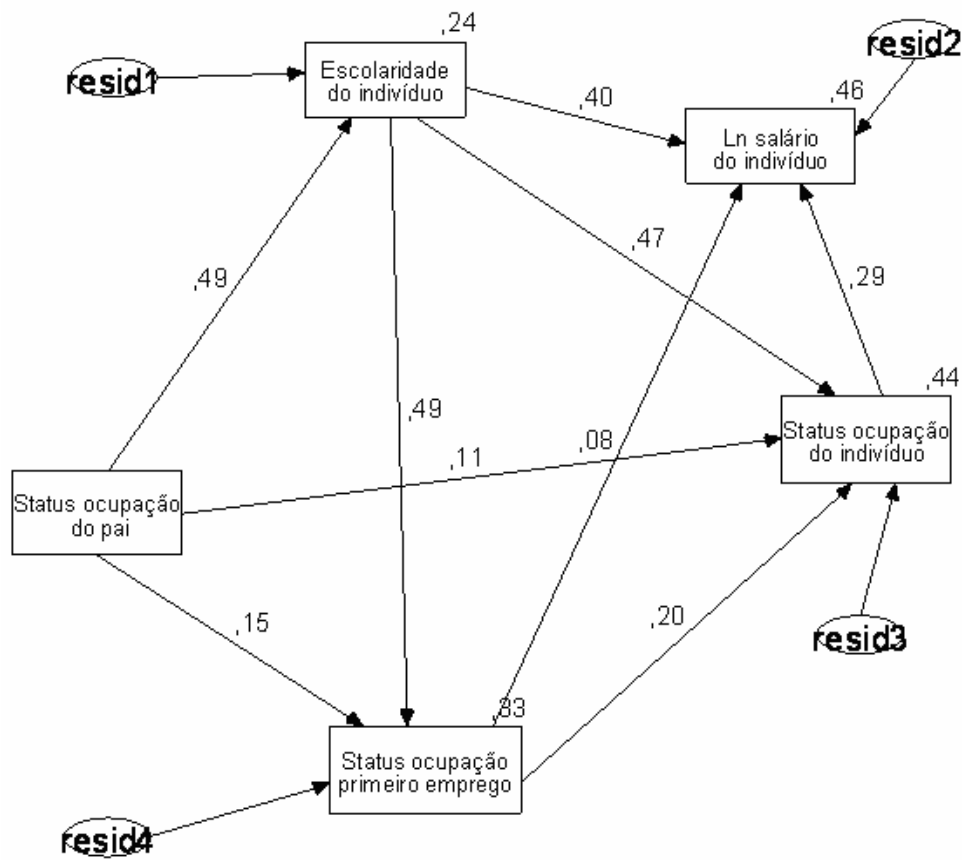
*** $p < 0,001$

Todos os trajetos da análise de trajetória, no setor privado, em 1973 foram estatisticamente significantes.

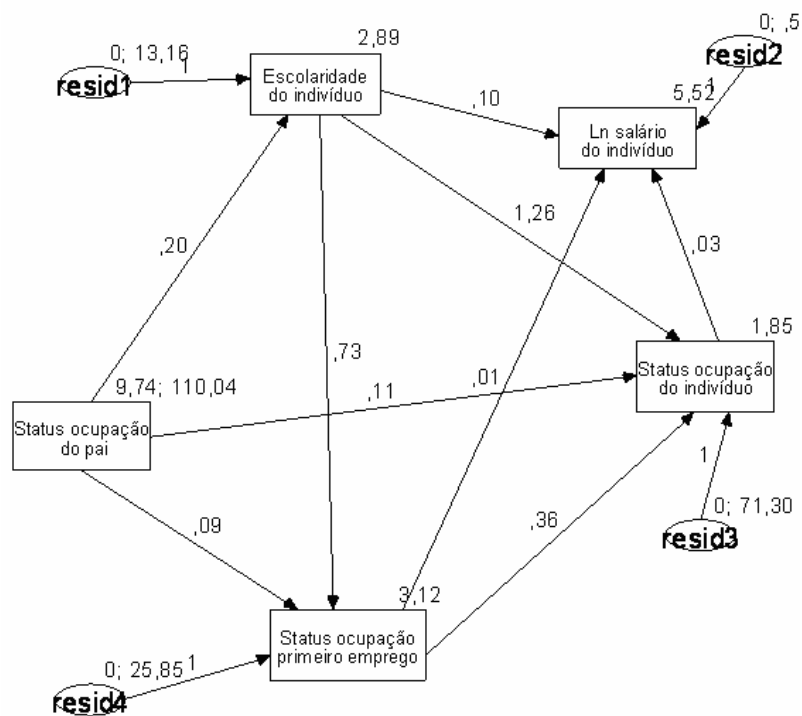
Ao comparar os resultados de ambos os setores, em 1973, destacam-se os seguintes achados: o efeito do *background* familiar, mensurado nos trajetos que possuem a variável ‘índice de ocupação do pai’, foi maior no setor privado. Por sua vez, a educação, enquanto variável preditora da estratificação social, foi mais importante no setor privado, com exceção do trajeto ‘educação → índice de ocupação no primeiro emprego’, cujo coeficiente foi maior no setor público. Outro resultado interessante de ser comentado refere-se ao referente ao observado no trajeto ‘índice de ocupação no primeiro emprego → índice de ocupação atual’: o coeficiente de tal associação foi estatisticamente significativa em ambos os setores, sendo maior no setor público. Não se sabe, contudo, se o primeiro emprego do indivíduo foi nesse setor, mas este resultado indica que a primeira escolha profissional do indivíduo tem peso maior no setor público.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor privado, 1973:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor privado, 1973:



b) são os resultados para 1982:

Tabela 6.2.2.5 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1982

Qui-quadrado	gl	p	N	CFI	AIC	Holter
60,649	1	0,000	8705	0,995	98,649	552

Fonte: PNAD, 1982.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto:

Tabela 6.2.2.6 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1982

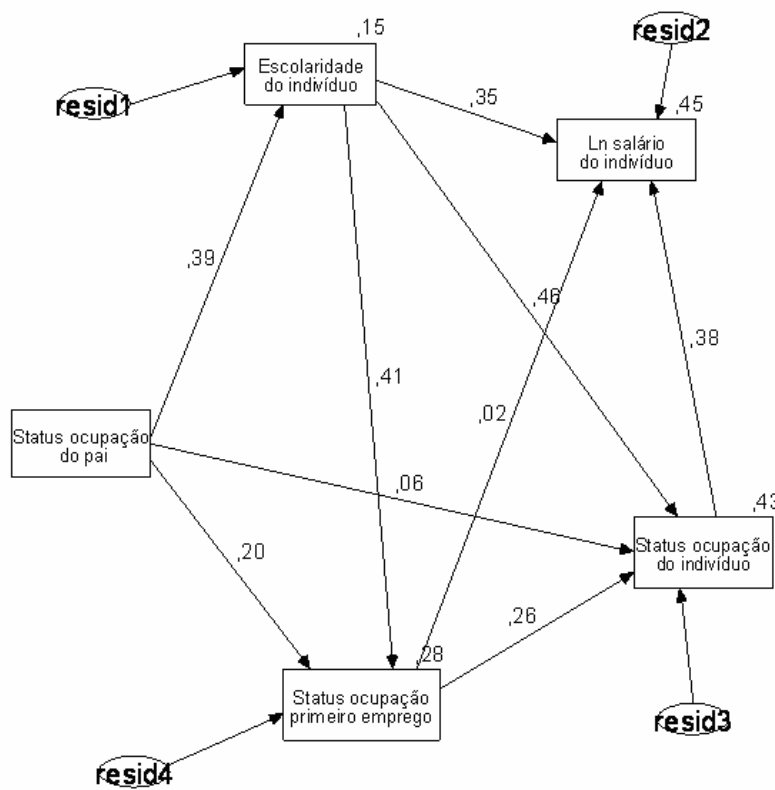
trajetos		cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação	<--- indocpai	0,121	0,004	32,473	***	0,391
indocpri	<--- indocpai	0,144	0,009	15,703	***	0,201
indocpri	<--- educação	0,953	0,027	35,142	***	0,413
indiceoc	<--- indocpai	0,061	0,012	4,927	***	0,058
indiceoc	<--- educação	1,582	0,035	44,647	***	0,462
indiceoc	<--- indocpri	0,385	0,016	23,447	***	0,259
lnrenda	<--- indocpri	0,002	0,001	2,017	0,044	0,023
lnrenda	<--- indiceoc	0,021	0,001	34,833	***	0,378
lnrenda	<--- educação	0,067	0,002	33,239	***	0,354

*** $p < 0,001$

Novamente, como observado no ano anterior, no setor público, todos os trajetos, com exceção do “índice de ocupação no primeiro emprego \rightarrow ln da renda da ocupação atual”, foram estatisticamente significantes.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor público, 1982:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor público, 1982:

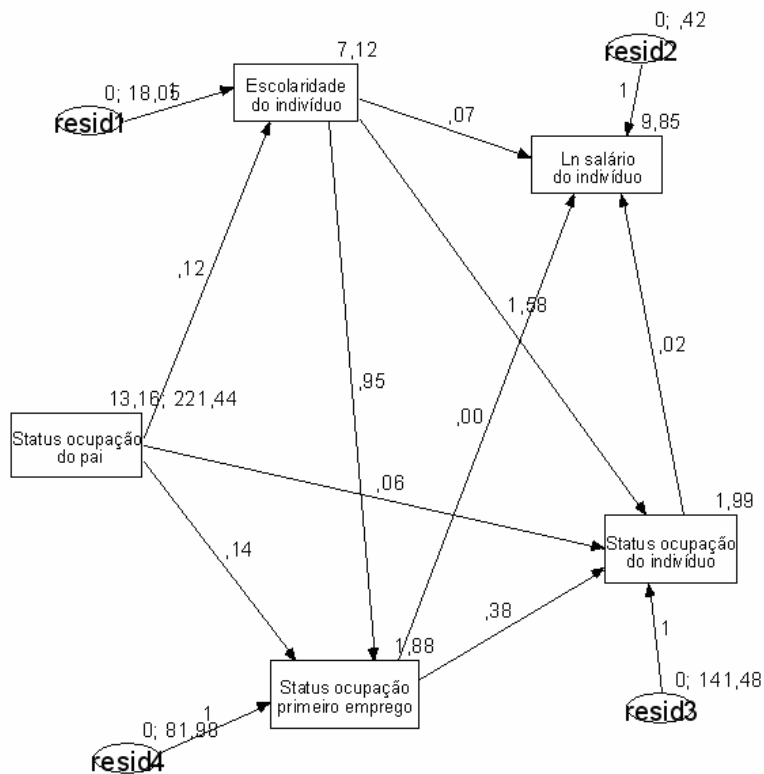


Tabela 6.2.2.7 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1982

Qui-quadrado	gl	P	N	CFI	AIC	Holter
187,183	1	0,000	87945	0,998	225,183	1805

Fonte: PNAD, 1982.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto:

Tabela 6.2.2.8 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1982

trajetos	cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação <--- indocpai	0,178	0,002	108,706	***	0,412
indocpri <--- indocpai	0,187	0,003	58,245	***	0,232
indocpri <--- educação	0,818	0,007	118,743	***	0,440
indiceoc <--- indocpai	0,084	0,005	18,143	***	0,068
indiceoc <--- educação	1,251	0,009	131,895	***	0,437
indiceoc <--- indocpri	0,455	0,006	81,573	***	0,296
lnrenda <--- indocpri	-0,003	0,000	-7,013	***	-0,030
lnrenda <--- indiceoc	0,024	0,000	86,746	***	0,345
lnrenda <--- educação	0,056	0,001	72,959	***	0,282

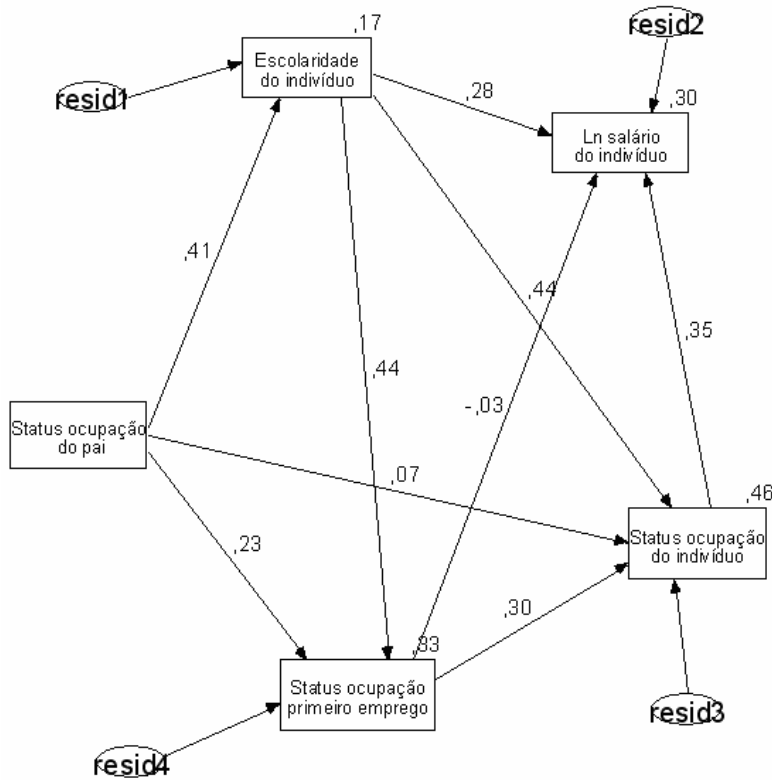
*** $p < 0,001$

Novamente, como observado no ano anterior, no setor privado, todos os trajetos foram estatisticamente significantes.

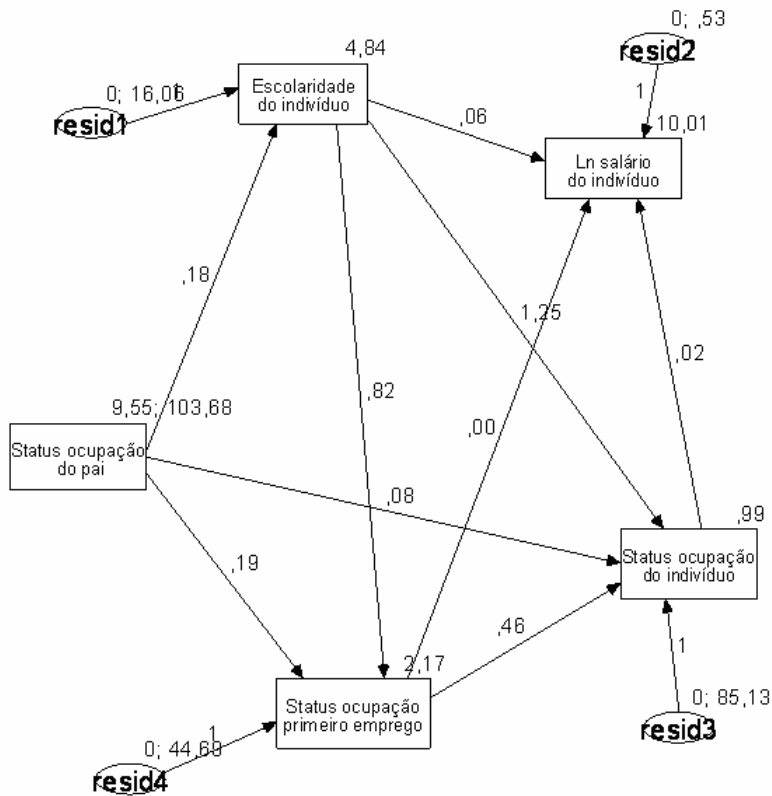
Ao comparar os resultados de ambos os setores, em 1982, destacam-se os seguintes achados: o efeito do *background* familiar, mensurado nos trajetos que possuem a variável ‘índice de ocupação do pai’, foi maior no setor privado. Em relação à educação, seu efeito, enquanto variável preditora da estratificação social, foi maior no setor público, diferente do que fora observado nos resultados para 1973. Em relação ao trajeto ‘índice de ocupação no primeiro emprego → índice de ocupação atual’, seu o coeficiente foi estatisticamente significativo em ambos os setores, sendo maior, agora, no setor privado.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor privado, 1982:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor privado, 1982:



c) são os resultados para 1988:

Tabela 6.2.2.9 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1988

Qui-quadrado	gl	p	N	CFI	AIC	Holter
25,498	1	0,000	5557	0,997	63,498	838

Fonte: PNAD, 1988.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto:

Tabela 6.2.2.10 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1988

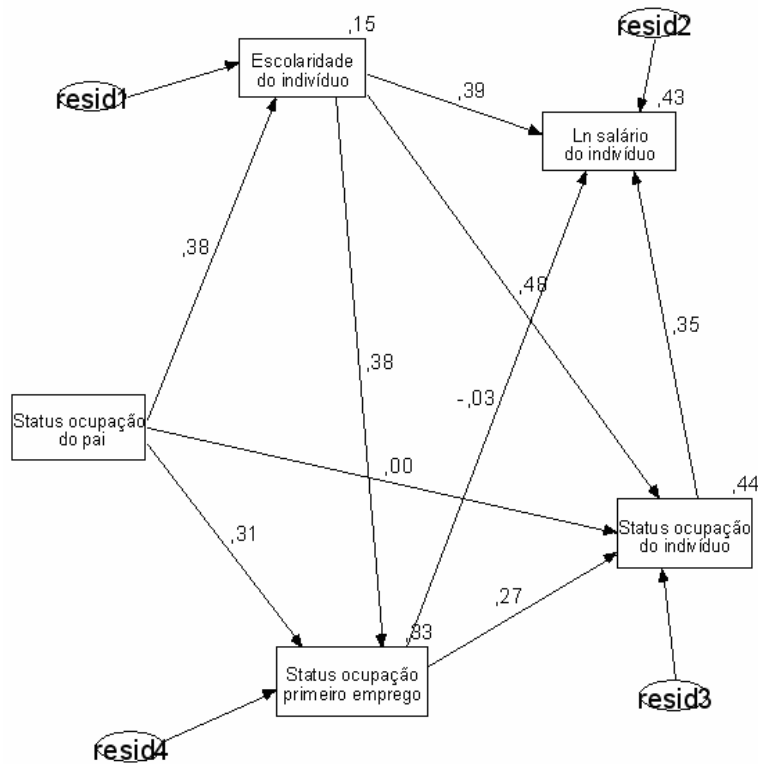
Trajeto	cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação <--- indocpai	0,141	0,006	24,503	***	0,383
indpremp <--- indocpai	0,239	0,012	19,415	***	0,308
indpremp <--- educação	0,810	0,030	26,772	***	0,385
indiceoc <--- indocpai	0,002	0,019	0,089	0,929	0,001
indiceoc <--- educação	1,607	0,043	37,556	***	0,482
indiceoc <--- indpremp	0,425	0,023	18,244	***	0,268
lnrenda <--- indpremp	-0,003	0,001	-1,894	0,058	-0,028
lnrenda <--- indiceoc	0,022	0,001	25,236	***	0,352
lnrenda <--- educação	0,080	0,003	28,253	***	0,389

*** $p < 0,001$

No setor público, todos os trajetos, com exceção do “índice de ocupação do pai → índice de ocupação atual” e do “índice de ocupação no primeiro emprego → ln da renda da ocupação atual”, foram estatisticamente significantes.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor público, 1988:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor público, 1988:

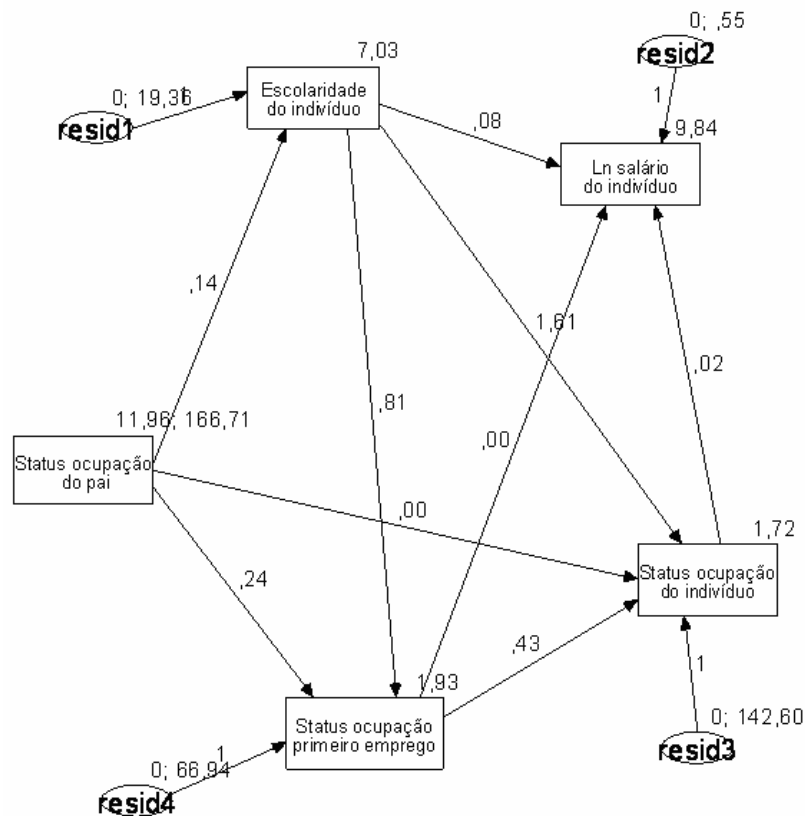


Tabela 6.2.2.11 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1988

Qui-quadrado	gl	p	N	CFI	AIC	Holter
170,613	1	0,000	54355	0,997	208,613	1224

Fonte: PNAD, 1988.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto:

Tabela 6.2.2.12 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1988

trajetos			cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação	<---	indocpai	0,163	0,002	77,051	***	0,393
indpremp	<---	indocpai	0,190	0,005	42,131	***	0,228
indpremp	<---	educação	0,844	0,010	86,579	***	0,420
indiceoc	<---	indocpai	0,086	0,006	13,844	***	0,069
indiceoc	<---	educação	1,236	0,013	97,701	***	0,413
indiceoc	<---	indpremp	0,471	0,007	68,115	***	0,316
lnrenda	<---	indpremp	-0,004	0,001	-6,091	***	-0,034
lnrenda	<---	indiceoc	0,023	0,000	62,217	***	0,319
lnrenda	<---	educação	0,064	0,001	60,040	***	0,292

*** $p < 0,001$

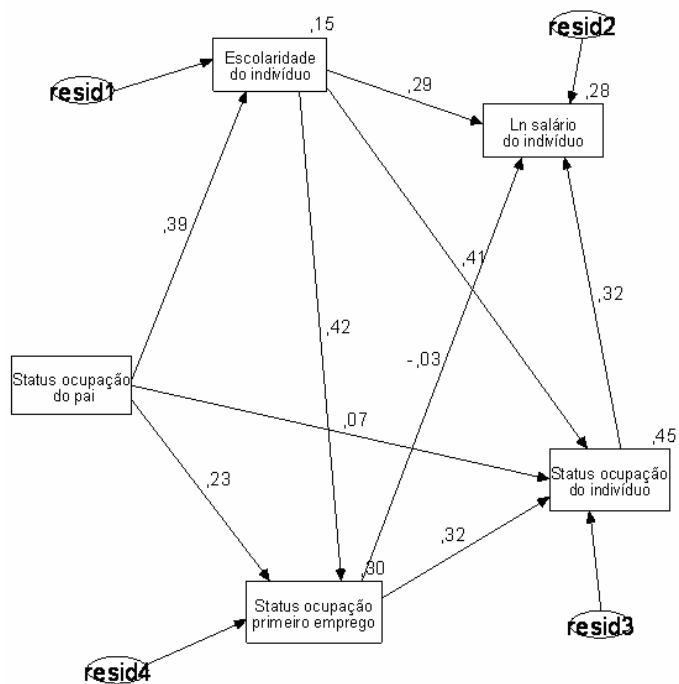
No setor privado, todos os trajetos foram estatisticamente significantes.

Ao comparar os resultados de ambos os setores, em 1988, destacam-se os seguintes achados: em relação ao *background* familiar, mensurado nos trajetos que possuem a variável ‘índice de ocupação do pai’, não se observa um efeito diferenciado por setor. Por exemplo, seu efeito no índice de ocupação atual foi apenas observado no setor privado. Já os efeitos na educação e no índice de ocupação do primeiro emprego foram estatisticamente significantes, sendo o primeiro maior no setor privado, e o segundo, no público. Em relação à educação, enquanto variável preditora da estratificação social, seu efeito direto foi maior no setor público, com exceção do trajeto ‘educação → índice de ocupação no primeiro emprego’, cujo coeficiente foi maior no setor privado. Outro resultado interessante de ser comentado refere-se ao efeito do primeiro emprego na realização ocupacional atual do indivíduo: seu efeito no índice da ocupação atual foi estatisticamente significativa nos dois setores, sendo maior no

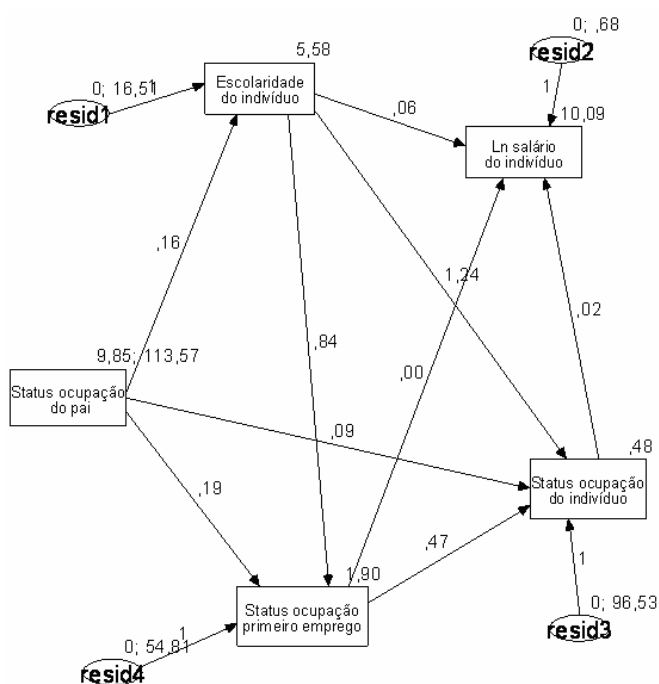
privado. No tocante ao efeito na renda atual do indivíduo, seu coeficiente foi estatisticamente significativo apenas no setor privado, apresentando sinal negativo.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor privado, 1988:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor privado, 1988:



d) são os resultados para 1996:

Tabela 6.2.2.13 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor público, 1996

Qui-quadrado	gl	P	N	CFI	AIC	Holter
13,112	1	0,000	5330	0,999	51,112	1562

Fonte: PNAD, 1996.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto:

Tabela 6.2.2.14 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor público, 1996

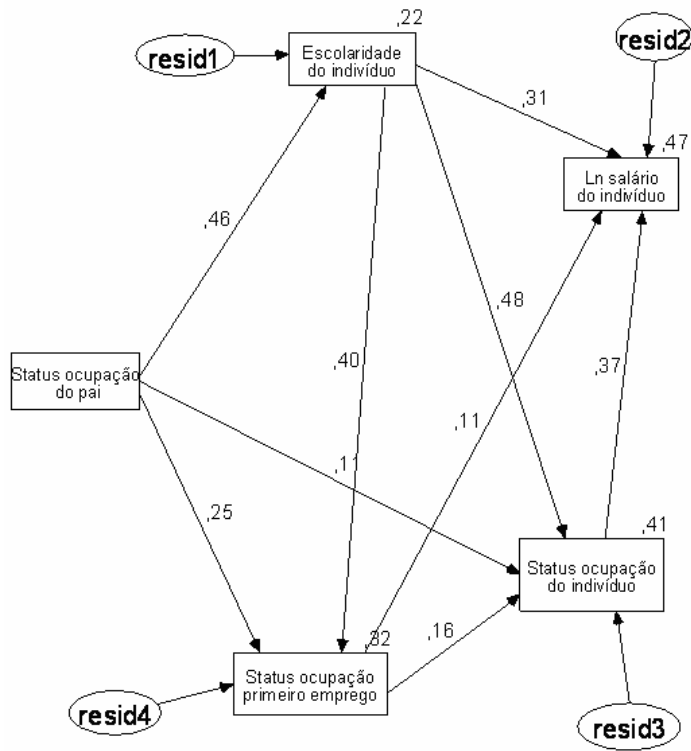
trajetos	cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação <--- indocpai	0,123	0,004	32,873	***	0,464
indocpri <--- indocpai	0,220	0,017	13,198	***	0,251
indocpri <--- educação	1,327	0,060	22,288	***	0,400
indiceoc <--- indocpai	0,094	0,013	7,029	***	0,109
indiceoc <--- indocpri	0,159	0,017	9,300	***	0,161
indiceoc <--- educação	1,573	0,047	33,673	***	0,482
lnrenda <--- indocpri	0,008	0,001	6,948	***	0,113
lnrenda <--- indiceoc	0,026	0,001	27,932	***	0,371
lnrenda <--- educação	0,071	0,003	22,097	***	0,314

*** $p < 0,001$

Todos os trajetos foram estatisticamente significantes.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor público, 1996:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor público, 1996:

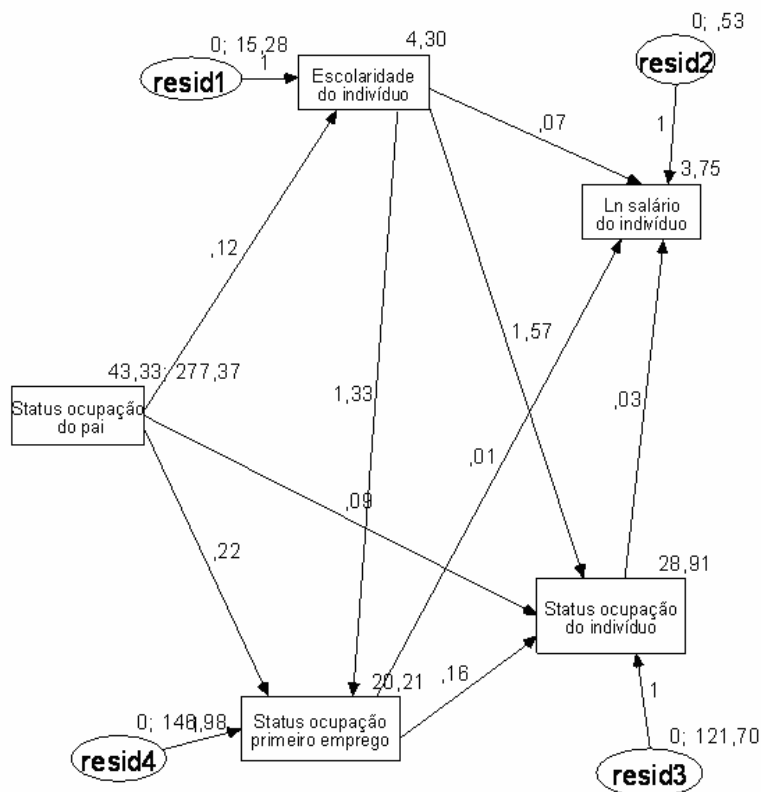


Tabela 6.2.2.15 - Ajuste do modelo - Análise de Trajetória - setor privado, 1996

Qui-quadrado	gl	P	N	CFI	AIC	Holter
191,758	1	0,000	55625	0,998	229,758	1115

Fonte: PNAD, 1996.

Nota-se que o modelo apresenta bom ajuste ($CFI > 0,95$) e representa adequadamente a amostra ($Holter > 200$).

A tabela a seguir destaca os coeficientes, não padronizados e padronizados, de cada trajeto:

Tabela 6.2.2.16 - Coeficientes não padronizados (cnp) e padronizados (cp) - setor privado, 1996

trajetos	cnp	erro-padrão	C.R.	P	cp
educação <--- indocpai	0,136	0,001	103,735	***	0,469
indocpri <--- indocpai	0,197	0,005	36,859	***	0,224
indocpri <--- educação	1,206	0,017	70,178	***	0,400
indiceoc <--- indocpai	0,065	0,005	13,803	***	0,069
indiceoc <--- indocpri	0,231	0,006	40,597	***	0,215
indiceoc <--- educação	1,523	0,015	104,585	***	0,470
lnrenda <--- indocpri	0,005	0,000	14,203	***	0,077
lnrenda <--- indiceoc	0,033	0,000	113,709	***	0,500
lnrenda <--- educação	0,030	0,001	30,938	***	0,140

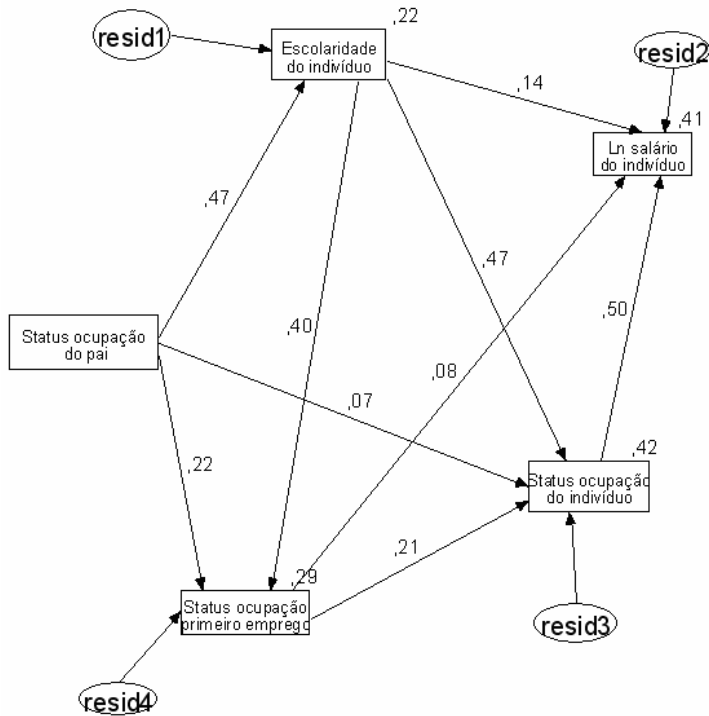
*** $p < 0,001$

Todos os trajetos foram estatisticamente significantes.

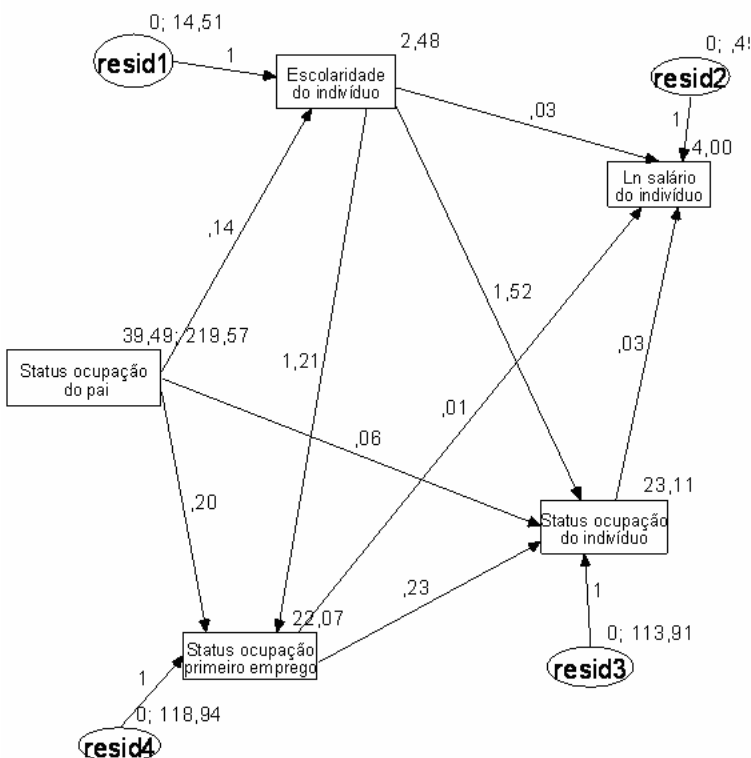
Ao comparar os resultados de ambos os setores, em 1996, destacam-se os seguintes achados: em relação ao *background* familiar, mensurado nos trajetos que possuem a variável ‘índice de ocupação do pai’, não se observa um efeito diferenciado por setor. Por exemplo, seus efeitos no índice de ocupação do primeiro emprego e do atual foram observados em ambos os setores, sendo maior no público. Por sua vez, o efeito da ocupação do pai na educação do indivíduo foi maior no setor privado. Em relação à educação, enquanto variável preditora da estratificação social, seu efeito direto foi maior no setor público, em todos os trajetos observados. Outro resultado interessante de ser comentado refere-se ao efeito do primeiro emprego na realização ocupacional atual do indivíduo: seu efeito no índice da ocupação atual foi estatisticamente significativo nos dois setores, sendo maior no privado. No tocante ao efeito na renda atual do indivíduo, seu coeficiente foi estatisticamente significativo e positivo em ambos os setores, sendo maior no público.

Apresentam-se, agora, os modelos com os coeficientes padronizados e não padronizados:

i) Modelo – coeficientes padronizados – setor privado, 1996:



ii) Modelo – coeficientes não padronizados – setor privado, 1996:



e) alterações nos efeitos – análise de trajetória:

Tabela 6.2.2.17 - Coeficientes não padronizados (cnp) – setor público, 1973 a 1996

			1973	1982	1988	1996
Trajetos			Cnp			
educação	<---	indocpai	0,099	0,121	0,141	0,123
indocpri	<---	indocpai	0,039	0,144	0,239	0,220
indocpri	<---	educação	0,808	0,953	0,810	1,327
indiceoc	<---	indocpai	0,086	0,061	*	0,094
indiceoc	<---	indocpri	0,557	0,385	0,425	0,159
indiceoc	<---	educação	1,108	1,582	1,607	1,573
lnrenda	<---	indocpri	*	*	*	0,008
lnrenda	<---	indiceoc	0,011	0,021	0,022	0,026
lnrenda	<---	educação	0,089	0,067	0,080	0,071

* $p > 0,01$

Tabela 6.2.2.18 - Coeficientes não padronizados (cnp) - setor privado, 1973 a 1996

			1973	1982	1988	1996
Trajetos			Cnp			
educação	<---	indocpai	0,196	0,178	0,163	0,136
indocpri	<---	indocpai	0,088	0,187	0,190	0,197
indocpri	<---	educação	0,727	0,818	0,844	1,206
indiceoc	<---	indocpai	0,113	0,084	0,086	0,065
indiceoc	<---	indocpri	0,357	0,455	0,471	0,231
indiceoc	<---	educação	1,264	1,251	1,236	1,523
lnrenda	<---	indocpri	0,013	-0,003	-0,004	0,005
lnrenda	<---	indiceoc	0,026	0,024	0,023	0,033
lnrenda	<---	educação	0,096	0,056	0,064	0,030

* $p > 0,01$

Para o setor público, a análise ao longo do tempo dos efeitos observados nos trajetos permitiu observar o seguinte: a Carta Magna de 1988 alterou significativamente os padrões na dinâmica da estratificação social no setor. Quando se observa, por exemplo, o efeito do *background* (*status* socioeconômico do pai) na estratificação social, nota-se seu aumento (até 1988) no *status* socioeconômico do primeiro emprego do filho e diminuição (também até 1988), quando se trata do *status* socioeconômico da ocupação atual do filho. Contudo, quando se observam tais efeitos em 1996, percebe-se uma inflexão: em comparação aos resultados de 1988, o *status* socioeconômico do pai reduz seu efeito direto no *status* socioeconômico do primeiro emprego do filho, e aumenta sua influência, quando se trata do *status* socioeconômico da ocupação atual do indivíduo.

Tal inflexão não é observada no setor privado. O efeito direto do *status* socioeconômico do pai aumenta ao longo do tempo quando se trata do *status* socioeconômico do primeiro emprego do filho, e reduz sua influência, ao se observar o *status* socioeconômico da ocupação atual do indivíduo.

Convém observar o efeito ao longo no tempo da variável educação, nas variáveis de estratificação social. Em relação ao trajeto “educação \rightarrow *status* socioeconômico do primeiro emprego”, no setor público tal efeito foi positivo, apresentando aumento em 1982, posterior redução em 1988, e novo aumento (mais intenso) em 1996. No setor privado, e em relação a este trajeto, o efeito da educação também foi positivo, aumentando no decorrer do tempo. Ao se observar a dinâmica do trajeto “educação \rightarrow *status* socioeconômico atual”, nota-se comportamentos opostos para os setores analisados. Em ambos, e em todos os anos analisados, o coeficiente da regressão foi positivo. Ocorre que, até 1988 seu efeito aumentou, no setor público, e diminuiu no privado. Os resultados de 1996, por sua vez, indicam o contrário: comparando com os achados de 1988, o efeito da educação no *status* socioeconômico do indivíduo diminuiu no setor público e aumentou no privado.

f) efeitos totais:

São apresentados aqui os efeitos totais das variáveis independentes na determinação do índice socioeconômico da ocupação atual do indivíduo.

No modelo testado, o índice socioeconômico da ocupação atual do indivíduo (*iseo*) é determinado pela escolaridade do indivíduo (*educ*), pelo *status* socioeconômico do pai (*iseopai*) e pelo *status* socioeconômico da primeira ocupação do indivíduo (*iseopri*). O efeito total (ET) de cada trajeto é obtido pela soma do efeito direto (ED) com os indiretos (EI). Para o caso da determinação do índice socioeconômico da ocupação atual do indivíduo tem-se o seguinte:

i) $ET (iseopai \rightarrow iseo) = ED + EI (iseopai \rightarrow educ) \times (educ \rightarrow iseo) + EI (iseopai \rightarrow iseopri) \times (iseopri \rightarrow iseo).$

ii) $ET (educ \rightarrow iseo) = ED + EI (educ \rightarrow iseopri) \times (iseopri \rightarrow iseo).$

iii) $ET (iseopri \rightarrow iseo) = ED.$

Tabela 6.2.2.19 – Efeitos Totais das variáveis dependentes no índice socioeconômico da ocupação atual do indivíduo - setor público, 1973 a 1996

	1973	1982
	$0,086 + (0,099 \times 1,108) + (0,039 \times 0,557)$	$0,061 + (0,121 \times 1,582) + (0,144 \times 0,385)$
ET (iseopai-->iseo)	$0,086 + 0,110 + 0,022$	$0,061 + 0,191 + 0,055$
	0,218	0,307
	$1,108 + (0,808 \times 0,557)$	$1,582 + (0,953 \times 0,385)$
ET (educ-->iseo)	$1,108 + 0,450$	$1,582 + 0,367$
	1,558	1,949
ET (iseopri-->iseo)	0,557	0,385
	1988	1996
	$0 + (0,141 \times 1,607) + (0,239 \times 0,425)$	$0,094 + (0,123 \times 1,573) + (0,220 \times 0,159)$
ET (iseopai-->iseo)	$0 + 0,227 + 0,102$	$0,094 + 0,193 + 0,035$
	0,329	0,322
	$1,607 + (0,810 \times 0,425)$	$1,573 + (1,327 \times 0,159)$
ET (educ-->iseo)	$1,607 + 0,344$	$1,573 + 0,211$
	1,951	1,784
ET (iseopri-->iseo)	0,425	0,159

Tabela 6.2.2.20 – Efeitos Totais das variáveis dependentes no índice socioeconômico da ocupação atual do indivíduo - setor privado, 1973 a 1996

	1973	1982
	$0,113 + (0,196 \times 1,264) + (0,088 \times 0,357)$	$0,084 + (0,178 \times 1,251) + (0,187 \times 0,455)$
ET (iseopai-->iseo)	$0,113 + 0,248 + 0,031$	$0,084 + 0,223 + 0,085$
	0,392	0,392
	$1,264 + (0,727 \times 0,357)$	$1,251 + (0,818 \times 0,455)$
ET (educ-->iseo)	$1,264 + 0,260$	$1,251 + 0,372$
	1,524	1,623
ET (iseopri-->iseo)	0,357	0,455
	1988	1996
	$0,086 + (0,163 \times 1,236) + (0,190 \times 0,471)$	$0,065 + (0,136 \times 1,523) + (0,197 \times 0,231)$
ET (iseopai-->iseo)	$0,086 + 0,201 + 0,089$	$0,065 + 0,207 + 0,046$
	0,376	0,318
	$1,236 + (0,844 \times 0,471)$	$1,523 + (1,206 \times 0,231)$
ET (educ-->iseo)	$1,236 + 0,398$	$1,523 + 0,279$
	1,634	1,802
ET (iseopri-->iseo)	0,471	0,231

6.2.3. Principais Resultados quanto às Hipóteses

As hipóteses aqui propostas basearam-se em afirmações, advindas da teoria, que discutem alterações nos efeitos de variáveis dependentes, meritocráticas e não-meritocráticas, no processo de estratificação social no setor público no país. Os resultados dos modelos de regressão logística multinomial, referentes aos grupos ocupacionais, contudo, mostram que tal setor não pode ser tratado de maneira única. Observou-se que a dinâmica e lógica dos efeitos das variáveis independentes na estratificação social no setor público, em grupos ocupacionais distintos (gerentes e profissionais) é bastante particular. Nesse sentido, as conclusões quanto às hipóteses aqui testadas precisam ser também particularizadas para cada grupo.

Esta conclusão reforça a crença de Goldthorpe (2004), que acredita ser necessária e profícua, para os estudos de estratificação social, uma abordagem intermediária, entre a individual, presente nos modelos e estudos de realização socioeconômica (*status attainment*), e a estrutural, inerente às tabelas e estudos de mobilidade social. Segundo o autor (2004, p.14),

It would be true to say that the two developments noted above had certain divergent aspects. The status attainment approach, while facilitating multivariate analysis, was most readily implemented with continuous variables - such as status scores, years of education etc. - and by making the (heroic) assumption of linear and additive effects. In contrast, loglinear modeling, while remaining largely bivariate, made possible detailed analyses of mobility tables, organized on the basis of class or occupational categories, through which 'endogenous mobility regimes', could be identified: i.e. persisting patterns of relative rates or, alternatively, varying levels of (net) association for different origin-destination transitions.

Goldthorpe (2004) considera as duas abordagens, isoladamente, limitadas. O autor destaca, contudo, a existência de recentes avanços, nos quais esta tese buscou se inspirar e se inserir, nos estudos sobre o processo de estratificação social. Nestes, a estratificação social é estudada, ao mesmo tempo, de modo contínuo e individual, bem como destacando as particularidades estruturais, advindas, por exemplo, das categorias ocupacionais.

However, in recent years further progress has been made in integrating these two approaches and combining their strengths. Most importantly, the possibility has been developed (LOGAN, 1983; BREEN, 1994) of reformulating loglinear models for the grouped data of standard mobility tables as multinomial logistic regression models for individual-level data, in which a range of other variables, whether categorical or continuous, can be included. Analyses that follow this strategy (e.g. HENDRICKX and GANZEBOOM, 1998; BREEN and GOLDTHORPE, 1999, 2001) are in fact now producing new empirical findings, especially in regard to the role of education in mobility processes, that have in turn important theoretical implications, as will seen in the sections to follow.

Antes de se observar a dinâmica da estratificação social em cada grupo ocupacional estudado (gerentes e profissionais), no setor público, faz-se necessário mostrar a dinâmica geral do processo de estratificação social no setor.

A hipótese 1 foi subdividida em duas sub-hipóteses, 1-a e 1-b. A primeira, baseada na teoria sociológica da modernização, acredita que o efeito das variáveis de *background* familiar (origem socioeconômica) sobre a realização ocupacional e acesso ao setor público dos indivíduos tem sofrido redução, ao passo que o efeito da educação sobre estas variáveis dependentes tem sofrido aumento com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

Os achados da pesquisa não permitem uma conclusão definitiva em relação a esta hipótese. Contudo, alguns resultados merecem destaque:

Quando se trata do acesso ao setor público em geral, não se observa nitidamente a redução do efeito das variáveis de origem socioeconômica. Por exemplo, apenas em 1996, a escolaridade do pai esteve associada à probabilidade de se ingressar no setor (um ano a mais de escolaridade do pai aumentava em 2,3% as chances de o indivíduo ingressar no setor). Destaque-se, ainda, que em nenhum dos anos estudados, a escolaridade da mãe esteve associada ao ingresso no setor. Os resultados do *status* socioeconômico da ocupação do pai, contudo, permitem uma conclusão mais objetiva quanto a hipótese 1-a. Para esta variável houve sim uma redução de seu efeito nas chances de se obter uma ocupação no setor público. O aumento de um ponto no índice socioeconômico da ocupação paterna aumentava em 3%, em 1% e em 0,04% as chances do indivíduo ingressar no setor público, em 1973, em 1982 e em 1988, respectivamente. Tal efeito aumenta para 0,4%, em 1996, indicando que a CF 1988 não tornou o ingresso no setor público mais meritocrático.

A conclusão acima leva também a confirmação da hipótese 2, que, com base na teoria do capital cultural (reprodução social), afirma que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a realização ocupacional e acesso ao setor público dos indivíduos, não sofreu redução com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil. Tal achado reforça o argumento de vários estudiosos da esfera pública no país, que destacam a persistência de elementos clientelistas e patrimonialistas na dinâmica do setor (FAORO, 2001). Schwartzman (1975), por exemplo, acredita que a persistência de um sistema patrimonial ou de elementos patrimoniais em um sistema político moderno tem muito a ver com a capacidade do líder político em manter seu poder absoluto, em contraste com a capacidade de arregimentar forças próprias por parte dos subordinados.

Bourdieu (1996), em breve ensaio, discutiu a concepção e construção de Estado, destacando o processo de reprodução social lá existente.

O Estado é resultado de um processo de concentração de diferentes tipos de capital, capital de força física ou de instrumentos de coerção (exército, polícia), capital econômico, capital cultural, ou melhor, de informação, capital simbólico, concentração que, enquanto tal, constitui o Estado como detentor de uma espécie de metacapital, como poder sobre os outros tipos de capital e sobre seus detentores (BOURDIEU, 1996, p.99).

Os resultados de 1973, por exemplo, indicam que houve sim a preocupação dos ocupantes do Estado em transmitir aos seus filhos regalias no acesso ao setor público, por meio da transmissão desses diversos tipos de capitais lá concentrados.

Infelizmente, esta é a única edição da PNAD (1973) que se preocupou em fazer tal questionamento (pai no setor público), o que impossibilita uma análise ao longo do tempo. Convém destacar que tal variável (pai no setor público) apenas esteve associada ao ingresso no setor público, quando se analisou a amostra geral. Seu efeito não foi observado quando se analisou a possibilidade de ingresso no setor público, em cargos gerenciais e profissionais. Trata-se de um relevante achado, pois pode indicar que, ao menos àquela época, a reprodução social no setor público não se observava nítida e diretamente em ocupações de maior *status* ocupacional.

Destaque-se, contudo, que o próprio Bourdieu (1996) acreditava que, dos distintos capitais concentrados no Estado, o mais eficiente, no tocante a reprodução social, é o cultural. Segundo o autor (1996), o Estado moderno seria criado por uma burocracia letrada, que o criou para legitimar seu monopólio sobre o poder de Estado. Ao mesmo tempo em que a escola é desenvolvida como instituição fundante da “*noblesse d’Etat*” é, também, encarregada de sua própria reprodução.

Os resultados da análise de trajetória reforçam tal entendimento: a tabela 6.2.2.19 mostra os efeitos totais das variáveis independentes no processo de realização ocupacional no setor público. Quando se observa a composição do efeito total do índice socioeconômico da ocupação do pai no índice socioeconômico da ocupação do filho, no setor público, percebe-se que a maior parte desse efeito, em todos os anos estudados, é de ordem indireta, via educação, ou seja, quanto maior o índice de ocupação do pai, maior será a escolaridade do filho, e maior será o seu índice de ocupação. Tal resultado é discutido com mais profundidade mais adiante.

O efeito da educação no acesso ao setor público também é discutido na hipótese 1, de modo inverso em relação ao observado na hipótese 2. A sub-hipótese 1-a trata do aumento do efeito da educação no acesso ao setor público, ao longo dos anos, decorrente do processo de industrialização e modernização das sociedades. Tal parte da hipótese também não se

confirma de modo direto. No período de 1973 a 1996, nota-se uma redução do efeito da educação no ingresso no setor público (um ano a mais de educação do indivíduo aumentava em 48,6%, 50,9%, 36,2%, e em 28,2% as chances de se ingressar no setor público, em 1973, 1982, 1988 e 1996, respectivamente).

Observou-se, entretanto, em 1996, um aumento do efeito da educação no ingresso a tal setor, quando se analisam apenas os servidores públicos estatutários (que ingressaram via concurso público). Para esse grupo, o incremento percentual de um ano a mais de educação equivaleu a 32%.

Esta mesma tendência (queda até 1988, e posterior elevação, em 1996, especialmente nos estatutários) é observada ao se analisar os efeitos da experiência (idade) nas chances de se obter um cargo no setor público. A análise da hipótese 4, posteriormente, irá retomar esses achados.

Observou-se, nas tabelas anteriores, a existência de efeitos negativos na probabilidade de se ingressar no setor público, via concurso, advindos do fato de ser homem, e principalmente, de ser branco. Tais resultados, se tomados de modo precipitado podem levar a conclusões equivocadas. Em um primeiro momento, o resultado desfavorável aos grupos privilegiados (brancos e homens), no tocante ao acesso ao setor público, pode parecer estranho. Tal resultado, contudo, em parte, pode ser explicado pela atratividade que o setor público exerce nos grupos desprivilegiados (não brancos e mulheres), fazendo-os procurar mais por este setor. Uma vez que o ingresso no setor público tem ocorrido, após 1988, na sua maior parte via concursos, a esfera pública, enquanto empregadora, tem sido vista como um ambiente meritocrático, em que o preconceito ligado a cor e sexo tendem a ser menores. Esta impressão é reforçada com os achados apresentados na tabela 6.1.6. Tal tabela indica que a diferença de renda entre brancos e não brancos é menor no setor público, tornando-o, assim, mais atraente aos grupos menos privilegiados. Além disso, a tabela 6.1.6 também indica que em ambos os setores, público e privado, a diferença entre os rendimentos de não brancos e brancos têm aumentado (a favor dos brancos) e que tal acréscimo é mais acentuado no setor privado (5% nesse setor, em comparação a 2%, no público). Estes resultados certamente podem confirmar a impressão de que o setor público apresenta-se mais meritocrático que o privado.

Importante ressaltar ainda que, ao se observar o ingresso no setor público, em ocupações selecionadas, de maior *status*, como as gerenciais e profissionais, o papel da cor se inverte. Em relação ao acesso ao setor público, enquanto gerente, as chances dos homens são 740,8%, em 1973, 112,1%, em 1982, 85,8% em 1988, e 81,9%, em 1996. Tal percentual,

contudo, eleva-se para 175,7% quando se trata da probabilidade de se ingressar no setor público, via concurso, ocupando cargos gerenciais. O outro grupo privilegiado (brancos) apresentou comportamento semelhante ao masculino, ao se observar o ingresso no setor público, enquanto gerentes. A variável cor esteve associada em 1988 e em 1996, apenas para os concursados, apresentando incremento percentual a favor dos brancos de 35,4%, e 49,4%, respectivamente.

O acesso ao setor público, em ocupações profissionais, por sua vez, não esteve associado a cor do indivíduo (em nenhum dos anos estudados). O fato de ser homem esteve associado a tal variável dependente apenas em 1973 (795,6%) e em 1996, apenas para os concursados (124,5%). Assim, esses resultados, referentes ao papel da cor e sexo no ingresso ao setor público confirmam os observados para o setor privado: homens e brancos possuem ingresso privilegiado em ambos os setores. A diferença é que, no setor público, tal privilégio a estes grupos está localizado em posições de maior hierarquia, na estrutura ocupacional.

Tais achados acerca do papel da cor no ingresso ao setor público confirmam os que foram observados por Grodsky e Pager (2001), para o caso americano. Os autores (2001) estudaram os efeitos de variáveis individuais e outras ligadas a estrutura ocupacional na determinação da diferença salarial entre brancos e negros, nos EUA, em 1990. O argumento do estudo baseou-se na crença de que tais diferenças não podem ser atribuídas apenas a diferenças individuais. Acredita-se, em tal estudo, que os efeitos da cor na determinação da renda são atenuados ou exacerbados pela estrutura ocupacional.

Understanding how location in the occupational structure shapes the nature of disparities in earnings by race is fundamental to gaining an accurate picture of how earnings inequality develops. If certain positions in the labor market are associated with a more severe racial penalty than others (i.e., if there is an interaction between occupation and race), then treating those indicators separately overlooks a key element of racial stratification (GRODSKY e PAGER, 2001, p.543).

Os resultados dos autores indicam que as diferenças entre rendimentos de brancos e negros são menores no setor público, o que já fora observado nesta tese. “While not perhaps color blind, the public sector appears to operate under a more meritocratic system of wage allocation than the private sector, weighing more heavily the formal credentials of education and experience” (GRODSKY e PAGER, 2001, p.552). Com o propósito de aprofundar a análise, os autores buscaram localizar, na estrutura ocupacional, as diferenças de rendimento, advindas da cor do indivíduo. A esse respeito, os autores encontraram os seguintes resultados:

In fact, racial disparities in earnings in the public sector vary widely across occupations. Unlike the private sector, however, this variation is only weakly related to the occupational earnings distribution and is not always in the direction of black disadvantage (GRODSKY e PAGER, 2001, p.556).

Os autores finalizam a análise destacando que o fato das disparidades raciais nos salários estarem distribuídas de maneira mais aleatória no setor público, tornam-no mais atrativo para os homens negros.

A respeito da hipótese 3, conclui-se o seguinte: ao se analisar o mercado de trabalho em geral, observou-se que a posse de capital social aumenta em 62,6% a empregabilidade (setor privado) do indivíduo. Quando se analisa apenas as chances de se ingressar no setor público, em geral, tal variável continua a estar associada a dependente, porém com menor incremento percentual, 45,2%. Confirma-se, assim, a hipótese 3.

A hipótese 4, por sua vez, trata do papel da CF/88 no processo de estratificação social no setor público. Segundo tal hipótese, é de se esperar que os resultados dos modelos testados para o ano de 1996, principalmente nos grupos dos concursados, indiquem a existência de um maior efeito das variáveis meritocráticas nas realizações individuais, quando comparado com os anos anteriores. Tal suposição foi confirmada. Os resultados indicam que em 1996, a educação aumentava em 32% as chances de se ingressar no setor público, enquanto estatutário. Tal resultado, para o grupo geral dos que trabalharam nesse setor, no mesmo ano foi de 28,2%.

Ao se observar as alterações nos efeitos da outra variável de capital humano (a experiência) a inflexão pós-1988 é maior ainda: em 1996, para os estatutários, um ano a mais de idade aumentava em 20,7% as chances de ingresso no setor. Para o grupo geral dos que trabalham no setor público, o percentual foi de 13,4% em 1996, e 12,6% em 1988.

Mesmo que não se possa afirmar que a CF/88 tenha tornado o ingresso ao setor público plenamente meritocrático, é possível concluir que a Carta Magna de 1988 trouxe uma significativa inflexão na dinâmica da estratificação social no setor, aumentando o papel das variáveis de capital humano em tal dinâmica. A hipótese 4, nesse sentido, pôde ser confirmada.

Os resultados do modelo de análise de trajetória também permitem que se discorra sobre algumas das hipóteses aqui testadas. Em tal modelo, buscou-se identificar o processo de causalidade na estratificação social no setor público.

Em relação ao efeito total da educação no processo de realização ocupacional no setor no período estudado, os seguintes achados merecem destaque:

- a) no setor privado, houve aumento do efeito total da educação no índice socioeconômico da ocupação, no período estudado (1,524 em 1973, 1,623 em 1982, 1,634 em 1988 e 1,802 em 1996);

- b) no setor público, por sua vez, o aumento do efeito desta variável ocorreu até 1988, caindo em 1996 (1,558 em 1973, 1,949 em 1982, 1,951 em 1988 e 1,784 em 1996).

A variável dependente, na análise de trajetória, é o índice socioeconômico da ocupação. Neste modelo, não se intenciona discutir o ingresso no setor público; observa-se o seguinte: uma vez estando no setor público, como ocorre a realização ocupacional.

É importante observar que tais resultados são opostos aos observados no modelo de regressão logística, referente ao acesso ao setor público. Em comparação aos anos anteriores, a educação, em 1996, foi mais importante no tocante ao ingresso no setor público. Uma vez lá estando, a dinâmica dos efeitos das variáveis meritocráticas e não-meritocráticas se altera. Conforme observado, em 1996, comparado com os anos anteriores, a educação passa a perder efeito no processo de realização ocupacional.

Esses resultados permitem a confirmação da hipótese 1, se se considerar os dados até 1988: o efeito da educação na realização ocupacional apresentou aumento, sendo notado um crescimento maior no setor público, quando comparado com o privado.

Os resultados deste modelo para 1996, contudo, mostram uma importante inflexão, no tocante ao efeito da educação na realização ocupacional no setor público nacional: ao contrário do que se esperava (hipótese 4), a obrigatoriedade do concurso público, a partir da CF/88, não aumentou o efeito da educação; pelo contrário, o que se observou foi uma redução em seu efeito. Tal achado não nos permite confirmar a hipótese 4, e ainda nos leva a crer na persistência da reprodução social no setor.

A permanência dos efeitos das variáveis não meritocráticas é discutida na hipótese 2:

- a) no setor privado, houve redução do efeito total do índice socioeconômico da ocupação do pai no índice socioeconômico da ocupação do indivíduo, no período estudado (0,392 em 1973, 0,392 em 1982, 0,376 em 1988 e 0,318 em 1996);
- b) o setor público, por sua vez, apresentou aumento do efeito desta variável até 1988, e leve queda em 1996 (0,218 em 1973, 0,307 em 1982, 0,329 em 1988 e 0,322 em 1996).

Oportuno lembrar que se tratam dos efeitos totais, do índice socioeconômico da ocupação do pai no índice socioeconômico da ocupação do indivíduo. Ao se analisar, por exemplo, apenas o efeito direto da variável, no setor público, os resultados são distintos: queda do efeito até 1988, e aumento em 1996. Destaque-se também que em todos os anos

cerca de 60% do efeito total da origem do indivíduo (aqui medido pelo índice socioeconômico da ocupação do pai) em sua realização ocupacional é mediado pela educação. Isso significa que a maior parte da reprodução social ocorre via educação, e não via transmissão direta.

Este resultado confirma o argumento de Bourdieu (1996) de que dos distintos capitais concentrados no Estado, o mais eficiente, no tocante a reprodução social, é o cultural. No setor público, a educação tem papel preponderante na reprodução social da elite. Não se confirma, assim, a hipótese 4.

O segundo modelo de regressão logística multinomial buscou analisar as chances de se ingressar no setor público, em dois grupos ocupacionais específicos, o gerencial e o profissional. Os resultados desse modelo indicam a existência de particularidades na estratificação social, advindas da natureza da ocupação.

Com base nos resultados desse modelo, não se chega a uma conclusão definitiva em relação à hipótese 1. O efeito das variáveis de capital humano não apresentou tendência de crescimento nítida, no tocante ao acesso ao setor público. Contudo, tal efeito foi muito maior, se comparado para com a análise geral: em 1996, um ano a mais de educação do indivíduo aumentava suas chances em acessar o setor público em 16,1%. Por sua vez, quando se tratou do acesso a cargos gerenciais e profissionais no mesmo setor, o incremento percentual da educação aumentou para 24,3%, e 78,2%, respectivamente

Acerca da hipótese 2, os resultados das regressões logísticas multinomiais, no tocante aos cargos gerenciais e profissionais, assemelham-se aos obtidos no modelo anterior: não há uma dinâmica clara, quanto aos efeitos das variáveis não-meritocráticas, ao longo do tempo, nas variáveis dependentes. Eles aparecem pontualmente, sem demonstrar a existência de um padrão claro nos efeitos. Para o grupo gerencial no setor público, tal efeito aparece em 1973, 1982 e em 1996, apenas para os gerentes estatutários. Apesar de, em 1973, o fato de um indivíduo ter pai no setor público não influenciar seu acesso no setor público, enquanto gerente ou profissional, não se pode dizer que tal setor no Brasil esteja imune a reprodução social.

Os achados mais importantes, que confirmam a reprodução social nos grupos ocupacionais estudados, vêm do ano de 1996, para os estatutários: no tocante ao acesso a cargos gerenciais no setor público, a educação da mãe esteve associada, com incremento percentual de 4%; e em relação ao acesso a cargos profissionais, as três variáveis de capital cultural estiveram associadas – educação do pai, da mãe e ocupação do pai, com os respectivos incrementos percentuais, 5,2%; 5,7% e 1,3%.

Esses resultados, além de mostrar que a reprodução social no setor público está localizada em cargos de maior *status* e hierarquia, indicam que a CF/88 não tornou o ingresso no setor público mais meritocrático, o que impede a confirmação da hipótese 4.

A hipótese 3, por sua vez, pode ser confirmada com ênfase, para o grupo dos gerentes e profissionais no setor público. A posse de capital social por parte do indivíduo aumentou suas chances de ingressar no setor público, em 1988, enquanto gerente, em 88,6%, e em 82,6%, para o grupo profissional. Tal associação não foi observada quando se tratou do grupo geral neste setor. Confirma-se, assim, a utilização da rede de relacionamentos como mecanismo para se ingressar na esfera pública, principalmente em cargos gerenciais.

A interação entre o capital social e a estrutura ocupacional, aqui observada, indica que a posse de capital social, e, principalmente, os retornos econômicos advindos dela não possuem uma distribuição aleatória, nem igualitária na estrutura social. Esta também foi a conclusão de Tomás, Xavier e Dulci (2007). Os autores analisaram os retornos do capital humano, social e cultural, a partir da situação ocupacional dos indivíduos e da análise da distribuição condicional dos rendimentos de sua atividade principal, na Região Metropolitana de Belo Horizonte, em 2002. Os autores encontraram retornos do capital social no setor público (no tocante à análise da situação ocupacional dos indivíduos), e apenas para os grupos de renda acima da mediana, quando se estudou a distribuição dos rendimentos.

Evidências internacionais também foram encontradas sobre o efeito interativo entre capital social e estrutura ocupacional. Grodsky e Pager (2001, p.560) observaram a seguinte tendência, para o caso americano:

Many of the occupations with the largest racial gap in wages, such as securities and financial services, insurance sales, managers in properties and real estate, actuaries, lawyers, and physicians, are occupations that rely on developing a profitable clientele for success. If blacks and whites in the same occupation have fairly segregated social networks, then we would expect whites in these occupations to benefit from the wealthier pool of potential clients to which they have access.

Apesar de relevante, os achados desta tese acerca da hipótese 3 precisam ser ponderados em função dos dados sobre capital social, aqui utilizados, serem advindos apenas da PNAD de 1988. As informações desta edição da pesquisa, levantadas pelo IBGE, não retrataram o setor público pós-CF/1988, que introduziu padrões meritocráticos na seleção. Sabe-se que, anteriormente a esta Carta Magna, funcionários contratados pelo Estado costumavam ser efetivados após alguns anos de trabalho. Em tal situação, principalmente em posições mais elevadas na estrutura hierárquica, como as gerenciais e as ligadas aos cargos profissionais, a posse e utilização de capital social (as redes de relacionamento) eram

fundamentais para garantia e manutenção da carreira. Uma vez que os dados sobre capital social foram obtidos da PNAD de 1988, cuja coleta de dados ocorreu antes da promulgação da CF/1988, parcela significativa dos que afirmaram estar no setor público utilizou tal estratégia (ingresso no setor via rede de relacionamentos). Apesar de tal ressalva, a existência do efeito do capital social nas chances de se obter cargos gerenciais e profissionais no setor público pode ser considerada um forte indício da permanência do caráter patrimonialista do Estado e da burocracia pública, brilhantemente registrado por Faoro (2001).

7. Conclusão e Recomendações

A escolha do setor público como *loci* para estudo da estratificação social no Brasil demonstrou ser acertada. Nele, há diversas pressões modernas e pré-modernas, advindas da história e da formação do Estado e da nação, que particularizam os caminhos da realização socioeconômica. Nesse sentido, estudar o processo de estratificação social, respeitando as particularidades de cada setor, permite que se chegue a conclusões mais fidedignas à realidade nacional. Esta foi um dos principais propósitos da tese de Moutinho (1997) sobre os diferenciais de salários entre empresas públicas e empresas privadas. A autora, em seu estudo, observou que as empresas privadas e as empresas públicas têm comportamento diferenciado ao remunerar o trabalho e que atuam de modo diferenciado ao pagar salários e ordenados.

Ainda, os resultados desta tese indicam que o setor público não pode ser tomado como único. A estrutura e a natureza das ocupações demonstraram ter forte efeito na dinâmica da estratificação social em tal setor.

Em geral, as hipóteses desse estudo versaram sobre como e até que ponto a estratificação social no setor público é, tem se tornado, ou tem deixado de ser meritocrática ou reproducionista.

De modo geral, os resultados dessa tese indicam que o setor público nacional não pode ser considerado eminentemente meritocrático como se preconizava. Os achados têm indicado a persistência dos efeitos da origem socioeconômica do indivíduo no processo de estratificação social no setor. Conforme já observado, as variáveis ligadas à origem social do indivíduo têm mantido sua importância no processo de estratificação social no setor público, inclusive quando se analisa o grupo dos estatutários, em 1996. Tal resultado indica que a Carta Magna de 1988 não conseguiu barrar o processo de reprodução social no setor. Ressalte-se que a importância destes efeitos foi maior no acesso a ocupações profissionais, no grupo dos estatutários em 1996. Tratam-se das ocupações de maior *status* e renda, em que tipicamente há o interesse, por parte dos pais, em reproduzir os benefícios e privilégios a seus filhos.

A permanência desses efeitos pode ser explicada pelos teóricos da reprodução social (BOURDIEU, 1973; BOURDIEU e PASSERON, 1977). Segundo esses autores, a elite é capaz de se reproduzir, garantindo privilégios aos seus descendentes. Ressalta-se, também, que tal reprodução ocorreu eminentemente via educação, conforme observado nos resultados dos modelos de análise de trajetória, e preconizado por Bourdieu (1996).

É também possível afirmar que a permanência desses efeitos não-meritocráticos seja atribuída ao próprio caráter híbrido da formação social nacional, que permite e favorece a convivência de elementos meritocráticos e não-meritocráticos na estrutura social.

Acerca de tal convivência, Goldthorpe (2004, p.17) destaca que,

In all modern societies the most important factor mediating intergenerational mobility is individuals' educational attainment; other relevant individual characteristics, such as IQ or motivation, appear to operate to a large extent via educational attainment. However, no society has yet become a true 'meritocracy' in the sense that individuals' social origins and destinations are statistically independent once education - or IQ, motivation or other 'merit' variables - are controlled: **a 'direct' effect of origins persists. (MARSHALL *et al.*, 1997; BREEN and GOLDTHORPE (1999, 2001).** Moreover, **the importance of education in mediating mobility does not steadily increase over time.** On the one hand, the association between origins and educational attainment (controlling for the direct effects of educational expansion) weakens, if at all, only slowly (BLOSSFELD and SHAVIT, 1993); and, on the other hand, several recent national studies indicate that the association between education and destinations is itself now showing a tendency to weaken rather than to strengthen (grifo do autor).

O autor (2004, p.17) continua,

In the associations between origins, education and destinations, a significant interaction effect is regularly present (contrary to the assumption of linear and additive effects in standard path-analytic models). The association between origins and destinations tends to be weaker at higher educational levels than at lower (HOUT, 1988; BREEN and JONSSON, 2003; VALLET, forthcoming); or, in an alternative interpretation, the association between educational attainment and destinations tends to be weaker for individuals of more advantaged origins (GUZZO, 2002; cf. also ISHIDA *et al.*, 1995).

Aqui cabe retomar o argumento de Riggs (1968), acerca da classificação das sociedades em desenvolvimento como prismáticas. Para o autor (1968), as sociedades em transição procuram maneiras de sobreviver e de proteger os seus mais preciosos valores. Nestas sociedades ocorre, para Riggs (1968), uma conjugação do tradicional com o moderno.

Talvez possamos encontrar a explicação para isso se observarmos que os novos sistemas de mercado e administrativos **deslocaram**, mas não **substituíram** os sistemas tradicionais. (...) Mesmo no plano central ou nacional, pressentimos que algumas práticas residuais, conservadas de outros tempos, ainda afetam, fundamentalmente, embora de modo sutil, o funcionamento das novas instituições governamentais. Com efeito, essa mistura de práticas antigas e novas, de idéias modernas superpostas a idéias antigas, será talvez um dos característicos das sociedades 'em transição'. Se assim for, talvez possa ajudar a explicar por que frequentemente reformas realizadas segundo as melhores doutrinas de administração pública deixam de produzir os resultados desejados. [grifo do autor] (RIGGS, 1968, pp.14-15).

Fernandes (1975), na mesma linha de pensamento de Riggs (1968), acredita que o desenvolvimento do capitalismo, não só no Brasil como na América Latina, é baseado num dado sistema de classes sociais resultante da ordem colonial. Neste sentido, é primordial entender o modo como tais classes agem para fortalecer ou extinguir o regime social de

produção econômica: o capitalismo dependente, uma combinação de relações de dominação externa e interna (FERNANDES, 1975). Ainda, segundo o autor, a dominação externa na América Latina evolui produzindo três realidades estruturais: concentração de renda e poder; coexistência de estruturas sócio-econômicas de épocas históricas diferentes; e exclusão social. O desafio da América Latina, portanto, não seria produzir riqueza, mas distribuí-la, isto porque o modelo de capitalismo dependente inibe a integração nacional e o desenvolvimento autônomo, acentuando o quadro de desigualdades sociais (FERNANDES, 1975).

A pesquisa de Almeida (2007)¹⁷ mostra bem a convivência e a luta entre o arcaico e o moderno no Brasil. O autor buscou realizar um teste quantitativo da antropologia de Roberto DaMatta. De modo geral, o autor conclui, afirmando existir dois Brasis, um arcaico e outro moderno, distantes entre si, em termos de visão de mundo, mentalidade, cultura. Ao analisar os resultados da PESB, Almeida (2007) acredita que parcela desta diferença entre os dois Brasis advém de diferenças na escolaridade. Afirma, contudo, que há uma visão de mundo particular ao nosso país, que independe do grau de escolaridade obtida:

As duas conclusões podem coexistir: tanto a escolaridade é importante e explica bastante a diferença entre grupos sociais em um mesmo país, quanto pessoas da mesma escolaridade em países distintos podem ter visões de mundo diversas. (...) A cultura brasileira seria diferente sim, e a prova disso é o que brasileiro de grau superior é mais familista ou hierárquico, por exemplo, do que o norte-americano de grau superior (ALMEIDA, 2007, p.40).

Outro dado relevante da pesquisa de opinião analisada por Almeida (2007) refere-se ao apoio social, observado no país, ao patrimonialismo e à corrupção. Segundo o autor, tais fenômenos não estão circunscritos a uma elite política perversa e sem ética; estão, na verdade, ligados a valores fortemente arraigados na população brasileira.

A convivência do moderno com o tradicional foi observada nos dados desta tese. Por exemplo, a análise dos resultados dos modelos de 1996, para o grupo dos estatutários, em comparação com os anteriores permite observar tal convívio. De um lado, observa-se o resultado do esforço moderno e burocratizante advindo da CF/88, no aumento do efeito das variáveis meritocráticas (as de capital humano, no caso) no processo de estratificação social no setor público. De outro, registra-se que a Lei Maior em questão não impediu a dinâmica da reprodução social no setor, notada nos efeitos das variáveis de *background* familiar (educação da mãe, educação do pai e iseo pai) no acesso e na realização ocupacional no setor público nacional.

¹⁷ Trata-se da Pesquisa Social Brasileira (PESB), empreendida pelo DATAUFF, da Universidade Federal Fluminense, em 2002, cujos principais resultados estão resumidos em Almeida (2007).

É ilustrativo destacar, na ótica jurídica, a convivência do moderno e do tradicional na esfera pública. De acordo com Vieira (2004), o texto promulgado em 05 de outubro de 1988 traz significativos avanços na matéria administrativa. O primeiro a merecer destaque, segundo o autor, é a inclusão do rol de princípios no caput do art. 37. A funcionalidade destes princípios alia-se a regras que visam, logo nos incisos iniciais, fechar alternativas outrora abertas à burla do sistema de mérito. Para Mello (2002, p.257), “o que a Lei Magna visou com os princípios da acessibilidade e do concurso público foi (...) ensejar a todos iguais oportunidades de disputar cargos ou empregos na Administração direta, indireta ou fundacional”.

Os dados dessa tese indicaram que apesar dos esforços constitucionais de 1988, elementos não-meritocráticos continuaram a ter seu papel no processo de estratificação no setor. É sabido que o próprio texto constitucional foi omissivo, ou conivente com a manutenção de alguns privilégios, bem como com existência de mecanismos de burla ao concurso público, como a utilização de terceirizados no setor público e o provimento para os cargos de confiança a critério do governante.

Sobre a burla à regra do concurso público, Cammarosano (1991, p.172) destaca:

Todavia, equívocos exegéticos e até mal disfarçadas práticas nepotistas, supedaneadas, não raras vezes, em legislação ordinária amesquinhadora de princípios constitucionais maiores, ou formuladora de definições indevidamente adotadas para desvendar o sentido e alcance de normas constitucionais, ensejaram sistemática burla à regra do concurso público.

São exemplos da referida “burla oficial” os esforços de vários Estados, em seus textos constitucionais, com o propósito de manter interesses particulares, prever o ingresso em cargos públicos sem concurso, mesmo após o caráter burocratizante da Carta de 1988 (BRASIL, 1993; 1996a; 1996b; 2001). Em todos os exemplos, o Supremo Tribunal Federal julgou que o texto constitucional do Estado em questão feria os preceitos constitucionais da Lei Maior.

Outro achado relevante desta tese refere-se às barreiras da cor, no processo de estratificação social no setor público nacional. A análise do setor público em geral não demonstrou privilégios no acesso ao setor por parte dos brancos. Pelo contrário; o fato de ser branco diminuía as chances de o indivíduo ingressar no setor público, nos anos observados (1982, 1988 e 1996). O efeito esperado (coeficiente da cor positivo) aparece quando se observa os resultados da regressão logística multinomial, por grupos ocupacionais. No tocante ao acesso ao setor público, em ocupações gerenciais, a cor aparece como variável independente associada a dependente em 1988 e 1996 (estatutários), com sinal positivo,

indicando maiores chances de ingresso para os brancos. Esses efeitos são maiores, inclusive, que os observados para o setor privado. Tal resultado mostra que o papel da cor na estratificação social no setor público não é linear, e de que há barreiras ocupacionais que impedem o ingresso dos não brancos a ocupações de maior *status* e retorno, no setor público.

Tais achados acerca do papel da cor no ingresso ao setor público confirmam os que foram observados por Grodsky e Pager (2001), para o caso americano. Os autores (2001) estudaram os efeitos de variáveis individuais e outras ligadas a estrutura ocupacional na determinação da diferença salarial entre brancos e negros, nos EUA, em 1990. O argumento do estudo baseou-se na crença de que tais diferenças não podem ser atribuídas apenas a diferenças individuais. Acredita-se, em tal estudo, que os efeitos da cor na determinação da renda são atenuados ou exacerbados pela estrutura ocupacional.

Understanding how location in the occupational structure shapes the nature of disparities in earnings by race is fundamental to gaining an accurate picture of how earnings inequality develops. If certain positions in the labor market are associated with a more severe racial penalty than others (i.e., if there is an interaction between occupation and race), then treating those indicators separately overlooks a key element of racial stratification (GRODSKY e PAGER, 2001, p.543).

Os resultados dos autores indicam que as diferenças entre rendimentos de brancos e negros são menores no setor público, o que já fora observado nesta tese. “While not perhaps color blind, the public sector appears to operate under a more meritocratic system of wage allocation than the private sector, weighing more heavily the formal credentials of education and experience” (GRODSKY e PAGER, 2001, p.552). Com o propósito de aprofundar a análise, os autores buscaram localizar, na estrutura ocupacional, as diferenças de rendimento, advindas da cor do indivíduo. A esse respeito, os autores encontraram os seguintes resultados:

In fact, racial disparities in earnings in the public sector vary widely across occupations. Unlike the private sector, however, this variation is only weakly related to the occupational earnings distribution and is not always in the direction of black disadvantage (GRODSKY e PAGER, 2001, p.556).

Os autores finalizam a análise destacando que o fato das disparidades raciais nos salários estarem distribuídas de maneira mais aleatória no setor público, tornam-no mais atrativo para os homens negros.

Acerca do caso brasileiro, destaca-se o estudo feito por Almeida (2007). Nele, o autor, por meio de uma pesquisa de opinião, buscou identificar e analisar alguns preconceitos ligados a cor, na percepção dos brasileiros.

Os resultados por ocupação indicam um claro padrão de classificação profissional. À medida que cai o *status* da profissão, ela se torna menos branca e mais parda e preta. Para a população brasileira, advocacia e ensino médio são ocupações de brancos (48% e 36%, respectivamente). Em seguida há uma queda abrupta na proporção

daqueles que acham que os brancos são motoristas de táxi (14%), ocupação na qual predominam os pardos (41%). (...) os pretos são vistos como os que ocupam profissões de menor *status* do que os pardos. (ALMEIDA, 2007, p.232)

Todos esses achados demonstram que o Brasil ainda é um país racista, e que há fortes barreiras para dificultam a mobilidade social dos pretos e pardos. No caso específico desta tese, convém destacar os referentes ao acesso a cargos gerenciais no setor público para os estatutários, em 1996. Neste ano, o fato de ser branco aumentava as chances de ingresso do indivíduo na referida ocupação em 49,4%. Tem-se novamente a conclusão de que mesmo a figura do concurso público não conseguiu eliminar as barreiras da cor, no setor público.

Em geral, os resultados aqui discutidos vêm reforçar a necessidade de se continuar a estudar as particularidades do processo de estratificação social em cada nação, destacando a pertinência de se observar elementos estruturais (tais como classe e grupos ocupacionais no processo). Recomenda-se, ainda, que os novos estudos acerca da temática continuem a explorar os modelos de regressão logística multinomial como maneira de se mensurar tanto a continuidade e os efeitos lineares, tão bem explorados nos modelos de realização de *status*, quanto as barreiras e efeitos estruturais, já conhecidos das tabelas de mobilidade social.

Espera-se, assim, que essa tese tenha contribuído com o desenvolvimento e amadurecimento dos estudos de estratificação social no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABRANCHES, Sérgio Henrique. Empresa Estatal e Capitalismo: uma análise comparada. In: Carlos Estevam Martins (org.). *Estado e Capitalismo no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1977.

ABRANCHES, Sérgio Henrique. Governo, Empresa Estatal e Política Siderúrgica: 1930-1975. In: LIMA JR., Olavo e ABRANCHES, Sérgio Henrique (orgs.). *As Origens da Crise: Estado Autoritário e Planejamento no Brasil*. São Paulo: Vértice, 1987.

ALMEIDA, Alberto Carlos. *A Cabeça do Brasileiro*. 2ª.ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2007.

BARBOSA, Livia. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? *Revista do Serviço Público*. Fundação Escola Nacional de Administração Pública. Brasília. Ano 47, vol. 120, n.3, set-dez 1996, p.59-102.

BARBOSA, Livia. *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. 4.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

BARKER, James. Tightening the iron cage: concertive control in self-managing teams. *Administrative Science Quarterly*, 38, 1993, pp. 408-437.

BARON, James N. e BIELBY, William T. Bringing the Firms Back In: stratification, segmentation, and the organization of work. *American Sociological Review*, vol. 45, 1980, pp. 737-765.

BENDIX, R. *Work and Authority in Industry: ideologies of management in the course of industrialization*. New York: Harper Torchbooks, 1963.

BERTERO, Carlos Osmar. *Administração Pública e Administradores*. Brasília: FUNCEP, 1985.

BICUDO, Valéria Rosa. Terceirização na Petrobrás: implicações sociais, gerenciais e políticas. In: Encontro Anual da ANPAD, 27, 2003, Atibaia-SP. *Anais...* Atibaia: ANPAD, 2003.

BLAU, Peter. The hierarchy of authority in organizations. In: W. Heydebrand (org.). *Comparative Organizations: the results of empirical research*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1973, pp.543-560.

BLAU, Peter e DUNCAN, Otis. *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1967.

BLOSSFELD, H. e SHAVIT, Y. (eds.). *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder: Westview Press, 1993.

BOSCHI, Renato. Democratization y Reestructuración Del Sector Privado en América Latina. *Realidad Económica*, v.132, 1995.

BOTTOMORE, Tom. *As Classes na Sociedade Moderna*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

BOURDIEU, Pierre. Cultural Reproduction and Social Reproduction. In: R. Brown. (ed.). *Knowledge, Education and Cultural Change*. London: Tavistock, 1973.

BOURDIEU, Pierre. Le capital social – notes provisoires. *Actes de la Recherche en Science Sociales*, Paris, n.31, Jan.1980, p.2-3.

BOURDIEU, Pierre.; PASSERON, Jean-Claude. *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: SAGE Publications, 1977.

BOURDIEU, Pierre. Espíritos de Estado: gênese e estrutura do campo burocrático. In: P. Bourdieu. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas, SP: Papyrus, 1996.

BOWLES, Samuel; GINTIS, Herbert. *Schooling in Capitalist America*. New York Basic Books. 1976.

BOYER, Robert. *A Teoria da Regulação: uma análise crítica*. São Paulo: Nobel, 1990.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI-MC 837 / DF - DISTRITO FEDERAL MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE*, rel. Min. Moreira Alves, Tribunal Pleno, j. 12.02.1993, DJ 23.04.1993, p. 6.919.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI-MC 1350 / RO – RONDÔNIA - MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE*, rel. Min. Celso de Mello, Tribunal Pleno, j. 27.09.1995, DJ 06.09.1996a, p. 31.848.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI-MC 1329 / AL – ALAGOAS - MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE*, rel. Min. Celso de Mello, Tribunal Pleno, j. 03.08.1995, DJ 20.09.1996b, p. 34.531.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI-MC 402 / DF - DISTRITO FEDERAL MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE*, rel. Min. Moreira Alves, Tribunal Pleno, j. 02.08.1993, DJ 20.04.2001, p. 104.

BREEN, R. Individual Level Models for Mobility Tables and other Cross-Classifications, *Sociological Methods and Research*, v.23, pp.147-73, 1994.

BREEN, R. (ed.). *National Patterns of Social Mobility: Convergence or Divergence?* Oxford: Oxford University Press, forthcoming.

BREEN, R. and GOLDTHORPE, J. H. Class Inequality and Meritocracy: a Critique of Saunders and an Alternative Analysis, *British Journal of Sociology*, v.50, pp.1-27, 1999.

BREEN, R. and GOLDTHORPE, J. H. Class, Mobility and Merit: the Experience of Two British Birth Cohorts, *European Sociological Review*, v.17, pp. 81-101, 2001.

BREEN, R. e JONSSON, J. O. 'Period and Cohort Change in Social Fluidity: Sweden 1976-1999'. *Working Paper*, Nuffield College, Oxford, 2003.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. *Revista do Serviço Público*, ano 47, v.120, n.1, janeiro.-abril. 1996, pp.07-37.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. *Reforma do Estado para a Cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional*. São Paulo: Editora 34; Brasília: ENAP, 1998.

BYRNE, Barbara M. *Structural Equation Modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. Mahwah (New Jersey-EUA): Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, 2001.

BURT, Ronald S. The Network Structure of Social Capital. In: R. Sutton e Barry Staw. *Research in Organizational Behavior*, v.22, Greenwich, CT: JAI Press, 2000.

CAMMAROSANO, Márcio. Servidores Públicos. In: Celso Antônio Bandeira de Mello (Coord.). *Direito Administrativo na Constituição de 1988*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1991.

CARDOSO, Fernando Henrique. *Autoritarismo e democratização*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.

CASTRO, Celso. *Sociologia Aplicada à Administração*. São Paulo: Atlas, 2002.

CHENG, Tun-jen. Political Regimes and Developmental Strategies: South Korea and Taiwan. In: Gary Gereffi e Donald Wyman (orgs.). *Manufacturing Miracles: Paths of Industrialization in Latin America and East Asia*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990.

CLEGG, Stewart. *As Organizações Modernas*. Oeiras: Celta Editora, 1998.

COLEMAN, James. Social Capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, v.94, supplement, p.S95-S120, 1988.

COLEMAN, James. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1994.

COLLINS, Randall. Functional and Conflict Theory of Educational Stratification. *American Sociological Review*, 36, pp.1002-1019, 1971.

COLLINS, Randall. *The Credential Society*. New York: Academic Press. 1979.

COUTINHO, Luciano G. e REICHSTUL, Henri-Philippe. O Setor Produtivo Estatal e o Ciclo. In: Carlos Estevam Martins (org.). *Estado e Capitalismo no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1977.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. *A Trama e o Drama do Engenheiro: mudança de paradigma produtivo e relações educativas em Minas Gerais*. Tese de Doutorado. Campinas. Faculdade de Educação da UNICAMP, 1998.

DAHRENDORF, Ralf. *As Classes e seus Conflitos na Sociedade Industrial*. Brasília: Editora da UnB, 1982.

- DAMATTA, Roberto. *O que faz o Brasil, Brasil?*. Rio de Janeiro: Rocco, 1984.
- DAMATTA, Roberto. *Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro*. 6. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.
- DAVIS, K.; MOORE, Wilbert. Alguns princípios de estratificação. In: VELHO, O.; PALMEIRA, M. (Orgs.). *Classes e estratificação social*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- DE GRAAF, Nan Dirk.; FLAP, Hendrik Derk. 'With a Little Help From My Friends': Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, v.67, n.02, December, 1988.
- DIAMANT, Alfred. O sistema administrativo francês: a República passa, mas a administração fica. INDIANA UNIVERSITY, Department of Government. *Administração Pública Comparada*. Rio de Janeiro: USAID (Agência Norte-Americana para o Desenvolvimento Internacional); Edições Bloch, 1967.
- DIEESE. *A Situação do Trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2001.
- DINIZ, Eli. Neoliberalismo e Corporativismo: as duas faces do capitalismo industrial no Brasil. *RBCS – Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20. ano 7, 1992.
- EDWARDS, Richard. *Contested Terrain: The Transformations of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books, 1979.
- ETZIONI, A. *Organizações Modernas*. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1974.
- EVANS, Peter. The State as Problem and Solution: Predation, Embedded Autonomy and Structural Change. In: HAGGARD, Stephan e KAUFMAN, Robert (orgs.). *The Politics of Economic Adjustment*. Princeton: Princeton University Press, 1992, pp. 139-181.
- EVANS, Peter. *Autonomia e Parceria*. Estados e Transformação Industrial. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2004.
- FAORO, Raimundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. 16.ed. São Paulo: Globo, 2001.
- FERNANDES, Florestan. *A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.
- FERNANDES, Florestan. *Apontamentos sobre uma "teoria do autoritarismo"*. São Paulo: Hucitec, 1979.
- FERNANDEZ, Roberto M.; CASTILLA, Emilio J.; MOORE, Paul. Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology*, v.105, n.05, p.1288-1356, Mar., 2000.
- FERNANDEZ, Roberto M.; WEINBERG, Nancy. Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank. *American Sociological Review*, v.62, p.883-902, December, 1997.

- FOUCAULT, Michel. *A verdade e as formas jurídicas*. Rio de Janeiro: Nau Editora, 1999.
- FREYRE, Gilberto. *Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. 50. ed. São Paulo: Global, 2005.
- FURTADO, Celso. *Análise do Modelo Brasileiro*. São Paulo: Civilização Brasileira, 1986.
- GAMORAN, Adam. The stratification of high school learning opportunities. *Sociology of Education*, v.60, p.135-155, 1987.
- GIDDENS, Anthony. *A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas*. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.
- GOLDBERGER, Aathur S. e CAIN, Glen G. The causal analysis of cognitive outcomes in the Coleman, Hoffer, and Kilgore Report. *Sociology of Education*, v.55, p.103-122, 1982.
- GOLDENSTEIN, Lídia. *Repensando a Dependência*. São Paulo: Paz e Terra, 1994.
- GOLDTHORPE, John H. Problems of “Meritocracy.” In: Robert Erikson; Jan O Johnsson (eds). *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. West Press View. 1996.
- GOLDTHORPE, John H. Progress in Sociology: the case of social mobility research. *Sociology Working Papers – Paper Number 2003-08*, Department of Sociology, Nuffield College Oxford, University of Oxford. Paper prepared for the symposium in honour of Robert Erikson on his retirement as Secretary General of the Council for Working Life and Social Research, Stockholm, 24-25 November, 2004. Disponível em <www.sociology.ok.ac.uk/swp.html>, acesso em 29 de Janeiro de 2008.
- GRANOVETTER, Mark. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*. 78: 1360-1380, 1973.
- GRANOVETTER, Mark. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, v.91, n.03, p.481-510, nov., 1985.
- GRANOVETTER, Mark. *Getting a job: a study of contacts and careers*. 2.ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1995 [1974].
- GRODSKY, Eric e PAGER, Devah. The structure of disadvantage: individual and occupational determinants of the black-white wage gap. *American Sociological Review*, v.66, pp.542-567, August, 2001.
- GRUSKY, David. *Social Stratification: class, race, and gender in sociological perspective*. 2.ed. Boulder (Colorado-USA): Westview Press, 2001.
- GRUSKY, David. The past, present, and future of social inequality. In: David Grusky (ed.). *Social Stratification: class, race, and gender in sociological perspective*. 2.ed. Boulder (Colorado-USA): Westview Press, 2001.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Classes sociais. In: Sérgio Miceli (org.). *O que ler na ciência social brasileira (1970-1995) – Sociologia (volume II)*. 2.ed. São Paulo: Editora Sumaré: ANPOCS; Brasília, DF: CAPES, 1999.

GUZZO, S. 'Getting in Through the Back Door: Equal Educational Qualifications, Unequal Occupational Returns', ISA Research Committee on Social Stratification and Mobility, Oxford, 2002.

HAGGARD, Stephan. The newly industrializing countries in the international system. *World Politics*, Princeton, v.38, n.2, pp.343-470, 1986.

HALLER, Archibald. e PORTES, Alejandro. Status Attainment Process. *Sociology of Education*. 1973, vol. 46 (winter): 51-91.

HALLER, Archibald. e SARAIVA, Hélio. Ascription and Status Transmission in Brazil. In: Scoville, James. G. (org.). *Status Influences in Third World Markets: caste, gender and custom*. Berlin: Walter de Gruyter Inc., 1991, p.65-93.

HALLER, Archibald. e SARAIVA, Hélio. The Income Effects of Education in a Developing Country: Brazil – 1973 and 1982. In: Robert Althausen e Michael Wallace (orgs.). *Research in Social Stratification and Mobility*, 11: 295-336, 1992.

HALSEY, Anthony H. Towards Meritocracy? The Case of Britain. In: Jerome Karabel; Anthony H. Halsey (eds.). *Power and Ideology in Education*. New York: Oxford University Press, 1977.

HANDY, Charles. *Além do Capitalismo*. São Paulo: Makron Books, 1999.

HASENBALG, Carlos A. Race and Socioeconomic Inequalities in Brazil. In: Pierre Michel Fontaine (ed.). *Race, Class and Power in Brazil*. Los Angeles: CAAS-UCLA, 1985.

HASENBALG, Carlos A. e VALLE SILVA, Nelson. Raça e Oportunidades Educacionais no Brasil. In: Peggy A. Lovel (ed.). *Desigualdade Racial no Brasil Contemporâneo*. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 1991.

HEADY, Ferrel. *Public Administration: a comparative perspective*. Foundations of public administration series, W. S. Sayre (ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1966.

HELAL, Diogo Henrique. *Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996*. Recife: O Autor, 2003. (Dissertação de mestrado – UFPE. CCSA. Administração, 2003).

HELAL, Diogo Henrique. Empregabilidade no Brasil: padrões e tendências. In: IPEA. *Prêmio IPEA/CAIXA 2005 – Monografias Premiadas*. Brasília: IPEA, 2007.

HENDRICKX, J. and GANZEBOOM, H. G. B. Occupational Status Attainment in the Netherlands, 1920-1990: A Multinomial Logistic Analysis, *European Sociological Review*, v.14, pp.387-403, 1998.

HOLANDA, Sérgio Buarque. *Raízes do Brasil*. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOLSINGER, Donald B. Education and the Occupational Attainment Process in Brazil. *Comparative Education Review*, vol. 19, 1975, pp. 267-275.

HOUT, M. 'More Universalism, Less Structural Mobility: The American Occupational Structure in the 1980s', *American Journal of Sociology*, 93, pp.1358-1400.

HURN, Christopher J. *The Limits and Possibilities of Schooling: An Introduction to the Sociology of Education*. 3. ed. Boston: Allyn and Bacon. 1993.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 1996* / IBGE, Departamento de Emprego e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 1997.

ISHIDA, H., MÜLLER, W. and RIDGE J. M. 'Class Origin, Class Destination, and Education: A Cross-National Study of Ten Industrial Nations', *American Journal of Sociology*, 60: 145-93, 1995.

JACOBS, Jerry A. e BREIGER, Ronald L. Careers, Industries, and Occupations: industrial segmentation reconsidered. In: George Farkas e Paula England (ed.). *Industries, Firms, and Jobs*. New York: Aldine de Guyter, 1994.

KALLEBERG, Arne e BERG, Ivar. *Work and Industry: structures, markets, and processes*. New York: Plenum Press, 1987.

KERR, C. et. al. *Industrialism and Industrial Man: the problems of labor and management in economic growth*. Cambridge: Harvard University Press, 1960.

LEITE, Márcia de Paula. Qualificação, desemprego e empregabilidade. *São Paulo em Perspectiva*, vol. 11, n. 1, São Paulo, jan./mar. 1997.

LENSKI, Gerhard E. *Power and Privilege*. New York, McGraw-Hill, 1966.

LEOPOLDI, Maria Antonieta P. *Política e Interesses: as Associações Industriais, a Política Econômica e o Estado na Industrialização Brasileira*. São Paulo, Paz e Terra, 2000.

LEVY, Marion. *Modernization and the Structure of Societies*. Princeton (New Jersey): Princeton University Press, 1966.

LIN, Nan; DAYTON, Paul W.; GREENWALD, Peter. Analyzing the instrumental use of relations in the context of social structure. *Sociological Methods and Research*, 7, pp.149-166, 1978.

LIN, Nan; ENSEL, Walter M.; VAUGHN, John. Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, v.46, n.4, pp.393-405, August, 1981.

LIN, Nan; VAUGHN, John.; ENSEL, Walter M. Social resources and occupational status attainment. *Social Forces*, v.59, n.4, pp.1163-1181, 1981.

LOGAN, J. A. A Multivariate Model for Mobility Tables. *American Journal of Sociology*, v.89, pp.324-49, 1983.

MAMAN, Daniel. Who Accumulates Directorships of Big Business Firms in Israel?: Organizational Structure, Social Capital and Human Capital *Human Relations*, v.53, n.05, p.603-629, 2000.

MARE, Robert D. Social background and school continuation decisions. *Journal of the American Statistical Association*. v.75, p.295-305, 1980.

MARSHALL, G.; SWIFT, A.; e ROBERTS, S. *Against the Odds: Social Class and Social Justice in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press, 1997.

MARX, Karl. Classes in capitalism and pre-capitalism. In: David Grusky (ed.). *Social Stratification: class, race, and gender in sociological perspective*. 2.ed. Boulder (Colorado-USA): Westview Press, 2001 [1963].

MARTINS, Carlos Estevam. *Capitalismo de Estado e Modelo Político no Brasil*. Rio de Janeiro: Edições do Graal, 1977.

MARTINS, Luciano. *Estado Capitalista e Burocracia no Brasil Pós-64*. 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1985.

MARTINS, Luciano. *Reforma da Administração Pública e Cultura Política no Brasil: uma visão geral*. Brasília: ENAP, 1995.

MATTAR, Fauze Najib. *Pesquisa de Marketing*. Ed. compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de Mello. *Curso de Direito Administrativo*. 15ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

MOORE, Wilbert. O Funcionalismo. In: T. Bottomore e R. Nisbet (orgs.). *História da Análise Sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, p.421-474, 1980.

MOTTA, Fernando Prestes e BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. *Introdução à Organização Burocrática*. São Paulo: Brasiliense, 1986.

MOUTINHO, Lúcia Maria Góes. *Economia da Empresa Pública: poder, negociação e salário*. João Pessoa: Editora Universitária UFPB, 1997.

NEVES, Jorge Alexandre. Labor force classes and the earnings determinations of the farm population in Brazil: 1973, 1982, and 1988. *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 22, 2005, pp.423-475.

NEVES, Jorge Alexandre; FERNANDES, Danielle Cireno. Estrutura Ocupacional, Autoridade Gerencial e Determinação de Salários em Organizações Fordistas: o Caso da Indústria de Transformações no Brasil. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, vol. 6, nº. 1, 2002, pp. 127-140.

NEVES, Jorge Alexandre.; FERNANDES, Danielle Cireno.; HELAL, Diogo Henrique. Region, Industry, and Intergenerational Status Transmission in Urban Brazil. *Population Review*, vol.46, n.º. 1, 2007, pp. 12-28.

NEVES, Jorge Alexandre.; HELAL, Diogo Henrique e FERNANDES, Danielle Cireno. *Modernidade, Burocracia e Classe Gerencial: a determinação de rendimentos no Brasil e na Polônia*. Monografia não publicada. Belo Horizonte: FAFICH/UFMG, 2007.

OLIVEIRA, João Batista de Araújo e. Síndicos ou Estadistas: quem prepara as elites? *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, vol.20, n.2, pp.49-70, abr-jun. 1986.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, Crise do Trabalho Assalariado e Exclusão Social. In: P. Gentili e G. Frigotto (orgs.). *A Cidadania Negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. 1.ed. Buenos Aires: CLACSO, 2000, p.49-64.

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

PASTORE, José e HALLER, Archibald O. Social Mobility Under Labor Market Segmentation in Brazil. In: R. M. Hauser; D. Mechanic; A. O. Haller, e T. S. Hauser (eds.). *Social Structure and Behavior: Essays in Honor of William Hamilton Sewell*. New York: Academic Press, 1982, pp. 113-140.

PASTORE, José. e VALLE SILVA, Nelson. *Mobilidade Social no Brasil*. São Paulo: Makron Books, 2000.

PARSONS, Talcott. Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revised. In: E. Laumann (ed.). *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*. New York: Bobbs-Merril, 1970.

PARSONS, Talcott. *O Sistema das Sociedades Modernas*. São Paulo: Pioneira, 1974.

PERROW, Charles. *Complex Organizations: a critical essay*. Glenview: Scott, Foresman and Company, 1979.

PERROW, Charles. Una Sociedad de Organizaciones. *REIS – Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.59, pp.19-55, julio-sept., 1992.

PETERSEN, Trond; SAPORTA, Ishak; SEIDEL, Marc-David L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. *American Journal of Sociology*, v.106, n. 03, nov./2000, p.763-816.

PFEFFER, Jeffrey. Toward an Examination of Stratification in Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22, December, 1977, pp. 553-567.

PINHEIRO, Armando Castelar. Estratégias de Desenvolvimento: América Latina Vs. Leste Asiático. *Textos para Discussão Interna*. IPEA, Rio de Janeiro, n.128, dez. 1987.

PODOLNY, Joel M; BARON, James N. Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, v.62, p.673-693, oct., 1997.

POLANYI, Karl. *A Grande Transformação: as origens da nossa época*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

PORTES, Alejandro. Social Capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, v.24, pp.01-24, 1998.

POULANTZAS, N. *As Classes Sociais no Capitalismo de Hoje*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

POULANTZAS, N. *Poder Político e Classes Sociais*. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

PRATES, Antônio Augusto Pereira. Administração pública e burocracia. In: L. Avelar e A. O. Cintra (orgs.). *Sistema Político Brasileiro: uma introdução*. 2.ed. Rio de Janeiro: Konrad-Adenauer-Stiftung; São Paulo: Editora Unesp, 2007.

PUTNAM, Robert D. *Comunidade e Democracia: a experiência da Itália Moderna*. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

RIBEIRO, Darcy. *O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RIGGS, Fred W. *Administração nos Países em Desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1968.

ROSSI, Wagner G. *Capitalismo e Educação: Contribuição ao Estudo Crítico da Economia da Educação Capitalista*. 2. ed., São Paulo: Moraes, 1980.

SANTOS, Boaventura. S. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez, 1996.

SANTOS, José Alcides. *Estrutura de posições de classe no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

SCALON, Celi. *Mobilidade Social no Brasil: padrões e tendências*. Rio de Janeiro: Ed. Renvan, 1999.

SCHWARTZMAN, Simon. Patrimonialismo e regionalismo. In: Simon Schwartzman. *São Paulo e o Estado Nacional*. São Paulo: Difel, 1975.

SEWELL, William; HALLER, Archibald; PORTES, Alejandro. The educational and early occupational attainment process. *American Sociological Review*, 34, February, 1969, pp.82-92.

SHARP, Walter R. Burocracia e Política – modelo egípcio. INDIANA UNIVERSITY, Department of Government. *Administração Pública Comparada*. Rio de Janeiro: USAID (Agência Norte-Americana para o Desenvolvimento Internacional); Edições Bloch, 1967.

SILVA, Ronaldo André Rodrigues; SOUZA, Regina Coelho. Casos e Descasos da Terceirização na Administração Pública: apontamentos, percepções e reflexões em órgãos de Minas Gerais. In: Encontro Anual da ANPAD, 28, 2004, Curitiba. *Anais...* Curitiba: ANPAD, 2004.

SORJ, Bernardo. Desigualdade social: limites de um conceito unificado. In: Encontro Anual da ANPOCS, 25, 2001, Caxambu-MG. *Anais...* Caxambu-MG: ANPOCS, out. 2001.

STALLINGS, Barbara. The Role of Foreign Capital in Economic Development. In: Gary Gereffi e Donald L. Wyman (ed.). *Manufacturing Miracles: paths of industrialization in Latin America and East Asia*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990.

STINCHCOMBE, Arthur. Bureaucratic and Craft Administration of Production: a comparative study. In: W. Heydebrand (org.). *Comparative Organizations: the results of empirical research*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1973, pp.476-489.

SØRENSEN, Aage. The basic concepts of stratification research: class, status, and power. In: David Grusky (ed.). *Social Stratification: class, race, and gender in sociological perspective*. 2.ed. Boulder (Colorado-USA): Westview Press, 2001.

THOMPSON, Edward Palmer. *A Formação da Classe Operária Inglesa*. 3 vols., Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TOMÁS, M. C. ; XAVIER, F. P. ; DULCI, O. S. . Interface dos capitais humano, cultural e social na situação ocupacional e nos rendimentos dos indivíduos. In: Neuma Aguiar. (Org.). *Desigualdades sociais, redes de sociabilidade e participação política*. 1 ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2007, v. 1, p. 73-100.

TREIMAN, Donald. Industrialization and Social Stratification. In: Edward Laumann (ed.). *Social Stratification: Research and Theory for the 1970's*. New York: Bobbs-Merrill, 1970.

VALLE SILVA, Nelson. Cor e Processo de Realização Socioeconômica. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, v.24, pp.391-409.

VALLE SILVA, Nelson. Cor e Mobilidade Ocupacional. In: J. Pastore e N. Valle Silva. *Mobilidade Social no Brasil*. São Paulo: Makron Books, 2000.

VALLET, L. A. 'Change in Intergenerational Class Mobility in France from the 1970s to the 1990s and its Explanation'. In: R. Breen (ed.), *National Patterns of Social Mobility: Convergence or Divergence?* Oxford: Oxford University Press, forthcoming.

VERGARA, Sylvia. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2000.

VIEIRA, Leonardo Carneiro A. *Mérito, Sociedade e Direito: reflexões sobre a noção de merecimento objetivo e seus institutos na função pública*. (Dissertação de Mestrado – UFMG, Faculdade de Direito). Belo Horizonte: o autor, 2004.

WADE, Robert. Industrial Policy in East Ásia: Does it Lead or Follow the Market? In: Gary Gereffi e Donald L. Wyman (orgs.). *Manufacturing Miracles: Paths of Industrialization in Latin America and East Asia*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990.

WEBER, Max. *Ensaio de Sociologia*. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1971.

WEBER, Max. *Economy and Society*. Los Angeles: UCLA Press, 1978.

WRIGHT, Erik. Varieties of marxist conceptions of class structure. *Politics and Society*, vol.09, 1980.

WRIGHT, Erik. *Classe, crise e o estado*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

WRIGHT, Erik. A general framework for the analysis of class structure. *Politics and Society*, vol.13, 1984.

WRIGHT, Erik. *Classes*. Londres: Verso, 1985.

WRIGHT, Erik; PERRONE, Luca. Marxist class categories and income inequality. *American Sociological Review*, v.42, pp.32-55, 1977.

XAVIER, Flávia. *Posição de classe e determinação de rendimentos no Brasil: interação com gênero, raça e escolaridade*. Dissertação de Mestrado em Sociologia. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

ZILLER, Jacques. *Administrations Compareés*. Paris: Montchrestien, 1993.

APÊNDICE A – Procedimentos de seleção e tamanho das amostras: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

	1973	1982	1988	1996
	n	n	n	n
sem filtro	308.612	507.030	298.368	331.263
filtro 1 (18 a 70 anos)	217.218	270.445	164.446	194.967
filtro 2 (trab. na sem. referência)	128.308	162.945	104.652	123.739
filtro 3 (renda trab. princ. > 0)	Não utilizado	155.089	100.363	115.934

ANEXO A – Ocupações Gerenciais:**PNAD 1973:**

- Código 21: Administradores, diretores e assistentes no serviço público;
- Código 22: Administradores de bancos e companhias de seguro;
- Código 23: Administradores na agropecuária;
- Código 24: Outros administradores;
- Código 721: Oficiais marinha mercante;
- Código 841: Oficiais forças armadas;
- Código 843: Delegados;
- Código 913: Capatazes.

PNAD's 1982 e 1988:

- Código 20: Ministro etc.;
- Código 21: Diretor, assessor;
- Código 30: Administradores agropecuária;
- Código 31: Administradores extração vegetal, pesca;
- Código 32: Administradores extração mineral;
- Código 33: Administradores indústria de transformação;
- Código 34: Administradores construção civil;
- Código 35: Administradores comércio mercadorias;
- Código 36: Administradores hotéis;
- Código 37: Administradores transportes;
- Código 38: Administradores financeiras;
- Código 39: Outros administradores;
- Código 40: Encarregado administrativo;
- Código 279: Produtor/diretor espetáculo;
- Código 721: Oficial marinha mercante;
- Código 851: Oficial forças armadas;
- Código 854: Delegado/Comissário de polícia;
- Código 914: Capatazes.

PNAD 1996:

- Código 20: Ministro etc.;

- Código 21: Diretor, assessor;
- Código 30: Administradores agropecuária;
- Código 31: Administradores extração vegetal, pesca;
- Código 32: Administradores extração mineral;
- Código 33: Administradores indústria de transformação;
- Código 34: Administradores construção civil;
- Código 35: Administradores comércio mercadorias;
- Código 36: Administradores hotéis;
- Código 37: Administradores transportes;
- Código 38: Administradores financeiras;
- Código 39: Outros administradores;
- Código 40: Encarregado administrativo;
- Código 279: Produtor/diretor espetáculo;
- Código 721: Oficial marinha mercante;
- Código 861: Oficial forças armadas;
- Código 864: Delegado/Comissário de polícia;
- Código 914: Capatazes.

ANEXO B – Ocupações Profissionais:

PNAD 1973:

- Código 101: Engenheiros;
- Código 102: Arquitetos;
- Código 103: Agrimensores e Topógrafos;
- Código 104: Desenhistas e Cartógrafos;
- Código 111: Químicos;
- Código 112: Farmacêuticos;
- Código 113: Físicos;
- Código 114: Geólogos;
- Código 115: Astrônomos;
- Código 116: Meteorologistas;
- Código 121: Agrônomos;
- Código 122: Veterinários;
- Código 123: Naturalistas;
- Código 130: Médicos;
- Código 131: Dentistas;
- Código 141: Matemáticos;
- Código 142: Estatísticos e Atuários;
- Código 143: Economistas;
- Código 144: Contadores;
- Código 145: Sociólogos, Antropólogos e Arqueólogos;
- Código 153: Professores superiores;
- Código 161: Magistrados;
- Código 162: Procuradores, Promotores e Curadores públicos;
- Código 163: Advogados e Defensores públicos;
- Código 164: Tabeliães e Oficiais de registro;
- Código 171: Religiosos;
- Código 181: Escritores e Jornalistas;
- Código 633: Corretores de Títulos e Valores;
- Código 711: Aviadores Civis.

PNAD's 1982, 1988 e 1996:

- Código 101: Engenheiros;
- Código 102: Arquitetos;
- Código 103: Agrimensores;
- Código 104: Cartógrafos;
- Código 121: Químicos;
- Código 122: Farmacêuticos;
- Código 123: Físicos;
- Código 124: Geólogos mineral;
- Código 125: Out. Química/Física;
- Código 141: Agrônomos;
- Código 142: Biologistas;
- Código 143: Farmacologistas;
- Código 144: Veterinários;
- Código 151: Médicos;
- Código 152: Dentistas;
- Código 171: Matemáticos;
- Código 172: Estatísticos;
- Código 173: Analistas de sistemas;
- Código 181: Economistas;
- Código 182: Contadores;
- Código 183: Téc. Administr.;
- Código 201: Sociólogos, etc.;
- Código 202: Psicólogos;
- Código 203: Geógrafos;
- Código 205: Out. Cient. Soc.;
- Código 211: Professor Pesquisador;
- Código 212: Professores superiores;
- Código 221: Orient. Ensino;
- Código 231: Magistrados;
- Código 232: Procuradores, etc.;

- Código 233: Advogados, etc.;
- Código 241: Tabeliães;
- Código 244: Out. Aux. Justiça;
- Código 251: Religiosos;
- Código 261: Escritor Jornal;
- Código 293: Out. Ocup.;
- Código 643: Corretores de Títulos e Valores;
- Código 711: Aviador Civil.